

Relaciones laborales universitarias



Eduardo Pérez Alonso
Indira Maycotte Tinoco



UNIVERSIDAD DE
GUANAJUATO



Ediciones
Universitarias

LITO - GRAPO

S.A. de C.V.

Al leer el presente libro, pensé en que será un material de apoyo valioso, primero para los universitarios que hoy se enfrentan a una transformación de todo el sistema de justicia laboral, en la que, aún hay más dudas que las respuestas necesarias para poder tener la certidumbre de hacia dónde se dirige esta reciente reforma. Así también será una herramienta académica para los estudiantes que se inician en la preparación de cursos básicos del derecho del trabajo y para los profesores que aprendieron en el viejo sistema y que ahora ellos también requerirán de una guía como la que nos ofrece este manual.

Además, será de apoyo para las autoridades tanto universitarias como para las que imparten la justicia laboral quienes también están aprendiendo y al mismo tiempo aplicando la normatividad, pero que aún a estas fechas quedan algunas entidades federativas que no han iniciado el nuevo sistema de justicia laboral.

Considero que el nuevo sistema será de gran valía para que los líderes sindicales –particularmente universitarios– sean verdaderos intermediarios, así como efectivos gestores y defensores de los derechos laborales de sus agremiados, que les permita ejercer un efectivo liderazgo y realizar su función, desde el conocimiento. Asimismo, mantener una agenda de transparencia y comunicación que con sus bases respalden una continua formación para representar a quienes confiaron en su rol.

En general será de utilidad para todos aquellos que puedan estar interesados en actualizar sus conocimientos y se mantengan al día con las recientes reformas. Las que fueron iniciadas con una reforma constitucional al artículo 123 constitucional en febrero de 2017 y que se concretó en una reforma a la ley federal del trabajo en mayo de 2019. Si bien esta reforma se ha identificado especialmente en los temas procesales y orgánicos, con gran énfasis en el tránsito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tribunales laborales, también son de destacarse las reformas a parte colectiva, y su respectivo impacto en el derecho individual del trabajo, esto tendrá una indudable relevancia para la transformación sustantiva de las relaciones laborales, a lo que el presente manual nos permite centrar particular atención en las relaciones laborales universitarias.

Si bien los autores refieren que este libro no es un análisis histórico de como surgiera nuestro derecho laboral plantean en su análisis nos permite recordar que este derecho se originó en las luchas del movimiento obrero para lograr condiciones dignas de trabajo.

Relaciones laborales
universitarias

Relaciones laborales **universitarias**

Eduardo Pérez Alonso
Indira Maycotte Tinoco

UNIVERSIDAD DE
GUANAJUATO



Ediciones
Universitarias

LITO - GRAPO
S.A. de C.V.

**P^{GRAÑÉN}
PORRÚA**
Grupo Editorial

MÉXICO, 2023



HECHO EN MÉXICO
MADE IN MEXICO

Cerros de Tabasco 85,
Col. Colinas de San Mateo,
Naucalpan, Estado de México
C.P. 53218

Primera edición, octubre de 2023

Este libro fue sometido a dictaminación doble ciego
por pares académicos.

© 2023 Por características tipográficas y de diseño editorial
Lito-Grapo S.A. de C.V.

© 2023 Universidad de Guanajuato
Lascuráin de Retana núm. 5, col. Centro,
C. P. 36000, Guanajuato, Guanajuato, México
ISBN 978-607-441-991-7

Impreso en los talleres de LITO-GRAPO, S.A. de C.V.

Derechos reservados conforme a la ley
ISBN 978-607-8758-79-1

Queda prohibida la reproducción parcial o total, directa o indirecta del contenido de la presente obra, sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito de los editores, en términos de lo así previsto por la *Ley Federal del Derecho de Autor* y, en su caso, por los tratados internacionales aplicables.

CONTENIDO

PRÓLOGO	9
Relaciones laborales universitarias.....	9
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO PRIMERO	
LA JURISDICCIÓN LABORAL UNIVERSITARIA	
DEL PRIVILEGIO A SU DEROGACIÓN	
EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL	19
El origen unificado de la competencia laboral	
en sede constitucional	19
Regresar a los objetivos sociales del artículo 123	
de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos	27
Los organismos paraestatales entre la presión de la oferta	
y la demanda de la iniciativa privada y el control	
de los servicios públicos	30
La necesidad de una consolidación normativa universitaria	36
<i>Aplicación del Derecho Internacional</i>	37
<i>Marco de Acción para la Educación 2030</i>	38
<i>Las relaciones laborales universitarias entre la disminución</i>	
<i>de los derechos académicos y el aumento de</i>	
<i>las obligaciones administrativas</i>	43
<i>Hacia un concepto de derecho universitario</i>	45
<i>Planes de trabajo anuales con distribución proporcional</i>	
<i>de cargas académico/administrativas como base de</i>	
<i>los derechos universitarios</i>	47

CAPÍTULO SEGUNDO	
LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	
EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL.....	51
La contratación universitaria individual	
y colectiva en sede sindical.....	63
Obligaciones académicas y administrativas	69
Responsabilidades en las relaciones laborales universitarias.....	79
El problema de la competencia y la defensa	
de los derechos a través de las garantías	88
CAPÍTULO TERCERO	
ESCENARIOS DE LAS RELACIONES LABORALES	
EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN MÉXICO.....	101
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	107
Tesis:	112

PRÓLOGO

RELACIONES LABORALES UNIVERSITARIAS

Inicio mis comentarios, agradeciendo en primer lugar al doctor Eduardo Pérez Alonso, y a la abogada Indira Maycotte Tinoco, por confiarme la oportunidad de escribir estas líneas a manera de prólogo, que considero un honor, y el cual por supuesto asumo con agrado, puesto que soy testigo de la trayectoria del doctor Pérez Alonso desde su formación universitaria tanto en el ámbito de las relaciones industriales como en el campo del derecho, él se ha distinguido como un estudiante inquieto y ahora como un profesional destacado lo que le ha permitido ocupar diversas posiciones, como la de director del área de los recursos humanos en la universidad y ahora al frente de la División de Derecho Política y Gobierno.

La licenciada Maycotte, se distingue por su dedicación, constancia y un gran sentido de la responsabilidad. Se combina así la experiencia y el ímpetu del conocimiento con su capacidad organizativa, dando, como resultado un documento de excepcional valía.

Conocí la obra desde su gestación, y en su quehacer académico, por lo que estoy seguro estimados lectores será un material valioso para quienes nos dedicamos en esta especializada disciplina del mundo del trabajo, sector que ocupa un lugar en la formación y preparación de las nuevas generaciones, y a quienes se les confía la responsabilidad de cumplir con las tres tareas sustantivas que caracterizan a este tipo de instituciones. Me refiero a la docencia, la investigación, y a la extensión universitaria, todo ello encaminado a la formación de nuevas generaciones en las que los trabajadores universitarios desempeñan un significativo papel.

Al leer el presente libro, considero, que será un excelente apoyo primero para los universitarios que hoy se enfrentan a una transformación de todo el sistema de justicia laboral, en la que, aún existen más dudas,

que las respuestas necesarias para tener la certidumbre de hacia dónde se dirige esta reciente reforma. También será una herramienta académica, para los estudiantes que se inician en la preparación de cursos básicos del derecho del trabajo y los profesores que aprendieron en el viejo sistema, y que ahora ellos requerirán de una guía como la que nos ofrece este manual

Además, servirá de apoyo a las autoridades tanto universitarias como para las que imparten la justicia laboral, quienes están aprendiendo y al mismo tiempo aplicando la normatividad, sin embargo, aún quedan algunas entidades federativas que no han iniciado el nuevo sistema de justicia laboral.

El nuevo sistema será de gran valía para que los líderes sindicales —particularmente universitarios— sean verdaderos intermediarios, así como efectivos gestores y defensores de los derechos laborales de sus agremiados, que les permita ejercer un efectivo liderazgo y realizar su función, desde el conocimiento. Asimismo, mantener una agenda de transparencia y comunicación que con sus bases respalden una continua formación para representar a quienes confiaron en su rol.

En general será de utilidad para todos aquellos que puedan estar interesados en actualizar sus conocimientos y se mantengan al día con las recientes reformas. Las que fueron iniciadas con una reforma constitucional al artículo 123 constitucional en febrero de 2017 y que se concretó en una reforma a la Ley Federal del Trabajo en mayo de 2019. Si bien esta reforma se ha identificado especialmente en los temas procesales y orgánicos, con gran énfasis en el tránsito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tribunales laborales, también son de destacarse las reformas a parte colectiva, y su respectivo impacto en el derecho individual del trabajo, esto tendrá una indudable relevancia para la transformación sustantiva de las relaciones laborales, a lo que el presente manual nos permite centrar particular atención en las relaciones laborales universitarias.

Si bien los autores refieren que este libro no es un análisis histórico de como cómo surge nuestro derecho laboral; sí exponen que este derecho se originó en las luchas del movimiento obrero para lograr condiciones dignas de trabajo.

Y como bien expresó don José Natividad Macías —diputado federal—, que aquella revolución que diera pauta al nacimiento de los llamados “derechos sociales” y manifestando que quería que los mexicanos fueran

hombres civilizados y tuviéramos instituciones libres que pudieran funcionar para hacer la felicidad de la nación.

No pueden ser solo palabras que costaron derramamiento de sangre en aquellos años y que con el tiempo fueron perdiendo eficacia. Por lo que hoy tenemos una oportunidad de lujo en lo que algunos han llamado la reforma constitucional más importante del siglo para dar un paso más hacia la “dignificación de la justicia laboral”.

Siendo motivo de orgullo el saber que nuestro país fuera pionero en la regulación de las relaciones de trabajo desde el orden constitucional y las legislaciones que le sucedieron, primero la ley del trabajo de 1931, seguida por la conocida como ley federal del trabajo de 1970. Posteriormente vendría como nota relevante la reforma procesal de 1980.

Es necesario resaltar una etapa previa ocurrida en 1962, de la cual también se ocupa en esta obra de Pérez Alonso–Maycotte Tinoco, cuando otra reforma constitucional vino a dividir a los trabajadores en dos apartados simplemente conocidos como el “A” y el “B”. En la primera se regularía las relaciones de trabajo del sector privado, en tanto que el apartado B, se centraría en las relaciones de los trabajadores del sector público. Cometiéndose un descuido grave ya que se olvidaron de los trabajadores de las entidades federativas y de los municipios, por lo que tuvieron que pasar más de 20 años para que esto se atendiera con otra reforma constitucional, dando facultades a los congresos locales para que pudieran legislar en este sector.

Siendo el motivo principal del libro los autores abordan el caso de los trabajadores universitarios, quienes, con la anterior reforma –mencionada– entraron en una etapa de incertidumbre jurídica, ya que, se alegó que los universitarios no podían ser regulados en el apartado B, pues en ese momento la mayoría de las universidades públicas ya gozaban de autonomía. Otro acontecimiento significativo conocido como la “noche de Tlatelolco”, vendría a darle un sentido trascendente a la vida universitaria, podría decirse: La Universidad antes de 1968 y la Universidad después de 1968.

La solución que se dio en aquel momento, –en cuanto a las relaciones laborales– fue incorporarlos en el apartado A, aunado a la crítica de que una universidad pública no puede ser sujeta a la obtención de lucro, de manera que nuestro autor aborda este tema con la experiencia adquirida de haber dirigido –con éxito durante varios años– la oficina de

la universidad que maneja las relaciones laborales, por lo que es una voz autorizada para conocer desde adentro del conflicto, cuál debe ser el mejor manejo para salir adelante, y permitir a una institución académica cumplir con éxito sus funciones sustantivas.

Otro merito que encontraremos en este libro es el manejo adecuado de las citas textuales con las que los autores refuerzan sus ideas, con datos precisos en los que sustentan sus puntos de vista, profundizan sus argumentos y fortalecen su posicionamiento.

Con este manual obtendremos un conocimiento actualizado del derecho para una adecuada defensa del trabajo universitario, asimismo, podrá apoyar la asistencia legal en el ámbito en que cada uno se encuentre. Quizá los estudiantes universitarios serán, junto con los trabajadores universitarios, quienes se beneficiarán, al obtener una valiosa guía para comprender el histórico momento en que hoy se encuentran las relaciones laborales universitarias.

Un elemento adicional que contribuye al rigor académico con el que se ha emprendido este libro, lo constituye la inclusión de 30 esquemas los cuales vienen a agregar a aquellos conceptos complejos, un elemento que como método de estudio, nos ayudará a comprender la temática abordada de manera sintetizada, ofreciéndonos representaciones gráficas, descriptivas y comparativas de los elementos fundamentales a los que alude don Eduardo en su compendio, integrando las bases para un mejor entendimiento y solución de los conflictos laborales universitarios, además de poder identificar su procedencia.

Finalmente, un componente más, que contribuye a la riqueza de esta obra consiste en el agregado del ingrediente altamente especializado que nos ofrece el marco del Derecho Internacional del Trabajo aplicable a las relaciones laborales universitarias, con la reforma constitucional realizada al artículo 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que refiere los tratados internacionales con contenido de derechos humanos laborales, integrándose como norma suprema a la par de la Carta Magna.

En tanto que, en materia laboral en el caso de discordancia entre la constitución federal y un tratado internacional, se aplicará la norma más favorable al trabajador, tal cual lo dispone la legislación laboral.

Bajo este marco referencial, el autor deja evidencia de la importancia que tiene el derecho internacional laboral en las relaciones laborales universitarias.

Concluyo señalando que los autores se dieron a la tarea de dejar huella al analizar un tema fundamental –con precisión de relojero– tomando posiciones críticas en los temas que abordan, desarrollándolos con detalles derivados de su experiencia y de su análisis teórico.

JUAN RENÉ SEGURA RICAÑO
Ciudad de Guanajuato, mayo 2023

INTRODUCCIÓN

Esta obra va dirigida a analizar los escenarios de las Relaciones Laborales Universitarias ante la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México. En la actualidad en las universidades públicas de México se están presentando una diversificación de funciones académicas y administrativas como parte del trabajo académico universitario lo que genera diversos escenarios de interpretación relacionados con el papel conflictivo laboral universitario, en el cual existen distintas autoridades internas y externas a las universidades públicas con sus respectivos procedimientos jurídicos.

El estudio que se presenta, además de identificar el cada vez más amplio marco normativo laboral, de seguridad social y administrativo aplicable, pretende reflexionar acerca de los alcances y limitaciones que dichas normas ejercen sobre el vínculo laboral académico en sus derechos laborales, asimismo, unido a la seguridad social y de manera particular a sus funciones centrales que son la generación, transmisión y aplicación del conocimiento.

¿Se puede definir un concepto de Relaciones Laborales Universitarias? ¿Hoy en día, es posible identificar un derecho que se pueda apreciar como Derecho Laboral Universitario? Estos cuestionamientos y sus respuestas pueden establecerse como puntos de partida del presente tema de estudio, basándonos en el pensamiento del maestro José Dávalos, que señala:

Los trabajadores de las universidades públicas eran etéreos, incorpóreos, como ángeles dedicados a la creación y recreación de las ideas, no considerados en el artículo 123 constitucional destinado a los hombres y mujeres que en México viven de su trabajo.

Todavía en los años sesenta, algunos profesores e investigadores, sorprendidos se preguntaban: ¿Yo trabajador? ¿Yo en la legislación laboral junto con los obreros?

Tuvieron que suceder múltiples conflictos con los empleados administrativos y fueron necesarios los reclamos de algunos sectores del personal académico de la UNAM. Las autoridades del trabajo decían carecer de facultades para atender los problemas de trabajo de los servidores de la universidad pública. Resolvieron sistemáticamente que esas relaciones laborales no estaban comprendidas en el artículo 123 apartado A, de los trabajadores en general, ni en el apartado B, de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los trabajadores al servicio del gobierno del Distrito Federal.¹

A la luz de estas ideas, la seriedad republicana con que se planteó en este país el quehacer laboral universitario, donde se pensaba que solo se debía establecer un núcleo básico de derechos y condiciones o mínimos como los que se reconocen y garantizan en la Ley Federal del Trabajo,² siendo estos un catálogo de derechos y obligaciones como es el salario, la jornada con sus mínimos y máximos, prestaciones económicas, vacaciones, día de descanso, contratación colectiva, asociación gremial, derecho a huelga, etc.; pero se tuvo que considerar que se requería un alcance de mayor tutela y exigencia respecto a la subordinación dentro del marco de la autonomía universitaria, lo que se traduce en una subordinación especial en la prestación del servicio docente bajo la libertad de cátedra:

La autonomía consiste en el grado de autogobierno necesario para que las instituciones de enseñanza superior adopten decisiones eficaces con respecto a sus actividades académicas, normas, actividades administrativas y afines, en la medida en que éstas se ciñan a los sistemas de control público, en especial por lo que se refiere a la financiación estatal, y respeten las libertades académicas y los derechos humanos. No obstante, la índole de la autonomía puede variar en función del tipo de establecimiento de que se trate. La autonomía es la forma institucional de la libertad académica y un requisito necesario para garantizar el adecuado desempeño de las funciones encomendadas al personal docente y las instituciones de enseñanza superior.³

¹ Dávalos Morales, José, “El sindicalismo universitario”, *Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 148 ed., México, Serie Doctrina Jurídica, 2003 p. 2, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/15.pdf>

² Ley Federal de Trabajo, LFT.

³ Organización Internacional del Trabajo y UNESCO, Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y Recomendación de

Dicha condición especial de subordinación regulada por la autonomía universitaria y la libertad de cátedra coincide con el contenido de la Recomendación de la UNESCO⁴ relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior y con lo dispuesto por el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,⁵ fracción VII;⁶ con lo que se constituye la relación académica laboral como un trabajo especial. Lo anterior fue un tema soslayado en las respectivas reformas laborales: la constitucional de 2017 y la reglamentaria de 2019, cuyos enfoques se dirigieron al establecimiento de los juzgados laborales, al procedimiento obligatorio de conciliación y a la democracia sindical.

Los juzgados laborales especializados que estaban encargados de atender y resolver los litigios que se suscitaban entre personas trabajadoras de instituciones de educación superior, no subsisten en el nuevo paradigma del Sistema de Justicia Laboral. Esta situación puede impactar de forma negativa en distintos niveles de lo social ya que, al debilitarse los mecanismos garantes y de respeto a la estabilidad del empleo los profesores universitarios y los formadores de conciencias libres pueden encontrar problemas para ver garantizada su libertad de cátedra y de carrera docente.

la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997) Con un prólogo y una guía del usuario revisados, 2016, trad. de Unidad de Publicaciones de la OIT, Suiza, Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT, 2016, pp. 62-63, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normative-instrument/wcms_493318.pdf

⁴ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO.

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CPEUM.

⁶ Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

Debe subrayarse que la intención del constituyente reformador de la Constitución federal y de las legislaturas estatales consiste en hacer efectivo el postulado constitucional que establece: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”.⁷ Cualquier enmienda realizada debe contemplar esta obligación para el Estado Mexicano.

La presente obra está conformada por tres capítulos:

Capítulo primero: La Jurisdicción Laboral Universitaria del privilegio a su derogación en el nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Capítulo segundo: Los Derechos Individuales y Colectivos Universitarios ante la implementación del nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Capítulo tercero: Escenarios de las Relaciones Laborales en las Universidades Públicas en México.

En este trabajo se integran 30 esquemas que facilitan el intercambio de información para que pueda darse una lectura más ágil y dinámica, ya que el objetivo de este libro, al ser un texto descriptivo, busca que el lector conozca los elementos esenciales de las relaciones universitarias para comprender el concepto de derecho universitario y las implicaciones que tienen este tipo de relaciones como parte del trabajo especial que regula la Ley Federal del Trabajo.

Esta investigación, se presenta como parte de los señalamientos y lineamientos para realizar trabajos en conjunto con estudiantes de posgrado, donde los profesores de tiempo completo realizan una investigación de temas actuales, siendo en este caso la elección de la reforma laboral y los trabajos universitarios, es por ello, que agradezco ampliamente a la estudiante de Maestría en Justicia Constitucional de la División de Derecho, Política y Gobierno de la Universidad de Guanajuato Lic. Indira Maycotte Tinoco su participación en esta obra.

Para finalizar agradezco a la Universidad de Guanajuato por hacer posible esta investigación, hago mención especial de su reglamentación, que ha incorporado elementos administrativos en su normativa con el espíritu de cumplimiento de los fines y objetivos de la universidad pública.

⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, 2021 p. 367, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

CAPÍTULO PRIMERO

LA JURISDICCIÓN LABORAL
UNIVERSITARIA DEL PRIVILEGIO
A SU DEROGACIÓN EN EL NUEVO
SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

EL ORIGEN UNIFICADO DE LA COMPETENCIA LABORAL
EN SEDE CONSTITUCIONAL

Es y será necesario siempre reconocer la importancia cultural en el universo jurídico de la Constitución Mexicana de 1917, pues se trata de una Constitución que acuñó la base de los derechos sociales, por ello, es evidente que la revolución de 1910 trajo elementos de crítica al ordenamiento que regía en esa época, y es así como el 1° de diciembre de 1916 en el Teatro de Iturbide, Venustiano Carranza señaló en su discurso:

La Constitución Política de 1857, que nuestros padres nos dejaron como legado precioso, a la sombra de la cual se ha consolidado la nacionalidad mexicana; que entró en el alma popular con la guerra de Reforma, en la que se alcanzaron grandes conquistas, y que fue la bandera que el pueblo llevó a los campos de batalla en la guerra contra la intervención, lleva indiscutiblemente, en sus Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México preceptos, la consagración de los más altos principios, reconocidos al fulgor del incendio que produjo la revolución más grande que presenció el mundo en las postrimerías del siglo XVIII, sancionados por la práctica constante y pacífica que de ellos se ha hecho por dos de los pueblos más grandes y más Poderosos de la tierra: Inglaterra y los Estados Unidos.

Mas, desgraciadamente, los legisladores de 1857 se conformaron con la proclamación de principios generales que no procuraron llevar a la práctica, acomodándolos a las necesidades del pueblo mexicano para darles pronta y cumplida satisfacción; de manera que nuestro código político tiene en general el aspecto de fórmulas abstractas en que se han condensado conclusiones científicas de gran valor especulativo, pero de las que no ha podido derivarse sino poca o ninguna utilidad positiva.

En efecto, los derechos individuales que la Constitución de 1857 declara que son la base de las instituciones sociales, han sido conculcados de una

manera casi constante por los diversos Gobiernos que desde la promulgación de aquélla se han sucedido en la República: las leyes orgánicas del juicio de amparo ideado para protegerlos, lejos de llegar a un resultado pronto y seguro, no hicieron otra cosa que embrollar la marcha de la justicia, haciéndose casi imposible la acción de los tribunales, no solo de los federales, que siempre se vieron ahogados por el sinnúmero de expedientes, sino también de los comunes cuya marcha quedó obstruida por virtud de los autos de suspensión que sin tasa ni medida se dictaban.⁸

Es por lo anterior que, ya en 1917, la idea revolucionaria traería una consecuencia que marcaría el nuevo paradigma de regulación y de reconocimiento de derechos, el impacto de derechos sociales como señala Juan Antonio Cruz Parceró, “una de las notas que hicieron de nuestra Constitución un documento original consistió en que incorporó por vez primera los derechos sociales”,⁹ que a nuestro trabajo le interesa, particularmente, el impacto que tuvo el artículo 123, como muestra de la primera Declaración de derechos sociales de la historia y la regulación de los estándares mínimos del derecho mexicano del trabajo.

Así como señala la maestra Claudia Gamboa Montejano, “los Constituyentes de Querétaro no tuvieron el propósito de crear regímenes de excepción, en lo que al trabajo concierne, lo concibieron de manera general”.¹⁰ Por ello, tiene razón José Dávalos, cuando afirma:

Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores. Con ello se dejaron a un lado las suspicacias e interpretaciones tergiversadas de quienes intentaban des-

⁸ Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Sesión inaugural del Congreso Constituyente, México, pp. 1-2, <https://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/251/1/images/SESSION%20INAUGURAL%20DEL%20CONGRESO%20CONSTITUYENTE.pdf>

⁹ Cruz Parceró, Juan Antonio, Los Derechos Sociales en la Constitución de 1917: un balance en su centenario, en Cruz Parceró, Juan Antonio (coord.) *Los derechos sociales en México. Reflexiones sobre la Constitución de 1917*, México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2020, p. 51, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6409/16.pdf>

¹⁰ Gamboa Montejano, Claudia, *Artículo 123 constitucional. Estudio de antecedentes, derecho comparado y de las iniciativas presentadas*, México, Centro de Documentación, Información y Análisis Servicio de Investigación y Análisis Política Interior, 2008, p. 10, <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>

virtuar el sentido auténtico que el Constituyente quiso darle, que no fue el de crear un régimen de excepción, sino la inclusión en él de toda la clase trabajadora. En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el General Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarían las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.¹¹

Para concentrarnos en el siguiente punto de estudio, es importante considerar lo siguiente, en las ideas que señala el Maestro Néstor de Buen, podemos identificar el momento de exigencia que marcó el surgimiento del artículo 123, y en complemento con lo que presenta de nuevo la Mtra. Claudia Gamboa que el texto del artículo no estaba planeado del todo:

El nacimiento del 123, es una especie de milagro político. Carranza no tenía ninguna intención social. Unos meses antes, el 1° de agosto de 1916 había puesto en vigor el famoso Decreto que estableció la pena de muerte para los huelguistas, y tuvo procesado y condenado a muerte, aunque después lo conmutó la pena por la más cómoda de cadena perpetua, a Ernesto Velasco, líder del entonces fundado Sindicato Nacional de Trabajadores Electricistas (SNTE) que había encabezado la huelga. En su discurso inaugural en el Constituyente el 1° de diciembre de 1916, Carranza puso de manifiesto que su intención reformadora tenía como objetivo principal colocar en situación de privilegio al Poder Ejecutivo por encima del Legislativo y el Judicial. Por supuesto que lo logró y a los jacobinos que encabezaba Francisco J. Mújica, antiguo miembro de su Estado Mayor, les permitió jugar con el proyecto y después, bajo el control de José Natividad Macías, uno de sus representantes en el Congreso, redactar el 123. Fue un acontecimiento mundial. Nunca antes se habían llevado a la Constitución los derechos de los trabajadores. Lo curioso es que Carranza, al promulgar la Constitución el 5 de febrero de 1917, regaló a los trabajadores

¹¹ *Idem.*

el texto tutelar y formidable del 123 aunque en México no hubiera casi trabajadores. Pero a cambio de ello obtuvo el pleno apoyo de los jacobinos para sus intenciones de hegemonía ejecutiva. El 123 ha vivido desde entonces una vida intensa.¹²

Este origen unificado de la competencia laboral se fragmentó, violentando la voluntad fundacional del artículo 123, al construir un apartado especial para los trabajadores al servicio del Estado Mexicano. El 5 diciembre 1960, el Presidente Adolfo López Mateos tomó la decisión de regular, desde la Carta Magna, las relaciones entre dos sujetos con características identificables, es decir, el Estado y sus trabajadores, sus servidores públicos. Como consecuencia de ello se modifica el párrafo primero, eliminando redacción; también se divide el artículo en dos apartados; conservando el texto anterior en el apartado A y adiciona el apartado B con 14 fracciones.

De manera resumida, la reforma del año en cuestión trajo los siguientes cambios, el anterior párrafo primero lo divide en el encabezado y el primer párrafo del apartado A. El apartado B se adiciona para regular las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

Señala la maestra Gamboa:

Precisa la jornada diaria máxima de trabajo; el descanso semanario, los días de vacaciones; la imposibilidad de reducción de los salarios y que no podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general; la igualdad de salario sin tener en cuenta el sexo; la posibilidad de hacérsele retenciones, descuentos, deducciones o embargos, salvo en los casos previstos en las leyes; la forma de designación del personal, la obligación del Estado de organizar escuelas de Administración Pública, y los derechos de escalafón en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad de los trabajadores. A partir de su fracción IX, regula el que los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley, y en caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o la indemnización correspondiente. Se les otorga el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, y hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos establecidos. Regula las bases mínimas de la seguridad social

¹² De Buen, Néstor, *La decadencia del derecho del trabajo*, México, Ed. Porrúa, 2001, pp. 6-11.

para los trabajadores al servicio del Estado cubriendo accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Por su parte, los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes; y la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza.¹³

Posteriormente, el sistema federalista generó, desde la propia Constitución, las bases de distribución de competencias, de acuerdo con lo indicado en sus artículos 73, 116 y 124, de manera preponderante.

Sin embargo, también debemos considerar los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, partiendo de las ideas del Diputado José Antonio Almazán González, quien nos dice que, al pensarse que con la creación y establecimiento del artículo 123 en la norma máxima de nuestro país, el derecho del trabajo sería incluso un tema no violado, más bien perseguido por cumplir en todos los sectores con los máximos, la idea se fue cayendo a pedazos, pues se consideró que había sido insuficiente, inclusive se creía poco conocido, pues justamente el tema era la educación, tema que tenía una vinculación con desconocer a la norma o estar en ese enjambre de leyes del trabajo, enjambre que también podía ocasionar inseguridad jurídica y que al darse a los trabajadores tratamientos distintos, se contradecía el principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por esta razón, en el año de 1929, se reforma la Constitución Política Mexicana, para crear la primera Ley Federal del Trabajo en nuestra historia, continuando con el autor en cuestión señala que:

Vale la pena destacar que, para la formulación de esta Ley Federal del Trabajo, el Gobierno Federal de aquél entonces, les dio participación a los actores del proceso del trabajo, por ejemplo:

La Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, reuniéndose esta el 15 de noviembre de 1928, elaborándose un Proyecto de código federal del trabajo, documento que fue publicado por la CTM por la

¹³ Gamboa Montejano, Claudia, *op. cit.*, pp. 16.17,

parte obrera, con las observaciones de los empresarios, siendo este el antecedente concreto de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Para que finalmente el 6 de septiembre de 1929 se publicara la reforma constitucional, y dos años más tarde se redactara el proyecto elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, al que no se le dio nombre de código, sino de ley, enviándose al Congreso de la Unión, en donde fue ampliamente debatido, y modificado, para que finalmente fuera aprobado y promulgado con el nombre de Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931.

Posteriormente, en el año de 1960, el presidente de la República de aquél entonces Adolfo López Mateos, designó una comisión para que preparara un anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, distinguiéndose entre sus miembros el doctor en Derecho Mario de la Cueva, instruyéndoseles para que iniciaran una investigación y se hicieran propuestas de reforma a la Legislación del Trabajo. Producto de estas investigaciones, se concluyó que, para armonizar reformas a la ley federal del trabajo, se tenían que reformar también algunas fracciones del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A inicios de 1967, el entonces presidente de la República, Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas que la anterior, con el objeto de que se prepara un segundo proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo. En el año de 1968, por fin se concluyó el llamado anteproyecto, enviándose copia a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes.

Los patrones a través de sus representantes, al hacer sus observaciones, adoptaron una postura totalmente negativa, rechazando todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores. En contraste, los representantes de los trabajadores hicieron observaciones y aportaciones muy importantes al proyecto, con el objeto de mejorar las conquistas obreras, para elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Como señala el compañero Mario de la Cueva, en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, el proceso de formación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad, sino el resultado “de un proceso democrático, de debate libre”, con el propósito de coadyuvar sincera y noblemente a la erradicación de la miseria. Fue así como se creó la Ley Federal del Trabajo de 1970.¹⁴

¹⁴ Almazán González, José Antonio, Proyecto de decreto que reforma los artículos 56, 74, 357, 358, 359, 371, fracción IX; 540, creándose una nueva fracción V; 541, fracciones V y VI; 542, fracción III y 545 de la Ley Federal del Trabajo,

La importancia de la ley reglamentaria es que en el artículo 527 se definieron reglas de distribución de competencias en atención a ramas industriales y de servicios y empresas.

Al comprender que el objetivo que ha permeado en el establecimiento de nuevas directrices que aseguren un derecho positivo con el alcance suficiente para que las relaciones laborales se formalicen y partan de las bases constitucionales y de la propia norma reglamentaria, claro sin perder de vista que los ordenamientos internacionales y el marco convencional van impactando cada vez más, cuya trascendencia tendrá un estudio especial en esta investigación.

A lo largo del tiempo, la separación que anteriormente se señaló ha generado un grave distanciamiento del principio de unicidad de la competencia laboral y de la seguridad social. Este es un principio básico de la teoría general del proceso que puede ayudar a superar los problemas de interpretación ocasionados por las reformas pues, a la fecha, existen instituciones que parecen ser aplicables para los trabajadores protegidos por un apartado, pero no por el otro, cuando, esencialmente, todos comparten la cualidad de ser trabajadores. Un ejemplo pertinente, por los tiempos que se viven, es la regulación al teletrabajo.

Podemos entonces considerar que el principio de unicidad de la competencia no es otra cosa que una expresión de seguridad jurídica que busca que existan las vías procesales adecuadas para que los individuos acudan ante las autoridades competentes, por ello:

La competencia viene de “competere”, que significa corresponder, incumbir a uno alguna cosa, es decir, la medida en que la jurisdicción se distribuye entre las diversas autoridades judiciales, o también, la facultad que tiene un funcionario público de administrar justicia en un caso en concreto. Se dice entonces que, la competencia es el límite de la jurisdicción o como dice *Mattirolo*, es la medida como se distribuye la jurisdicción entre las distintas autoridades judiciales. Es entonces, la aptitud legal de ejercer jurisdicción en un proceso concreto y determinado.¹⁵

México, Gaceta de la Comisión Permanente, 2007, https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_comision_permanente/documento/13190

¹⁵ Artavia, Sergio y Picado, Carlos, *Principios sobre la competencia*, 2016, p. 16, https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2016/Junio/Curso_Principios_sobre_competencia.pdf

Regresando a la problemática en el derecho laboral, debemos considerar que si bien el derecho busca, también debe asegurar los mecanismos adecuados para llevar a cabo –en este caso– una función material y formalmente jurisdiccional, en donde un individuo que realiza una actividad calificada como “trabajo” y que sin importar la parte contraria tiene derechos y obligaciones, es decir, que prevalece el objeto y el fin de la relación aun cambiando de apartado del artículo 123. El Estado ha tratado de vincular la competencia y la jurisdicción no por un aspecto subjetivo, sino por la materia en sí, aun cuando la realidad jurídica es la que se adelantó, no se trata de que haya más o menos beneficios entre un apartado y otro, sin embargo, como se verá en esta investigación se ha permeado en la satisfacción de realidades de exigencia de un apartado preponderante como es el A, considerando el apartado B como intocado. Esto ha llegado a estimarse que algunas figuras procesales y materiales son violatorias a esa promesa y obligación de los derechos a acceder a la progresividad y la seguridad jurídica, pues al quedar marginado, requiere de elementos que solo son abordados en el apartado A, dejando a un lado la naturaleza de las figuras del apartado B o las características que a veces no encuadran a las relaciones laborales comunes.

Con mayor alcance de preocupación la seguridad social de los trabajadores universitario ha tenido graves consecuencias con la fragmentación de la competencia laboral, ya que los conflictos relacionados con las pensiones y jubilaciones pueden ser reclamadas en los procedimientos donde es aplicable la jurisdicción desde la institución de seguridad social que corresponda. Las instituciones responsables de la seguridad social que brindan los servicios de pensiones a las universidades públicas pueden abordarse desde el Instituto Mexicano del Seguro Social, de Organismos Estatales de Seguridad Social y Administradoras de Fondo para el Retiro; lo que se observa es que la fragmentación de la competencia laboral y de la seguridad social en México llegó para quedarse en detrimento de la voluntad fundacional originaria del artículo 123 constitucional y de la tutela laboral de las personas trabajadoras.

REGRESAR A LOS OBJETIVOS SOCIALES DEL
ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El original artículo 123 de la Carta Magna, presentaba una autoridad consistente en una junta tripartita de representantes compuesta por los sectores en cuestión: el Estado, el Patrón y el Trabajador; con lo que se pretendía desde la sencillez del procedimiento de conciliación cumplir con el contrato de trabajo o pagar la indemnización correspondiente. La integración de estas Juntas de Conciliación se regularía por ramas industriales de carácter federal y de carácter local.

Sustancialmente, en el apartado “A”, las relaciones laborales se distinguen como ramas de la industria específicas para la competencia federal, con una cláusula residual –similar a la contenida en el artículo 124 constitucional– que indica que las ramas no enunciadas ahí serán de competencia local.

En retrospectiva, recordemos que en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

Con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales, en las industrias cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o concesión federal, en los casos en que por convenio de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal. El ordenamiento de la creación de dicho tribunal determinó que estaría integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno nombrado por la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo; asimismo, estableció su asiento en la capital de la República y la existencia de las mismas Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias. En 1929 se reformó el artículo 123 constitucional para reservar la expedición de leyes en materia de trabajo como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión, con la modalidad de que su aplicación y vigilancia quedaban conferidas a las autoridades locales, en los asuntos reservados a su competencia. La Ley Federal del Trabajo en 1931 quedó integrada por los siguientes Tribunales de Trabajo: *a)* Una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la Ciudad de México, Distrito Federal (artículo 258 de la Ley); *b)* Juntas Federales de Conciliación (artículo 355 de la Ley) que vinieron a sustituir a las

Regionales de Conciliación; c) Junta Federales Accidentales de Conciliación (artículo 354 de la Ley). (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f.: p.1).¹⁶

No olvidemos que las Juntas Locales existían con base en la división de competencias establecidas en el artículo 123, fracción XXXI, de la Constitución. Referente a este tema solo es importante destacar que, como señala Eduardo Simón Canales, en una primera etapa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre el alcance jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, determinó lo siguiente:

- A. La Junta no es Tribunal, pero si Autoridad; por tanto, procede en su contra el amparo indirecto.
- B. El arbitraje que le compete es público, no privado, pero no deja de ser arbitraje.
- C. Siendo arbitraje, la validez de las bases de arreglo que propone, queda sujeta a la aceptación de las partes.
- D. El arbitraje solo tiene por objeto prevenir los conflictos entre capital y trabajo, esto es, solo opera tratándose de conflictos colectivos, pero no de conflictos individuales, los que deben dirimirse ante los tribunales ordinarios.
- E. La Junta no puede obligar a los particulares a someterse a sus determinaciones; éstas tienen que homologarse judicialmente.¹⁷

Continúa señalando Eduardo Simón Canales, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció:

Mediante diversos criterios jurisprudenciales, el carácter de autoridad a las Juntas de Conciliación, que, aunque autoridades administrativas, ejercían actos jurisdiccionales. El artículo 123 de la Constitución de 1917, en su texto original facultaba a cada uno de los estados de la Federación a legislar en

¹⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Reseña histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Libro Blanco, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2006, p. 1, <https://www.stps.gob.mx/librosblancos/libroblancodelaJFCA/LibroBlancoObraJFCA20063resena.pdf>

¹⁷ Canales Serrano, Eduardo Simón, *Diseño Institucional de la Junta de Conciliación y Arbitraje*, México, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos, 2018, pp. 14-15, <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5310/Dise%C3%B1o+institucional+de+la+Junta+de+Conciliaci%C3%B3n+y+Arbitraje.pdf?sequence=2>

materia del trabajo. Este criterio predominó en atención al principio y respeto del pacto federal, considerando que cada uno de los estados de la Federación legislaría en atención a sus propias necesidades y condiciones particulares. Así, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, entre los años 1917 a 1929 se expidieron en las entidades federativas, cerca de 53 códigos en materia laboral; sin embargo, en 1928 la falta de criterios uniformes y la desigualdad que las leyes estatales conferían a los trabajadores provocaron diversos conflictos laborales que incidieron en la necesidad de federalizar la regulación en materia del derecho del trabajo.¹⁸

Ha sido largo el camino de reformas que se han dado a la Constitución, destacando por ejemplo que de 1941 a 1961, la fracción XXXI –que se mencionó anteriormente– permaneció sin cambios, pero el presidente Adolfo López Mateos agregó:

Como actividades exclusivas de competencia federal a la industria automotriz, productos químicos farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empackado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas. En 1977 con el presidente de la República José López Portillo, se amplió el catálogo de actividades exclusivas de competencia federal comprendidas en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, agregándose las siguientes: Explotación de minerales básicos, industria vidriera, maderera básica, industria calera y productoras de alimentos y bebidas. En 1990 con el presidente de la República Carlos Salinas de Gortari, se añadió al catálogo de actividades exclusivas de competencia federal comprendidas en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, los servicios de banca y crédito.¹⁹

Así se llega al 28 de abril de 2016, fecha en que el presidente de la República, Enrique Peña Nieto, envió a la Cámara de Senadores, una iniciativa de decreto, por el cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política, que buscaba romper con el paradigma del funcionamiento formal del poder ejecutivo, donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya no “funcionaban” o mermaban los derechos previstos en el artículo 17 de la Constitución mexicana e incluso los principios de continuidad, progresividad, seguridad jurídica, concentración, etc., cambio que se analizará y comentará más adelante.

¹⁸ *Ibidem*, p. 15.

¹⁹ *Ibidem*, p. 17.

Sin dejar de advertir los efectos del apartado B, como se señaló en 1960 cuando se adicionó al artículo 123 constitucional un apartado “B” en el que se reguló lo relativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del entonces Distrito Federal con sus servidores, y se depositaron las bases de las relaciones laborales distinguidas por el vínculo coexistente entre los poderes públicos y sus trabajadores, generando así una rama del derecho que se conoce como el derecho burocrático, tanto doctrinal como jurisprudencial.

Es importante recordar que cualquiera de los apartados está vinculado con el artículo 4° de la Constitución mexicana, donde la libertad de elección de la actividad laboral por el individuo —en este último apartado, el Estado mexicano, como señala Jorge Vargas Morgado— “conservó para sus propios trabajadores una condición jurídica que venía observándose desde la época colonial, las relaciones entre el llamado patrón se transforman en una institución enorme llamada Estado y los trabajadores son considerados como Servidores Públicos, pues las funciones encomendadas por la Carta Magna deben de ser cumplimentadas de manera material y formal por órganos y organismos dentro de la división de funciones que integran en este caso al Estado mexicano.

LOS ORGANISMOS PARAESTATALES ENTRE LA PRESIÓN DE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE LA INICIATIVA PRIVADA Y EL CONTROL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

A finales del siglo XIX, como señala Jorge Vargas, el magnífico administrativista alemán Otto Mayer, en su obra *Derecho administrativo alemán*, consideraba que la relación entre funcionario y Estado es de derecho público, y

es siempre la voluntad del poder público la que prevalece; es ella la que hace comenzar esa relación con el nombramiento y es también ella la que le pone fin. La voluntad del súbdito solo constituye una condición de la validez del acto o una condición de la necesidad jurídica con la cual se cumple.²⁰

²⁰ Vargas Morgado, Jorge, Servidores excluidos apartado B del artículo 123 constitucional, en Kurczyn Villalobos, Patricia (comp.), *Culturas y sistemas jurídicos*

Si bien, no se puede considerar que se trate de una sola voluntad la que se impone en esta modalidad de trabajo, pues, los contratos laborales sin considerar la modalidad o el tiempo de la relación, menos aún se trata de obligar a alguien a trabajar o de dejarlo en un estado de indefensión en el supuesto caso de un despido, por ejemplo. Sin embargo, estas relaciones laborales –como bien señalan Ricardo López Henaine y Martha Chávez Cuevas– no son una relación común, puesto que trasciende:

No solo porque prestan un servicio público, sino porque el patrón es el Estado, efectivamente la actividad más importante de este es, sin duda, la prestación de los servicios públicos. Lo anterior se puede traducir a aquellos que, por su generalidad, por su necesidad y por su permanencia no pueden en principio quedar en manos de particulares, según convienen la mayoría de los tratadistas del derecho administrativo, entre los que se pueden mencionar de manera especial a los maestros Gabino Fraga y León Duguit. Estos servicios alcanzan tal magnitud jurídica que en ocasiones son inherentes a la existencia misma del Estado y por lo mismo intransferibles absolutamente, como por ejemplo, *latu sensu*, la seguridad interior y exterior, el crédito externo, el abastecimiento de insumos primarios como el agua, la energía eléctrica en su aspecto de generación, el drenaje, la acuñación de la moneda, la impartición de la justicia, las relaciones diplomáticas con el exterior, etc., todo este complejo de actividades que desarrolla el Estado por medio de sus órganos de gobierno, para quienes son inherentes el desarrollo, la aplicación y ejecución de los cometidos gubernamentales y a los que en su mayor grado se le conoce como Administración Pública.²¹

Volviendo al punto en cuestión, dicha distinción ha generado complicaciones conceptuales debido a que la administración pública ha transitado desde el marco de las entidades centralizadas a las descentra-

comparados, panorama internacional de Derecho social, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, p. 2, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/45.pdf>

²¹ López Henaine, Ricardo, y Chávez Cuevas, Martha. El desarrollo del estado mexicano en su función de patrón y empleador para alcanzar sus fines. *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*, México, Año 5, Número 8, enero-junio 2018, p.3, <https://www.uv.mx/iic/files/2018/10/Num08-Art16-169.pdf>

lizadas. La línea que separa y define la naturaleza de las relaciones laborales con los denominados organismos paraestatales es tan delgada que hoy en día no se distingue una regulación clara entre lo privado y lo público, a pesar de que es totalmente diferente —laboralmente hablando— regirse por el apartado A o B del artículo 123 constitucional.

No se puede perder de vista que el universo de la administración pública de acuerdo con la Constitución mexicana, como señala María Guadalupe Fernández Ruiz, en el contexto federal,

se distribuye en tres estadios diferentes: la Federación, las treinta y dos entidades federativas y los dos mil cuatrocientos cuarenta y cuatro municipios, lo que permite hablar de un universo de dos mil cuatrocientos setenta y siete administraciones públicas, una por cada uno de los entes antes aludidos. En razón a la esfera de su competencia, la administración pública mexicana se puede clasificar en federal, local, municipal y delegacional; la local incluye la del Distrito Federal²² y las de los estados de la República; la municipal se refiere a la de cada uno de los dos mil cuatrocientos cuarenta y tres municipios; en tanto que la delegacional atañe a cada una de las dieciséis delegaciones políticas en que se divide el Distrito Federal.

Para fines didácticos, consideraremos que la administración pública federal centralizada, está constituida por el conjunto de dependencias antes mencionado que tienen una relación de jerarquía y subordinación con el titular del Poder Ejecutivo Federal, bajo el mando del cual se organizan y articulan para el desempeño de sus atribuciones.²³

Por lo que respecta a la administración pública federal paraestatal, señala Fernández:

El hecho de que en la legislación mexicana se denomine “paraestatal” a un sector de la administración pública, se presta para que se entienda como algo paralelo o junto al Estado, cuando en realidad se hace alusión a un sector de la administración pública constituido por un conjunto de “entidades” administrativas. No se trata de dos administraciones sino de una única administración pública, dividida en dos sectores: el centralizado y el paraestatal. El con-

²² Ahora Ciudad de México.

²³ Fernández Ruiz, María Guadalupe, *Marco Jurídico estructural de la Administración Pública Federal Mexicana*, México, Instituto Nacional de Administración Pública, A.C., 2015, p. 107, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4519/14.pdf>

cepto de administración pública paraestatal no aparecía en el texto original de la Constitución de 1917. Merced a la reforma al artículo 90 constitucional, publicada el 21 de abril de 1981, la administración pública paraestatal alcanzó rango constitucional.²⁴

Por otra parte, es importante destacar que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal dispone en su artículo 1º que la administración pública paraestatal se encuentra integrada por las siguientes entidades:

ESQUEMA I
ENTIDADES QUE INTEGRAN A LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA PARAESTATAL²⁵



Los organismos descentralizados, en las postrimerías del siglo XIX donde empezó a emerger el Estado de bienestar en sustitución del Estado liberal, tuvieron mayor intervención pues se incrementaron las actividades del Estado por asumir éste la prestación de servicios públicos

²⁴ *Ibidem*, p. 128.

²⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, México, 2022, p. 1, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf>

y la realización de otras tareas socioeconómicas, tanto industriales y comerciales como culturales, y requería ayuda para poder cumplir y satisfacer las exigencias sociales.

Por lo que respecta a la Empresa Productiva del Estado, señala Fernández:

Es una nueva forma de gestión de la empresa pública a las tradicionales formas de gestión de la empresa pública empleadas en México hasta el año 2012 inclusive, se agregó en el gobierno del presidente Enrique Peña Nieto la figura de la empresa productiva del Estado, resultante de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de diciembre de 2013, y que modificó los artículos 25, 27 y 28 del máximo cuerpo normativo de nuestro sistema jurídico. La metamorfosis operada en Petróleos Mexicanos, y en la Comisión Federal de Electricidad, producto de la referida reforma constitucional en materia energética, ha transformado la naturaleza jurídica de estas entidades, que, de ser organismos descentralizados de la administración pública, han quedado constituidas como empresas productivas del Estado. Se trata de un nuevo tipo de entidades que, al ser empresas públicas, materialmente son parte de la administración del Estado; hablamos de Petróleos Mexicanos, y Comisión Federal de Electricidad, que son ahora reconocidas por el ordenamiento jurídico mexicano como empresas productivas del Estado.²⁶

Antes de adentrarse a la pregunta problematizadora en la búsqueda de una definición de derecho universitario, es importante destacar que:

En las relaciones de trabajo entre el Estado y los empleados públicos no prevalece una finalidad económica, sino como la expresaría el máximo Tribunal Superior de Justicia: *un objeto de control para la convivencia de la sociedad*. A lo que también se puede añadir algo más: la continuidad de la actividad pública como inherente a la vida del Estado, y no en menor medida, del mantenimiento del orden jurídico. Tanto el Estatuto Jurídico como de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de fecha 28 de diciembre de 1963, norman pues, la actividad del trabajo.²⁷

²⁶ Fernández Ruiz, María Guadalupe, *op.cit.* p. 139.

²⁷ López Henaine, Ricardo, y Chávez Cuevas, Martha, *op. cit.*, p. 4

No se trata de destacar las diferencias entre las relaciones privadas y las que se dan en el ejercicio y cumplimiento de las funciones del Estado, por la llamada “división de poderes”, pues ya se conoce que sí existen elementos que permean una y otra vez, sin embargo, en este sentido, con las competencias anteriores se definen características especiales respecto a derechos, garantías, principios y reglas del derecho laboral y de la seguridad social de los trabajadores. La delgada línea que separa a ambos apartados radica en las actividades y los poderes, y no en el tipo de adscripción de los trabajadores; en esta investigación se hace hincapié en esta problemática histórica, con especial énfasis en aquellos que sirven en universidades públicas.

Como bien señalan López y Chávez, el gobierno que es la encarnación personal del Estado, es decir,

el vehículo material de expresión de la soberanía está integrado por personas que desarrollan las actividades públicas, sin las cuales el propio poder carecería de existencia jurídica y material. Estas personas forman lo que se denomina burocracia administrativa y de ella son parte importante los trabajadores que sirven al poder y para los cuales era indispensable que existiera un Estatuto Jurídico que los amparara contra el desempleo arbitrario, el salario intabulado o las condiciones mismas de la prestación de la jornada de trabajo. Las relaciones laborales entre el Gobierno y sus trabajadores han sido, con mucho, un punto de lacerante orden jurídico del trabajo en nuestro país; por una parte en el universo obrero patronal entre particulares prevalece una legislación avanzada que más allá del orden táctico, tutela la organización sindical y la negociación colectiva (apartado A del artículo 123 constitucional) y por otra el triste desamparo de miles(o millones) de trabajadores que carecen de un marco adecuado para la certeza de los derechos y la posibilidad de hacerlos efectivos.²⁸

Se puede precisar, que no se trata de un tema menor, pues en este supuesto la relación laboral tiene una finalidad, vinculada con el servicio público para ofrecer educación, con los estándares de calidad, por lo que no puede haber fallas en la estructura o procedimiento a seguir en esta interacción del personal administrativo, académico y el Estado. Se debe de considerar además, se debe de considerar el escenario de la educación

²⁸ *Ibidem*, p. 5

superior –que es a la que se enfoca esta investigación– y el papel de las universidades autónomas, que surgen justamente por la demanda social que requiere de un espacio no solo de conocimiento sino de atención a temas administrativos, y así mejorar o establecer la convivencia social.

LA NECESIDAD DE UNA CONSOLIDACIÓN NORMATIVA UNIVERSITARIA

En el periodo presidencial del Lic. Enrique Peña Nieto, el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) organizó (enero-febrero de 2015) foros de consulta en materia de justicia cotidiana, donde participaron juristas, académicos y representantes de la sociedad civil, con el objetivo de analizar, elaborar propuestas y recomendaciones para hacer más amplio, eficaz, y equitativo el acceso a la justicia en México.

Cabe destacar, que para nuestro tema debemos atender la mesa 2, donde los retos que aquí se establecen no son necesariamente vinculados con una vía de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, sino que:

El diagnóstico de la Mesa laboral de justicia cotidiana abordó los diferentes problemas que se presentan dentro de los tribunales de trabajo.

La Mesa identificó dos problemáticas generales: la que se da al interior de los tribunales de trabajo y la que tiene que ver con los justiciables.

Respecto a los problemas que se identifican al interior de los tribunales de trabajo, se pueden mencionar: desaprovechamiento de la conciliación; falta de modernización y agilización de procedimientos mediante el uso adecuado de tecnologías de información; la falta de implementación del juicio en línea; carencia de un órgano de inspección del funcionamiento de las juntas; la falta de obligatoriedad a la adopción de criterios por reiteración; la deficiencia en la implementación del servicio profesional de carrera; limitación y cuestionamiento a la independencia de las juntas, sobre todo en el ámbito local; insuficiencia de mecanismos que promuevan el convenio fuera de juicio; dificultad en la ejecución de los laudos; retraso en la práctica de notificaciones y exhortos; ausencia de un esquema de organización que permita concentrar los recursos humanos y materiales con que se cuenta en las áreas más problemáticas o que demandan mayor atención; insuficiencia administrativa, prácticas de corrupción, entre otros problemas.

Del lado de los justiciables se puede señalar: uso indebido de la conciliación, ya que con cierta regularidad se recurre a los tribunales bajo la idea de lograr

una disminución de las obligaciones mínimas legales; simulación de un abandono del empleo que pudiera interpretarse como un despido; despidos injustificados que simulan renuncia u ofertas de reinstalación del trabajador; abuso del principio de oralidad, ofrecimiento excesivo de pruebas y de los medios de impugnación de los laudos, y abuso del amparo. Todo esto a fin de prolongar la duración de los procedimientos. Asimismo, presencia de contratos de protección patronal; sindicatos fantasmas que desconocen los trabajadores; demora de los recuentos sindicales para la titularidad de contratos colectivos, entre otros problemas.²⁹

El escenario anterior, afecta directamente a la impartición de la justicia laboral universitaria porque desaparecen las Juntas Especiales Universitarias para ser sustituidas por los Juzgados Laborales, quienes deberán ser capacitados en términos de la normatividad universitaria y para lo cual se hace necesaria e impostergable su consolidación e integración para su debido conocimiento y aplicación. La pregunta entonces que surge es la siguiente: ¿Cuáles son los componentes de la normatividad laboral aplicables a la prestación del servicio en las universidades públicas en México?

Aplicación del Derecho Internacional

Cuando se piensa en los docentes de la universidad pública, la relación que tenemos con ellos es la enseñanza pública, ese papel que no sólo va con un tema de lineamientos de políticas públicas y de programas educativos, sino que,

son una condición fundamental para garantizar una educación de calidad, profesores y educadores deberían estar empoderados y contar con un régimen de contratación y remuneración adecuado, así como con la motivación y las calificaciones profesionales pertinentes y los apoyos necesarios dentro de sistemas eficientes y bien gestionados, dotados de suficientes recursos.³⁰

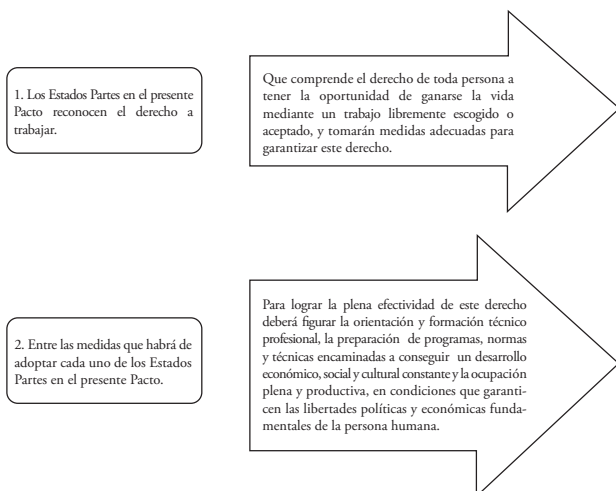
²⁹ Arias Alaffita, Laura, *et al.*, *Diálogos por la Justicia Cotidiana Diagnósticos conjuntos y soluciones*, México, Gobierno de México, 2015, pp. 45-46, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf

³⁰ Organización Internacional del Trabajo y UNESCO, *op. cit.*, p. 4,

Marco de Acción para la Educación 2030

Los tratados internacionales son aplicables en el estudio del derecho laboral, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala en el artículo 6 de este ordenamiento:

ESQUEMA 2
PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES, ARTÍCULO 6³¹



El Pacto consagra los derechos económicos, sociales y culturales, y establece las obligaciones de los Estados relacionadas con su cumplimiento, Por su parte, el Protocolo –adoptado en fechas recientes– posibilita que las personas accedan a una instancia internacional para la defensa de estos derechos, mediante la interposición de peticiones relacionadas con presuntas violaciones a los derechos del Pacto, de las que

³¹ ONU: Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966*, Naciones Unidas, 1966, Serie de Tratados, vol. 993, p. 2, https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf

conocerá el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU. Los sistemas de protección establecidos en el Protocolo ofrecen nuevas opciones para el fortalecimiento y la justiciabilidad de los DESC.³²

ESQUEMA 3 ORDENAMIENTOS INTERNACIONALES RELEVANTES

<p>Organización de Naciones Unidas (ONU)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
<p>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos • 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva • 138, sobre la edad mínima • 29, sobre el trabajo forzoso • 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación • 100, sobre igualdad de remuneración • 105, sobre la abolición del trabajo forzoso • 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), y • 182, sobre las peores formas de trabajo infantil
<p>Organización de los Estados Unidos Americanos (OEA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convención Americana sobre Derechos Humanos • Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador) • Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia • Corte Interamericana
<p>Además:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolos facultativos • Decisiones del Comité de Libertad Sindical • Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce en su Objetivo 4 la importancia de contar con docentes calificados para garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Es importante señalar que es amplia la información que se debe de tener en cuenta para un posible estudio de derecho comparado. Se considerará primero el derecho al trabajo, el derecho del trabajo en las actividades académicas y luego vincular el derecho a la seguridad jurídica

³² Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012, p. 7, https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

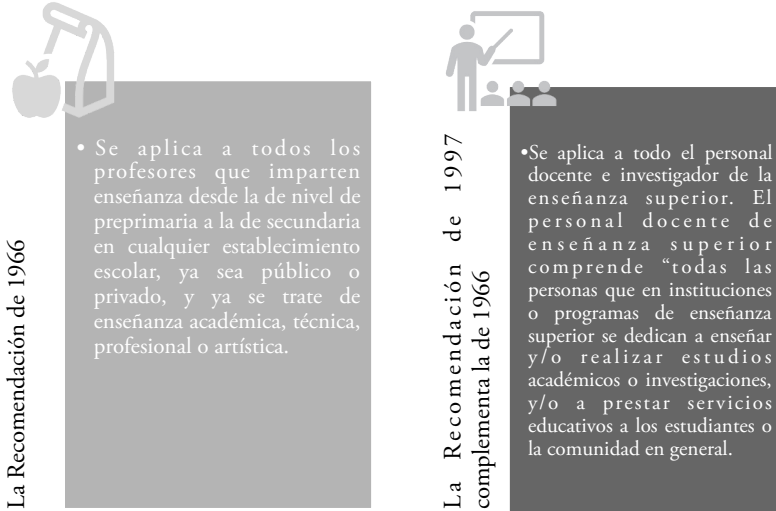
en la vía procesal para la defensa de los derechos. El esquema 3 presenta el punto de partida de la normatividad internacional aplicable al trabajo universitario en universidades públicas.

Algo que se destaca para contextualizar este trabajo, es que en la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior (1997), que:

Son dos instrumentos internacionales que definen principios sobre los derechos y las responsabilidades de los docentes desde el nivel preescolar hasta la universidad. Estos dos instrumentos se fundamentan en un amplio conjunto de normas internacionales en materia de trabajo y educación, y facilitan orientaciones a gobiernos, empleadores, sindicatos docentes y otras partes interesadas para la elaboración de políticas efectivas en lo relativo a los docentes. La Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO relativa a la situación del personal docente se aprobó el 5 de octubre de 1966 en una conferencia intergubernamental especial convocada por la UNESCO en París, con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este documento se establecen los derechos y las responsabilidades de los docentes, las normas para su capacitación inicial y su formación ulterior, y sus condiciones de contratación, empleo, enseñanza y aprendizaje. También contiene numerosas recomendaciones sobre la participación de los docentes en las decisiones relativas a la educación mediante la consulta y la negociación con las autoridades educativas.³³

³³ Organización Internacional del Trabajo y UNESCO, *op. cit.*, p. 4.

ESQUEMA 4
 LA RECOMENDACIÓN DE 1966
 Y LA RECOMENDACIÓN DE 1997 COMPLEMENTA LA DE 1966³⁴



• Se aplica a todos los profesores que imparten enseñanza desde la de nivel de preprimaria a la de secundaria en cualquier establecimiento escolar, ya sea público o privado, y ya se trate de enseñanza académica, técnica, profesional o artística.

• Se aplica a todo el personal docente e investigador de la enseñanza superior. El personal docente de enseñanza superior comprende “todas las personas que en instituciones o programas de enseñanza superior se dedican a enseñar y/o realizar estudios académicos o investigaciones, y/o a prestar servicios educativos a los estudiantes o la comunidad en general.

Es preciso señalar que, existe el Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), pues de acuerdo con el derecho internacional y la vinculación con el derecho constitucional, una *recomendación* no debe ser objeto de ratificación por los países, ni tiene signatarios nacionales. Sin embargo, todos los Estados integrantes de la Organización Internacional del Trabajo OIT y de la UNESCO, tanto si la han votado o aprobado como si no lo han hecho, están obligados a conocer sus disposiciones, por consiguiente, la OIT/UNESCO los ha invitado a aplicarlas en sus respectivos países. Ejerce, pues, un gran efecto de persuasión.³⁵

Como se adelantó, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, componente de uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por las Naciones Unidas en 2015, relativo a la educación de calidad, establece en su meta 4.3 lo siguiente:

³⁴ Organización Internacional del Trabajo y UNESCO, *op. cit.*, p. 9.

³⁵ Organización Internacional del Trabajo y UNESCO, *op. cit.*, p. 17.

«De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria». Es un hecho ampliamente reconocido que la educación superior de calidad y accesible es un factor fundamental para dotarse de mano de obra calificada, mejorar el grado de empleabilidad, el nivel de ingresos, las condiciones de igualdad, el estado de salud y las capacidades humanas generales. En todo el mundo, el aumento de la demanda de enseñanza superior ha dado lugar a grandes transformaciones en este sector durante los dos últimos decenios, en particular por el rápido incremento del número de estudiantes matriculados en ese nivel de enseñanza. Al mismo tiempo, se ha producido una reducción general de la financiación pública y ha aumentado la oferta privada, la descentralización y la autonomía de las instituciones educativas han ganado terreno, se ha puesto más énfasis en la investigación y la innovación y se ha intensificado la competencia entre las instituciones de enseñanza superior.³⁶



Producción en colaboración con TROLLBÄCK+COMPANY | TheGlobalSustainable.com | +1 212 608 1010
Para cualquier duda sobre la utilización, por favor comuníquese con: info@trollback.com

Fuente: Producido en colaboración con TROLLBÄCK+COMPANY³⁷

³⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior*, trad. de Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza, Departamento de Políticas Sectoriales, 2018, p. 8, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_638343.pdf

³⁷ Imagen de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Esta información, demuestra que en la mesa de las relaciones laborales, la prestación del servicio universitario, ha sido un tema poco abordado o comprendido por los estudiosos del Derecho y del Derecho Laboral; por un descuido gremial, y como consecuencia de la técnica legislativa de las reformas laborales Constitucional de 2017 y Legal de 2019, que se enfocaron solo en el apartado A del artículo 123 constitucional; Esto ha dejado sin revisión de tutela jurisdiccional a los sujetos de derechos del apartado B de dicho artículo; y sin mención explícita de esta problemática en las relaciones laborales universitarias que prestan el servicio público de la Educación Superior y que quedan en un estado de desventaja o de inseguridad jurídica con la pérdida de su competencia especial.

La crisis de protección de los derechos académicos se intensifica cuando la demanda de trabajo docente crece en la medida que crece la matrícula y se estanca o se dejan de proporcionar plazas de tiempo completo y de tiempo parcial para cubrir al aumento de matrícula que se establece como obligatoria en los indicadores de gestión de las Entidades de Educación Superior. Reflexionemos, lo siguiente:

En muchos países, la dotación del personal docente e investigador no ha seguido el ritmo del aumento del número de estudiantes. De acuerdo con el Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el número de docentes de enseñanza superior pasó de 7.5 millones en 2002 a 12.9 millones en 2015, lo que representa un incremento de 72 por ciento, que se sitúa por debajo de la tasa de crecimiento mundial de la matrícula. Como esta última continúa expandiéndose, el personal académico que se dedica exclusivamente a la docencia ha aumentado más en comparación con el que se dedica solo a la investigación o a ambas tareas. Ello ha dado lugar a una mayor diferenciación entre las funciones de docencia y de investigación dentro de la profesión académica.³⁸

Las relaciones laborales universitarias entre la disminución de los derechos académicos y el aumento de las obligaciones administrativas

Cuando se habla de las relaciones laborales en las Instituciones de Educación Superior en México, se considera, que son de manera generalizada,

³⁸ *Ibidem*, p. 9.

el “personal administrativo”, como si fuera el mismo que el académico o el que se encarga de impartir clases en la escuela, sin embargo, esa idea limitada no es la realidad por la que pasan o se viven las relaciones laborales universitarias, donde coexisten actividades académicas y administrativas, atendido a la regulación del trabajo universitario en México, en el Capítulo XVII, Título Sexto-Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo, “Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley”, siendo un capítulo adicionado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de octubre de 1980, cuyo artículo 353-J, señala que:

Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos, y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.³⁹

Las relaciones universitarias se componen por funciones académico/administrativas integradas por actividades docentes, de investigación y de extensión las entidades de Educación Superior, que contienen un conjunto de derechos académicos que se han venido sobre regulando con ordenamientos administrativos de tendencia hacia el cumplimiento de obligaciones sujetas a responsabilidades administrativas de carácter público. Esta relación académica laboral “especial”, ha dejado de tener su propia autoridad competente para pasar a la jurisdicción común laboral ordinaria; dejando una puerta abierta a otras jurisdicciones administrativas internas y externas a la universidad pública. Las vías que coexisten para conductas de un mismo sujeto de derechos van desde lo laboral hasta la responsabilidad administrativa: ¿Esto es justo?, ¿es violatorio a los derechos de seguridad jurídica?, ¿existe prohibición de ser juzgado por una misma conducta? Estas preguntas son esenciales para guiar el objeto de este trabajo.

³⁹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal del Trabajo*, México, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2022, p. 94, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Como bien señala José Dávalos:

Naturalmente, los trabajadores de las universidades sirven a la inteligencia, pero también ellos son de carne y de hueso, tienen que satisfacer las necesidades fundamentales propias y de su familia. Por esta razón en 1980 se les incluyó como trabajadores en la fracción VII del artículo 3o. constitucional que los incorpora con toda claridad al apartado A del artículo 123 de la Constitución.

En esta norma están previstas las relaciones laborales del personal académico (profesores e investigadores) y del personal administrativo, de tal manera que concuerdan con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las universidades e instituciones públicas y autónomas por ley.

Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia e investigación a las universidades e instituciones públicas y autónomas por ley, conforme a los planes y programas establecidos por las propias universidades o instituciones. *Trabajador administrativo* es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.⁴⁰

Esto nos indica que algunos de los retos, que tienen las relaciones laborales, no solo será identificar a los sujetos que interactúan, sino que determinaran la distinción entre trabajo académico y trabajo administrativo, puesto que las particularidades de la regulación laboral en ambos sectores —que como veremos nos señalarán una vía de acción para un conflicto jurídico— exige la delimitación, la modulación, la moderación de las condiciones de regulación académica/administrativa y las condiciones de representación gremial y de la contratación colectiva. Con ello la integración y consolidación de un marco jurídico universitario, también es una línea de estudio que necesita atenciones institucionales urgentes.

Hacia un concepto de derecho universitario

El derecho universitario está lejos de ser una rama del derecho, con un conjunto definido e integrado de normas sustantivas y adjetivas de

⁴⁰ Dávalos Morales, José, *Trabajadores universitarios*, México, Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2018, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-de-rechos/article/view/12540/14119>

derecho laboral y de seguridad social susceptibles de hacerse valer ante una jurisdicción especializada. Por el contrario, al paso de cien años de historia jurisdiccional de las ahora extintas Juntas Especiales Universitarias de Conciliación y Arbitraje, se ha diversificado el marco normativo y se ha perdido la formación y actuación de operadores jurisdiccionales especializados.

La separación legal de actividades académicas y administrativas es una falacia. En ninguna universidad pública los profesores de México realizan actividades exclusivamente académicas, por el contrario, desempeñan un creciente número de actividades administrativas. A su vez la mayoría de los administrativos realizan actividades académicas. Asimismo, el autogobierno de la universidad pública obliga a participar en actividades de gestión en cumplimiento de obligaciones legales y el ejercicio de dinero público para cumplir con los fines de la Educación Superior; en particular a los trabajadores de confianza.

Es preciso reflexionar, –de manera urgente– sobre la actual importancia de proteger los derechos y obligaciones del personal académico; como punto de partida y base del derecho universitario y la exigencia de cumplimiento de los indicadores de la educación superior. ¿Cómo se equilibra de manera proporcional la distribución de cargas académicas/ administrativas cuando la evaluación se realiza con base en el cumplimiento de indicadores de calidad en el desempeño de los programas, conforme a los estándares de evaluación de diferente índole, establecidos por la Ley General de Educación Superior.⁴¹

La pregunta es: ¿Qué tipo de subordinación laboral se está presentado en la prestación del servicio académico? La respuesta que se observa es que se presentan dos modalidades de subordinación: una funcional para prestar los servicios de docencia, investigación, extensión y gestión; y otra de carácter estructural para cumplir indicadores individuales y colectivos de gestión y eficiencia en el ejercicio del gasto público en el desempeño de las Instituciones de Educación Superior.

⁴¹ Artículo 1, fracción II, Contribuir al desarrollo social, cultural, científico, tecnológico, humanístico, productivo y económico del país, a través de la formación de personas con capacidad creativa, innovadora y emprendedora con un alto compromiso social que pongan al servicio de la Nación y de la sociedad sus conocimientos; y fracción III. Distribuir la función social educativa del tipo de educación superior entre la Federación, las entidades federativas y los municipios.

Para concebir jurídicamente el derecho laboral universitario, se tiene que integrar una visión verificar, no atendieron, no es clara la idea que en la práctica está presentando diversas vías para su resolución, como: laboral, administrativa, universitaria y finalmente de responsabilidades como servidores públicos.

*Planes de trabajo anuales con distribución proporcional
de cargas académicoadministrativas
como base de los derechos universitarios*

Se debe regular la necesidad de prestar los servicios de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria, que a la vez hace necesaria la contratación por escrito donde se establezcan derechos individuales y colectivos de los trabajadores académicos universitarios de conformidad con sus circunstancias específicas del plan de trabajo Académico y los objetivos de los Planes Institucional de Desarrollo de las Instituciones de Educación Superior, donde los derechos no se conviertan solo en obligaciones. Señala la Organización Internacional del Trabajo OIT:

El personal de enseñanza superior de universidades públicas suele regirse por el derecho estatutario u otras leyes marco especiales como la ley de universidades, que son más bien de carácter administrativo que laboral. El grado de autonomía de que gozan las universidades para seleccionar a su personal y determinar sus condiciones de empleo varía considerablemente. El proceso de selección del personal docente de las universidades públicas, por lo general, incumbe conjuntamente a las autoridades centrales y a las instituciones de enseñanza superior. Normalmente, la contratación de personal con contratos sin límite de tiempo es responsabilidad de las autoridades nacionales mientras que las instituciones de enseñanza superior tienen una autonomía mayor o total para contratar a personal temporal o subalterno. En muchos países, no existe una reglamentación sobre la contratación de personal para puestos de trabajo temporales. Algunos países conceden un alto grado de autonomía institucional para la contratación, como la República Checa, Grecia, Países Bajos, Eslovenia y Reino Unido. En esos países, el proceso de selección se confía al claustro o a la junta rectora, o a un comité especial.⁴²

⁴² Organización Internacional del Trabajo, *Las condiciones de empleo ...*, cit., pp. 12-13.

Pero, además, sigue diciendo este organismo internacional, que,

en algunos países europeos, así como en la mayoría de los países de América Central y América del Sur, Oriente Medio y Norte de África, y África Subsahariana, el personal de enseñanza superior de las universidades públicas son funcionarios o empleados públicos, cuya contratación, nombramiento, promoción, evaluación y remuneración se rigen por normas gubernamentales. En esos casos, el proceso de establecimiento de las escalas salariales, incluidos los criterios para la concesión de primas y promociones, se basa principalmente en la legislación y en otras normativas definidas a nivel central. Los aumentos salariales se basan en la antigüedad y en los incrementos del costo de vida y suelen promulgarse por decreto ministerial. Los nombramientos para puestos académicos de instituciones de enseñanza superior se basan en concursos u oposiciones. En algunos países, hay un período de prueba antes de poder obtener la condición de permanente. Las reformas legislativas que prevén una mayor flexibilidad con respecto a los contratos y la condición profesional han favorecido la tendencia al abandono del modelo de empleo de la administración pública, como ilustran las reformas emprendidas en España en 2001, que introdujeron una nueva categoría de empleado público permanente fuera de la función pública.⁴³

Podemos decir entonces que, si bien las relaciones especiales como señala nuestra norma secundaria están protegidas por la ley en cuestión y le otorga, a través del artículo 353-L, exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas, el regular los aspectos académicos. Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan; así como también lo que señala el artículo 353-M, el Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por *hora clase*;⁴⁴ es cierto que, muchos aspectos han quedado olvidados y han tenido que venir nuevos ordenamientos y mecanismos que hagan “más claro” el camino para resolver cuestiones

⁴³ *Ibidem*, p.13.

⁴⁴ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal...*, *cit.*, p. 95.

laborales de este tipo, puesto que, hasta este momento el estudio de derecho comparado continua tocando puntos que la Ley Federal del Trabajo ya regula o señala. Sin embargo, un trabajador universitario –por ejemplo de tipo académico– tiene varias cargas a cumplir, pues las leyes de cada universidad autónoma, nos indican, requisitos a cumplir o autoridades por las que un conflicto va a pasar, pero dejemos a un lado por un momento que hay un conflicto, simplemente el ingreso o la llamada “libertad de cátedra”, queda en segundo término por las enormes obligaciones que se encuentran bajo su mando, pues generalmente los docentes comparten actividades como servidores públicos, imaginemos por un momento la cantidad de funciones de un director o un rector. Al final de cuentas las universidades autónomas cumplen y aportan derechos vinculados a la educación, pero, también cumplen con obligaciones fiscales, de conectividad con su persona, planes de gobierno, planes estratégicos dentro de la universidad, criterios o reconocimientos en donde exige un creciente grado de indicadores de gestión.

Señala la Organización Internacional del Trabajo:

En América Central y del Sur también están muy presentes las formas de empleo nuevas y emergentes, pues según las estimaciones hasta un 80 por ciento del personal académico está empleado a tiempo parcial, y muchos de ellos son «profesores taxi» que tienen más de un empleo. En Guatemala, los profesores con contratos de unas cuantas horas por semana carecen de prestaciones y de protección laboral, inclusive del derecho de sindicación. En Costa Rica, la reglamentación académica solo permite contratar a profesores interinos para reemplazar a personal permanente con licencia o para cubrir una vacante temporal. Sin embargo, en la práctica se ha observado que en el último decenio ha habido un aumento notable de la contratación de personal interino, de manera que aproximadamente dos tercios del personal académico son profesores interinos que trabajan a tiempo parcial en universidades públicas. En la Argentina, la ley de 1995 establece que los contratos interinos no pueden constituir más del 25 por ciento de la contratación de personal docente. En la práctica, la proporción de personal universitario con contratos interinos se aproxima al 60 por ciento. En muchos casos, estos contratos se renuevan por períodos de tiempo prolongados, hasta 15 años o más. En Chile, donde el número de profesores universitarios contratados por horas también ha aumentado, gran parte del profesorado universitario a tiempo parcial está empleado con contratos de consultoría en las universidades públicas, por lo que no están amparados por la legislación laboral. Cuba es la única excepción en la región,

ya que más del 90 por ciento del personal docente tiene contratos permanentes a tiempo completo.⁴⁵

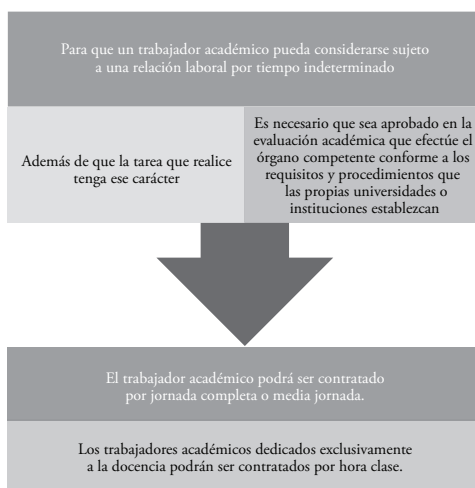
Es un reto aceptar esos puntos de quiebre, donde no se presentan condiciones para actualizar los supuestos de la Ley Federal del artículo 2º cuyos objetivos son conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales, en armonía con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de las universidades e instituciones, todo lo anterior con base al concepto jurídico de persona académica.

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Las condiciones de empleo ...*, cit., p. 16.

CAPÍTULO SEGUNDO
LOS DERECHOS INDIVIDUALES
Y COLECTIVOS EN EL NUEVO SISTEMA
DE JUSTICIA LABORAL

La Ley laboral, en su artículo 353-L, señala, “Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos”, esto es un aspecto esencial, porque para nuestro estudio, no es más que la obligación y apertura a la universidad autónoma de que le corresponde exclusivamente a ella o a las instituciones autónomas por ley regular, guiar y establecer los aspectos académicos de su personal, así como los planes y programas de estudio, y el ingreso, la permanencia y el ascenso del propio personal académico.

ESQUEMA 5
TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY⁴⁶



⁴⁶ Esquema basado en, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal...*, cit., p. 95.

Si bien, esta regulación establece las generalidades para actualizar este tipo de trabajo especial, se puede considerar que, justamente la Ley Federal del Trabajo en su articulado asienta las condiciones mínimas para diferenciar estas relaciones laborales de otras, sin embargo, los aspectos académicos, que traen aparejados derechos individuales y colectivos, son un punto y aparte, pues como señala la Organización Internacional del Trabajo:

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019, orienta los esfuerzos de la OIT, entre otras prioridades, a «promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales». A fin de afrontar este reto, la Declaración exhorta a los Miembros de la OIT a que fortalezcan las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través de «un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos». La Declaración amplía así el compromiso de la OIT por la calidad de la educación y el desarrollo de las competencias, que ya se había formulado en las Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140). También relaciona el Programa de Trabajo Decente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible⁴⁷ 4, «Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos». 2. La Declaración plantea dos retos importantes para los sistemas de educación y formación de todo el mundo. En primer lugar, es necesario formar y apoyar a los trabajadores de la educación –desde los docentes, administradores e instructores hasta el personal de apoyo a la enseñanza– para que puedan responder a las necesidades de aprendizaje permanente de los empleadores y de los trabajadores en un mundo del trabajo que evoluciona rápidamente. Una nueva generación de trabajadores de la educación deberá sustentar lo que la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo OIT denominó «el derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente». «El aprendizaje permanente –señaló la Comisión– engloba

⁴⁷ ODS.

el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y toda la educación básica hasta el aprendizaje en la vida adulta. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades complementarias a la hora de generar un ecosistema de aprendizaje a lo largo de la vida que sea efectivo y cuente con la financiación adecuada».

En segundo lugar, dado que los docentes, los instructores, los directores de los centros escolares y el personal de apoyo a la enseñanza son también trabajadores, el trabajo de los educadores también tiene que evolucionar y recibir apoyo en la transición hacia un ecosistema de aprendizaje permanente. En el presente informe se exponen los temas emergentes en el mundo cambiante de la educación y cómo afectan esos cambios al trabajo en el sector educativo. Esta cuestión resulta especialmente significativa en relación con la meta 4.c de los ODS⁴⁸ que reconocen la importancia de aumentar la oferta de docentes e instructores calificados para alcanzar el ODS 4. Por lo general, se reconoce que la calidad de los docentes es la variable que más influye en la consecución de los resultados de aprendizaje del sistema educativo.

A medida que los sistemas educativos responden a la rápida evolución del mundo del trabajo, se plantea la necesidad vital de examinar cuál es la función de los educadores y cómo pueden hacer frente a los retos del futuro del trabajo y, al mismo tiempo, beneficiarse de oportunidades para desarrollar sus propias competencias profesionales y alcanzar sus propios objetivos educativos.⁴⁹

No nos dedicaremos a revisar cada uno de los derechos individuales y colectivos que existen, sin embargo, partiremos del siguiente esquema:

⁴⁸ Para saber más puede visitar el siguiente enlace: <https://www.un.org/sustainable-development/es/education/>

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo, *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente Informe de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*, Trad. de Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza, Departamento de Políticas Sectoriales, 2021, pp. 5-6, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_780077.pdf

ESQUEMA 6
DERECHOS INDIVIDUALES⁵⁰



⁵⁰ Esquema de autoría propia.

ESQUEMA 7
DERECHOS COLECTIVOS⁵¹

Derechos Colectivos	Derechos sindicales, derechos de las organizaciones de empleadores y libertades públicas
	Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas
	Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa
	Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas
	Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos
	Derecho de las organizaciones de elegir libremente sus representantes
	Derecho de las organizaciones de organizar su administración
	Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción
	Derecho de huelga
	Disolución y suspensión de las organizaciones
	Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores
	Protección contra la discriminación antisindical
	Protección contra los actos de injerencia
	Negociación colectiva
	Consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores
	Participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en distintos organismos y procedimientos
	Facilidades en favor de los representantes de los trabajadores

⁵¹ *Idem.*

ESQUEMA 8
CONVENIOS INTERNACIONALES DERECHOS COLECTIVOS⁵²

Convenio 87 y 98

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

●
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

En el caso de los trabajadores universitarios, destacaremos algunas cuestiones, primero de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se trata de un “trabajo especial”, según López Cárdenas:

El concepto de “trabajo especial” en el Derecho del Trabajo mexicano, ha sido explicado como una categoría jurídica necesaria para adecuar las normas generales del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo a ciertos Sectores de trabajadores que por las características específicas de lo que hacen no pueden encuadrarse fácilmente en las disposiciones generales.

En este sentido se han pronunciado algunos estudiosos del Derecho del Trabajo mexicano, como los siguientes:

- El maestro Mario de la Cueva reconoce que “con nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento”;

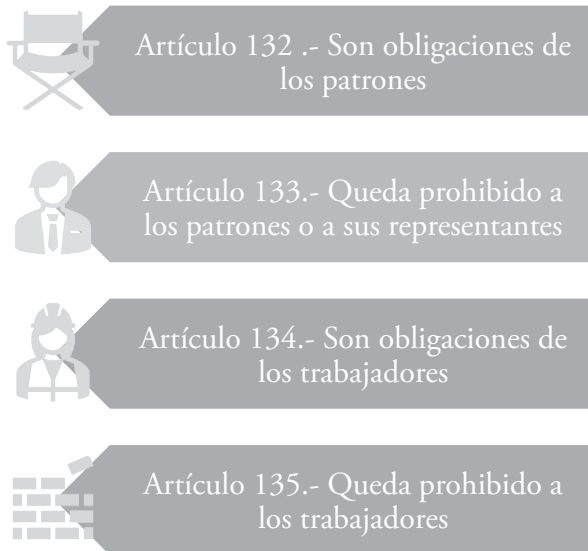
⁵² *Idem.*

- el maestro Jesús Castoreña en su obra *Manual de Derecho Obrero* sostiene que: “En consideración a las personas o por la peculiaridad de los trabajos, el legislador consignó en diversos capítulos aquellas modalidades que se apartan del régimen general o que lo modifican” al referirse a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en donde se establecen capítulos especiales para ciertos sectores de trabajadores del campo, trabajo en el mar y vías navegables, trabajadores a domicilio, en pequeñas industrias o industria familiar como ferrocarrileros, domésticos.⁵³

Estas ideas sirven no solo para recordar los elementos precisados anteriormente, que el propio legislador presenta en las relaciones laborales, sino que desde este momento se destaca que la ley deja la facultad a las universidades por su autonomía, el regular ciertos ejercicios de selección o acceso a la institución. Más adelante veremos la problemática de las competencias y las responsabilidades, sin embargo, en este momento señalaremos que, justamente, en el ejercicio de la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones, se construye la forma de un trabajo especial, porque las condiciones van a ser distintas a un contrato de trabajo ordinario. Aquí, por ejemplo, utilizaremos los derechos básicos, que de acuerdo con el derecho laboral, implica derechos y obligaciones, en este caso, la parte patronal debe cumplir con ciertas prerrogativas sabiendo que de estos son derechos de la parte contraria, y así asegurar el desarrollo de la institución a través del cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores para con el mismo, pues, sigue existiendo una relación de *supra* a subordinación, pero aquí, nos interesa destacar que los derechos aun regulados en la Ley Federal del Trabajo, son guía, y el límite de lo mínimo que puede acordarse entre las partes, entonces, pueden o es común que las condiciones sean mejores que esos derechos mínimos, por ello, ya que conocemos los básicos, solo queda destacar que las obligaciones y derechos se encuentran en los artículos:

⁵³ López Cárdenas, Prospero, *El concepto de trabajo especial en la legislación laboral mexicana*, México, UAM. Universidad Autónoma Metropolitana, p. 1, <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/viewFile/943/920>

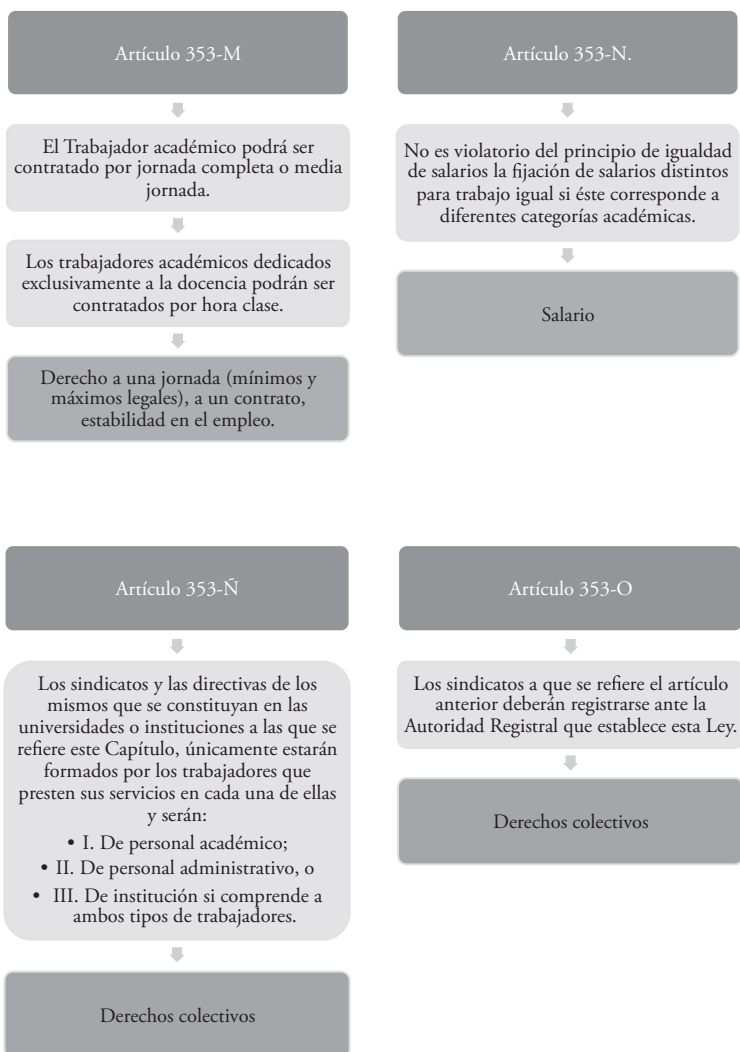
ESQUEMA 9
OBLIGACIONES Y DERECHOS
DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES⁵⁴



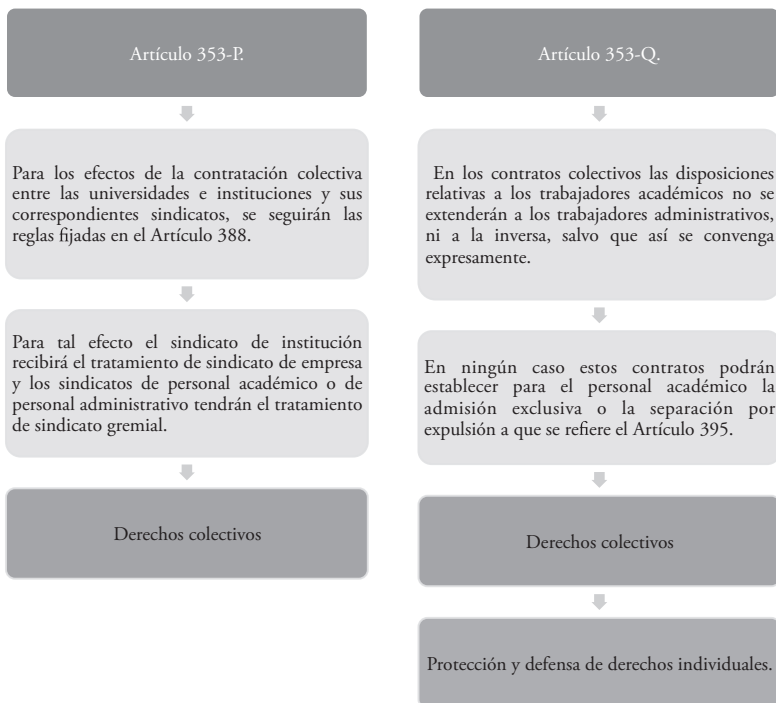
Para entender este tema, debemos revisar las siguientes disposiciones legales:

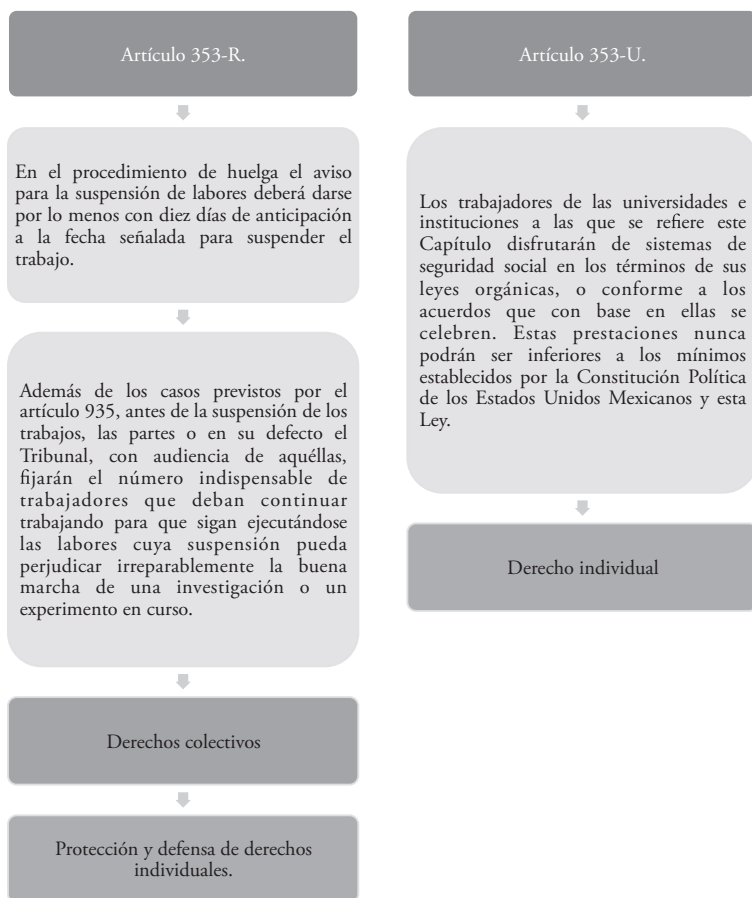
⁵⁴ Esquema basado en, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal...*, *cit.*, pp. 33-39.

ESQUEMAS 10-I3
 CONTENIDO DE ARTÍCULOS: TRABAJO
 EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES
 DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY⁵⁵



⁵⁵ Esquemas basados en, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal...*, cit., pp. 95-96.





En el contrato individual y en el contrato colectivo de las universidades públicas deben establecer el derecho al equilibrio en las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria, dependiendo de las condiciones en que se encuentre el trabajador universitario. Se resalta en palabras de Norma Rondero:

- a) La separación de la regulación de los aspectos académicos de los laborales, al establecer en el Art. 353-L de la Ley Federal del Trabajo: Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. Para que un trabajador académico pueda con-

siderarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan (LFT, artículo 353)

- b) Esta separación, se traduce en la culminación de la regulación bilateral (con participación directa del sindicato) en materia de ingreso, promoción y permanencia del trabajador académico.
- c) La regulación estrictamente laboral (salario, prestaciones y jornada) de los académicos se sostiene como materia de bilateralidad, siempre que exista un sindicato representante de los académicos (o mixto) que tenga la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).
- d) Los sindicatos mantienen todas sus atribuciones para representar a los trabajadores administrativos, en procesos de ingreso, promoción y permanencia, así como para la definición de materia de trabajo, presencia en comisiones mixtas, y el establecimiento de las disposiciones generales de los contratos colectivos.

Así, en 1980, se establece un régimen o modelo de regulación laboral, que separa lo académico de lo que remite a trabajo administrativo. Pero en el caso de los académicos, separa a su vez, lo que es materia de regulación académica (ingreso, promoción y permanencia) de los aspectos de regulación laboral (salario, prestaciones, jornada).

Una de las cuestiones que más llaman la atención de este modelo de regulación laboral, es que, en esta materia, la existencia de un CCT⁵⁶ puede o no distinguir a los trabajadores académicos de los trabajadores administrativos, dependiendo del tipo de sindicato que represente a los académicos. Como hemos mencionado líneas arriba, se reconoce por ley la existencia de sindicatos mixtos o sindicatos que separan ambos trabajadores, siendo posible la existencia de más de un CCT por institución.⁵⁷

⁵⁶ Contrato Colectivo de Trabajo, CCT.

⁵⁷ Rondero López, Norma, *Las condiciones laborales de los trabajadores académicos: la regulación laboral y la regulación académica*, X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Área 16: Sujetos De La Educación, pp. 4-5, https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0452-F.pdf

LA CONTRATACIÓN UNIVERSITARIA INDIVIDUAL Y COLECTIVA EN SEDE SINDICAL

La importancia de los Contratos Colectivos,⁵⁸ en las relaciones laborales universitarias se destaca en este apartado.

Norma Rondero, señala que:

Desde 1980 a la fecha, se han constituido un importante número de sindicatos que separan la representación de los trabajadores académicos y los trabajadores administrativos, con la consecuente diversificación de instrumentos de regulación laboral (tales como los propios CCT, estatutos de personal académico, reglamentos de personal académico, reglamentos interiores de trabajo, entre otros). Es por eso que, estos instrumentos se multiplican en cada institución, ya que, al diferenciar la regulación de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la regulación laboral, lo establecido en los CCT de los sindicatos o asociaciones de académicos reconocidos por Ley, deberá encontrarse en concordancia con los reglamentos institucionales de regulación académica de los trabajadores académicos.⁵⁹

La importancia de los CCT consiste en identificar si están establecidas garantías individuales y gremiales de cuño académico administrativo. Norma Rondero, que señala que “se puede identificar como central de los CCT los que son titulares de sindicatos de trabajadores académicos. Se ha realizado la sistematización y análisis de Contratos Colectivos de Trabajo de 26 universidades públicas autónomas del país”.⁶⁰

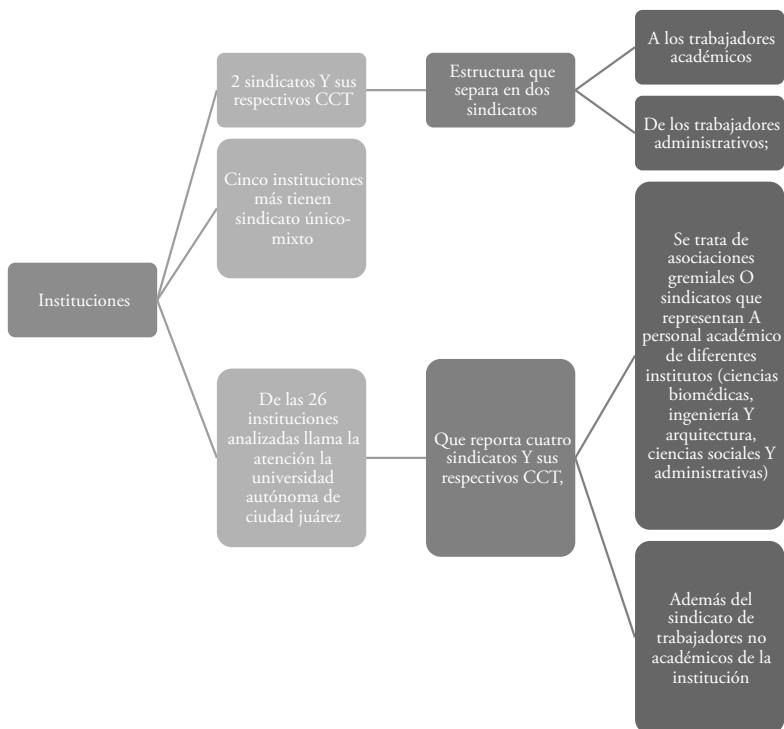
Ahora con la información proporcionada por la autora, mostraremos un gráfico que nos ayudará a sintetizar los datos:

⁵⁸ Para más información, consulte el siguiente enlace: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/243/4.pdf>

⁵⁹ Rondero López, Norma, *op. cit.*, p. 5

⁶⁰ Se ha buscado contar con todos los CCT de las 37 universidades públicas autónomas clasificadas por ANUIES como tales. La tarea no ha sido fácil, pues en la gran mayoría de las instituciones no se encuentran disponibles en línea estos instrumentos. La búsqueda ha derivado, hasta el momento en la obtención de instrumentos de 30 instituciones, sin embargo, no en todos los casos en que existe más de un sindicato, es posible obtener todos los instrumentos. Por ello, los resultados que a la fecha tenemos en este proyecto de investigación se refieren a 26 instituciones, y cuyos documentos han sido analizados para la realización del trabajo.

ESQUEMA 14
 ANÁLISIS DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
 DE 26 UNIVERSIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS DEL PAÍS⁶¹



Resulta un área de oportunidad para futuras investigaciones, el estudio de variantes y coincidencias de derechos y obligaciones en los contratos existentes en México. En este apartado veremos de manera didáctica los tipos de asociaciones que se han integrado en las universidades, destacando sus sindicatos, ya sea de personal académico o administrativo:

⁶¹ Rondero López, Norma, *op. cit.*, p. 6

ESQUEMA 15
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MÉXICO Y SUS SINDICATOS⁶²



• ANUIES * Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior



• ANASPAU * Asociación Nacional de Asociaciones y Sindicatos de Personal Académico Universitario



• ANSAU * Asociación Nacional de Sindicatos Administrativos Universitarios



• CONTU * Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios

ESQUEMA 16
SINDICATOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERALES⁶³

Universidades Públicas Federales	• UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México	• STUNAM
	• IPN: Instituto Politécnico Nacional	• AAPAUNAM
	• IPN: Instituto Politécnico Nacional	• SNTE Sección 60
	• UAM: Universidad Autónoma Metropolitana	• SITUAM
	• UAAAN: Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro	• SUTAUAAN
	• UACH: Universidad Autónoma de Chapingo	• STAUACH
	• UnADM: Universidad Nacional Abierta y a Distancia de México	
	• UPN: Universidad Pedagógica Nacional	• SNTE
	• COLMEX: El Colegio de México	• SUT-COLMEX
	• SIPRINCOLMEX	
• CIDE: Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.	• STCIDE	

⁶² Esquema de autoría propia. Se utilizaron distintas páginas para encontrar la información presentada, pero destaca la siguiente referencia: Asociación de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán, *Asociaciones de universidades y de sindicatos*, México, 2020, <https://apauady.org/enlaces-relacionados/>

⁶³ *Idem.*

ESQUEMAS 17 Y 18
UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTATALES⁶⁴

Universidades Públicas Estatales	• Universidad Autónoma de Aguascalientes	• STUAA
	• Universidad Autónoma de Baja California	• SPSU UABC • SETU UABC
	• Universidad Autónoma de Baja California Sur	• SUTA UABCS • SPA UABCS
	• Universidad Autónoma de Campeche	• SUPAUAC • SUTAISUAC
	• Universidad Autónoma del Carmen	• SUTUNACAR
	• Universidad Autónoma de Coahuila	• STUAC
	• Universidad de Colima	• SUTUC • SITU
	• Universidad Autónoma de Chiapas	• SPAUNACH • STAUNACH
	• Universidad Autónoma de Chihuahua	• SPAUACH • STSUACH
	• Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	• STAUACJ • AGREPEAC-ICB • SPAICSA • SPAIIA
	• Universidad Juárez del Estado de Durango	• SPAUJED • STAUJED
	• Universidad de Guanajuato	• ASPAAUG • ASTAUG

⁶⁴ *Idem.*

Universidades Públicas Estatales	Universidad Autónoma de Guerrero	STAUAG
		STTAISUAG
	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	SPAUAEH
		SUTEUAEH
	Universidad de Guadalajara	STAUdeG
		SUTUdeG
	Universidad Autónoma del Estado de México	FAAPUAEM
		SUTESUAEM
	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	SPUM
		SUEUM
	STUMICH	
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	SITAUAEEM	
	STAUAEEM	
Universidad Autónoma de Nayarit	SPAUAN	
	SETUAN	
Universidad Autónoma de Nuevo León	STUANL	
Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca	SUA	
	STAUO	
	STEUABJO	
	SUMA	
	SECUABJO	
	SITUABJO	

ESQUEMA 19
UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTATALES⁶⁵

Universidades Públicas Estatales	• Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	• ASPABUAP • SITBUAP
	• Universidad Autónoma de Querétaro	• STEUAQ • SUPAUAQ
	• Universidad Autónoma de Quintana Roo	• SUTUQROO
	• Universidad Autónoma de San Luis Potosí	• UAPAUASLP • SAUASLP
	• Universidad Autónoma de Sinaloa	• SUNTUAS
	• Universidad de Sonora	• STAUAS • STEUS
	• Instituto Tecnológico de Sonora	• SUTITSON
	• Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	• SPIUJAT • STAIUJAT
	• Universidad Autónoma de Tamaulipas	• SUTUAT • SUTAUAT
	• Universidad Autónoma de Tlaxcala	• STUAT • STEIMSSET
	• Universidad Veracruzana	• FESAPAUV • SETUV
	• Universidad Autónoma de Yucatán	• APAUADY • AUTAMUADY
	• Universidad Autónoma de Zacatecas	• SPAUAZ • STUAZ

⁶⁵ *Idem.*

OBLIGACIONES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Recordemos que existen dos sujetos que la Ley Federal del Trabajo indica: el personal académico (profesores e investigadores) y el personal administrativo, propiamente el artículo 353-J, señala que:

Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones,⁶⁶

y luego en el artículo 353-K, señala que:

Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas, trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.⁶⁷

Con esta información, podemos entender que las obligaciones que surjan para cada tipo de trabajador, será porque justamente van encaminadas al tipo de actividad que cada uno de ellos realice, por ejemplo, en esta investigación conocimos que en el Estatuto Académico de la UNAM, se habla de que el personal académico de la universidad estará integrado por: “técnicos académicos; ayudantes de profesor o de investigador; profesores e investigadores”;⁶⁸ o cuando se revisaron otros ordenamientos como las leyes orgánicas, también las universidades nos dan información vinculada a las facultades y obligaciones, así como en la Universidad de Guanajuato, la comunidad universitaria está integrada por el personal académico, los alumnos, los miembros de los órganos de

⁶⁶ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal...*, cit., p. 94.

⁶⁷ *Idem*.

⁶⁸ Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, *Estatuto del Personal Académico de la UNAM*, México, UNAM, p. 1, <http://www.dgoae.unam.mx/ConsejoAsesor/pdf/EPA.pdf>

gobierno y el personal administrativo de la universidad, trayendo aparejada la importancia de este personal universitario.

Por ejemplo, en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en “Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior”, señala que:

Existen distintas problemáticas con el personal académico y su dificultad para cumplir con los planes de educación, pues los sueldos bajos parecen más generalizados entre el personal académico empleado temporalmente o a tiempo parcial. En la India, en algunos casos, la remuneración de los profesores por contrato, a tiempo parcial o reemplazantes ni siquiera llega a un tercio del sueldo establecido por el órgano regulador encargado de la supervisión de la enseñanza superior. Debido a los bajos niveles de remuneración, muchos profesores contractuales aceptan múltiples contratos con varias instituciones. Estas condiciones de trabajo han contribuido a que el personal calificado abandone la profesión académica y docente. En los Estados Unidos, a diferencia de los sueldos del personal docente con posibilidad de nombramiento como titular, es menos probable que los sueldos del personal docente temporal aumenten a mayor experiencia o calificación. La tendencia del personal académico con contratos de duración determinada a estar disponibles en todo momento los lleva a aceptar horarios discontinuos que dificultan la conciliación entre su vida laboral y personal y a realizar tareas informales y no remuneradas que no están previstas en sus contratos.⁶⁹

Si queremos entender a qué se refieren estas obligaciones entonces, no podemos unirlos o quedarnos solo con lo que dice la Ley Federal del Trabajo, pues si bien, cada uno de los trabajadores cumple en las relaciones universitarias y tiene la garantía de los derechos a su favor, estos mínimos, no van a aplicar siempre en el mismo grado, porque justamente hay actividades que son diferentes en el impacto que tiene la universidad en el desarrollo del derecho a la educación, por ello:

Según un estudio realizado en 19 países sobre el estrés laboral y el grado de satisfacción en el empleo entre el personal académico a tiempo completo, en países como Canadá, Australia y Países Bajos, donde existen rígidos sistemas de gestión orientada al mercado y basada en el desempeño, los niveles de estrés laboral son más elevados. En Europa y en América del Norte, los pro-

⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Las condiciones de empleo ...*, cit., p. 18.

cedimientos de rendición de cuentas y de garantía de la calidad basados en el desempeño han comportado más trámites burocráticos y evaluaciones para el personal académico. Además, el personal sufre una creciente presión para obtener fondos externos que ayuden a sufragar sus investigaciones mediante modelos de financiación competitivos y basados en el desempeño. En los rangos superiores, la reducción del número de puestos titulares ha contribuido al aumento de las tareas administrativas para el personal que ocupa dichos puestos. En los Estados Unidos, por ejemplo, como consecuencia de la disminución de puestos con posibilidad de nombramiento como titular, quienes los ocupan han debido asumir mayores responsabilidades en la gestión de los departamentos, el desarrollo de los planes de estudio y otras tareas, además de la dirección de los trabajos de investigación.⁷⁰

Si se coloca en perspectiva de manera somera, algunas obligaciones que marcan la diferencia para la clasificación de la que venimos hablando, tomaremos en cuenta algunos ordenamientos como los de la Universidad de Guanajuato:⁷¹

ESQUEMA 20 DERECHOS Y DEBERES DEL PROFESORADO⁷²

Derechos del profesorado

- I. Participar activamente en la vida académica colegiada;
- II. Participar en la elección de las personas integrantes de los diversos órganos colegiados de gobierno, ser elegible en dichos procesos y, en su caso, desempeñar los cargos de representación que les hayan sido conferidos de conformidad con la normatividad universitaria;
- III. Participar en los programas de desarrollo institucional;
- IV. Presentar iniciativas ante las instancias universitarias tendientes a mejorar el ejercicio de sus funciones;
- V. Participar en los procedimientos para los que otorgue la Universidad y recibir respaldo para acceder a los que se proporcionen externamente;
- VI. Ser evaluado de manera justa y objetiva conforme a la normatividad universitaria y tomando en cuenta el desempeño mostrado a lo largo de su trayectoria docente; y
- VII. Los demás derechos derivados de su condición de integrante del profesorado en los términos de la normatividad universitaria.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 20.

⁷¹ El Reglamento del Personal Académico sustituye al Estatuto del Personal Académico. Consejo General Universitario, *Reglamento del personal académico de la Universidad de Guanajuato*, México, 2018, <https://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/imagenes/normatividad-2021/reglamento-del-personal-academico-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>

⁷² *Ibidem*, pp. 12-13.

Deberes del profesorado

- I. Cumplir con los tiempos y sesiones establecidas para la unidad de aprendizaje;
- II. Desarrollar experiencias de aprendizaje y recursos didácticos acordes a las modalidades del programa educativo, que enriquezcan los procesos pedagógicos de las unidades a su cargo;
- III. Entregar anualmente la guía docente actualizada de las unidades de aprendizaje que imparte a la Secretaría Académica de la entidad que corresponda;
- IV. Presentar a las y los estudiantes, en la primera semana de clases, los programas de estudio de las unidades de aprendizaje que le correspondan, así como los criterios de evaluación y acreditación que correspondan;
- V. Evaluar a las y los estudiantes progresivamente a lo largo del periodo escolar a través de diversos mecanismos, instrumentos y criterios definidos en el programa de estudios y darles a conocer oportunamente el resultado de las evaluaciones realizadas;
- VI. Entregar las calificaciones finales en los plazos establecidos en este ordenamiento;
- VII. Desarrollar, actividades de tutoría en el marco del Programa Institucional de Tutoría previsto en este ordenamiento;
- VIII. Actualizar sus conocimientos en el ámbito pedagógico, didáctico y disciplinar vinculado con las unidades de aprendizaje que imparta;
- IX. Contribuir en las actividades de evaluación, diseño, modificación y actualización curricular, así como otras que repercutan en el mejoramiento de la calidad de los programas educativos en que participa;
- X. Entregar a la persona titular de la Dirección del Departamento o de la Escuela y registrar, al final de cada año, un informe de labores del año que concluye y un plan de trabajo para el siguiente año de acuerdo con las prioridades institucionales;
- XI. Conducirse con respeto a los derechos humanos, fomentando la inclusión, la equidad, la igualdad y la perspectiva de género, así como el respeto al medio ambiente y a los seres vivos; y
- XII. Las demás actividades derivadas de su nombramiento y de lo establecido en la normatividad universitaria.

Ahora, respecto a las obligaciones del personal administrativo, es un tema un poco complicado y no es tan claro como el del personal académico, por ejemplo, la Universidad de Guanajuato señala en su Ley Orgánica:

TÍTULO UNDÉCIMO
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES
CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 62. El Consejo General Universitario, con base a lo establecido en la Ley de la materia, incluirá en el Estatuto Orgánico un apartado sobre la responsabilidad del personal administrativo de la Universidad, el cual contendrá sus obligaciones específicas. El órgano interno de control de la Universidad será la responsable de tramitar el procedimiento y, en su caso, aplicar las sanciones correspondientes.⁷³

Acudiendo ahora al Estatuto Orgánico de la misma Universidad, señala:

⁷³ Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, *Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato*, México, 2018, pp. 43-44, <https://www.ugto.mx/gacetauni->

Responsabilidades administrativas

Artículo 85. En los términos de lo dispuesto por el artículo 62 de la Ley Orgánica, las obligaciones y responsabilidades del personal administrativo y personal académico que realice actividades administrativas de la Universidad serán las reguladas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y demás ordenamientos legales aplicables.⁷⁴

La Ley General en cuestión, se señala que:

ESQUEMA 2 I DIRECTRICES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS⁷⁵

Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

- I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;
- II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;
- III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;
- IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;
- V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;
- VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;
- VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;
- VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;
- IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones;

versitaria/images/normatividad-2021/ley-organica-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf

⁷⁴ Comisión de reglamentos del H. Consejo Universitario, *Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato*, 2018, p. 39, <https://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/normatividad-2021/estatuto-organico-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>

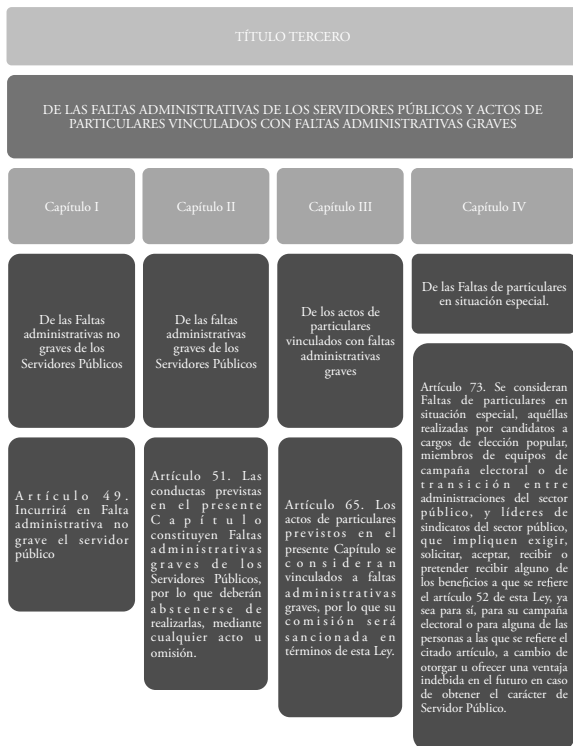
⁷⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley General de Responsabilidades Administrativas*, México, 2021, p. 7, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>

ESQUEMA 21 (Continuación)

- X. Se abstendrán de asociarse con inversionistas, contratistas o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo en razón de intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad;
- XI. Separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa el ejercicio de sus responsabilidades en el servicio público y que constituyan conflicto de intereses, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, en forma previa a la asunción de cualquier empleo, cargo o comisión;
- XII. Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado, y
- XIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.

ESQUEMA 22

DE LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y ACTOS DE PARTICULARES VINCULADOS CON FALTAS ADMINISTRATIVAS GRAVES⁷⁶



⁷⁶ *Idem.*

No se pierda de vista el contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala en su artículo 109 fracción II y III, lo siguiente:

ESQUEMA 23
ARTÍCULO 109 FRACCIÓN I Y II DE LA CONSTITUCIÓN
POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS⁷⁷



Los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado, serán sancionados conforme a lo siguiente:

- I. Se impondrán, mediante juicio político, las sanciones indicadas en el artículo 110 a los servidores públicos señalados en el mismo precepto, cuando en el ejercicio de sus funciones incurran en actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho.
 - No procede el juicio político por la mera expresión de ideas.
- II. La comisión de delitos por parte de cualquier servidor público o particulares que incurran en hechos de corrupción, será sancionada en los términos de la legislación penal aplicable.
- Las leyes determinarán los casos y las circunstancias en los que se deba sancionar penalmente por causa de enriquecimiento ilícito a los servidores públicos que durante el tiempo de su encargo, o por motivos del mismo, por sí o por interpósita persona, aumenten su patrimonio, adquieran bienes o se conduzcan como dueños sobre ellos, cuya procedencia lícita no pudiesen justificar. Las leyes penales sancionarán con el decomiso y con la privación de la propiedad de dichos bienes, además de las otras penas que correspondan;

Así en la Constitución Local en el artículo 124 fracción I, señala:

Los servidores públicos y los particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado serán sancionados conforme a lo siguiente:

⁷⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Constitución Política ... cit.*, p. 111.

ESQUEMA 24
CONSTITUCIÓN LOCAL ARTÍCULO 124 FRACCIÓN I⁷⁸



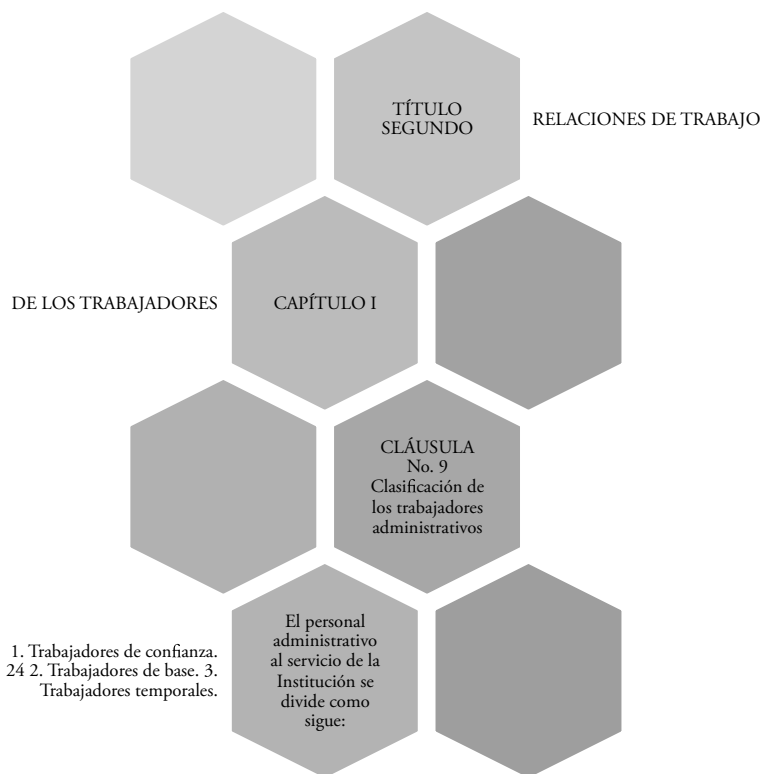
I. La comisión de delitos por parte de cualquier servidor público o particulares que incurran en hechos de corrupción, será sancionada en los términos de la legislación penal aplicable.

La ley determinará los casos y las circunstancias en los que se deba sancionar penalmente por causa de enriquecimiento ilícito a los servidores públicos que durante el tiempo de su encargo, o por motivos del mismo, por sí o por interpósita persona, aumenten su patrimonio, adquieran bienes o se conduzcan como dueños sobre ellos, cuya procedencia lícita no pudiesen justificar. Las leyes penales sancionarán con el decomiso y con la privación de la propiedad de dichos bienes, además de las otras penas que correspondan;

Como podemos observar, se trata de establecer cuáles son las obligaciones para cada uno de los integrantes en esta relación laboral, pero nos sorprende el aspecto de los tipos de responsabilidades. Si bien hasta el momento, no podemos identificar cuáles son las obligaciones del personal administrativo, sí reconocemos, las que se relacionan con la persona física que presta uno o varios servicios no académicos, a las universidades o instituciones, por lo que considero que, debemos acudir a los propios contratos colectivos, aunque generalmente se abordarán las obligaciones como si fuera la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo en la UNAM, en su Contrato Colectivo de Trabajo señala que:

⁷⁸ H. Congreso del Estado de Guanajuato, *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guanajuato*, México, Secretaría General Reforma Instituto de Investigaciones Legislativas, 2020, p. 69, https://congresogto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3337/20200907_dto_215.pdf

ESQUEMA 25
CONTRATO COLECTIVO UNAM⁷⁹



⁷⁹ Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, *Contrato Colectivo de Trabajo 2020-2022*, México, 2020, pp. 55-56, http://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/stunam_2020_2022.pdf

ESQUEMA 26

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES⁸⁰

CAPÍTULO VII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA No. 54 Obligaciones Son obligaciones de los trabajadores:

- 1. Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al jefe de la dependencia de adscripción en lo concerniente al trabajo contratado.
- 2. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- 3. Observar buenas costumbres durante el servicio.
- 4. Cumplir con las obligaciones que le imponga el Reglamento Interior de Trabajo que se convenga entre las partes.
- 5. Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución.
- 6. Comunicar al representante de la UNAM, dentro de su dependencia, las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de la Institución.
- 7. Asistir puntualmente a sus labores exceptuando los casos justificados.
- 8. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y demás normas que al respecto rijan en la Institución, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, conforme a la opinión de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 9. Prestar auxilio durante la jornada de trabajo cuando por siniestro o riesgo peligren las personas o bienes de la Institución, o de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.
- 10. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor.
- 11. Proporcionar los datos relativos a la relación de trabajo que le sean requeridos por la Dirección General de Personal, para que ésta integre el expediente respectivo.

CLÁUSULA No. 55 Prohibiciones Está prohibido a los trabajadores:

- 1. Usar los útiles y herramientas suministradas por la UNAM, para objeto distinto de aquel a que están destinados; salvo que medie permiso del Jefe de la Unidad Administrativa o de quien tenga facultades delegadas para el efecto.
- 2. Sustraer de la oficina, taller o establecimiento de la UNAM útiles de trabajo, instrumentos o materiales sin el permiso correspondiente.
- 3. Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso medie prescripción expedida por un médico del ISSSTE.
- 4. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija y se convenga con el Sindicato. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- 5. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
- 6. Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante la jornada y en el centro de trabajo.

⁸⁰ *Idem.*

En este contexto, que no existe una lista especial de obligaciones para los trabajadores administrativos de las universidades, sino que atendemos al propio contrato, que a la vez acude a la Ley Federal del Trabajo, porque la responsabilidad administrativa, se acredita no solo por los trabajadores de este tipo, sino incluso por lo académicos (en sentido amplio). Este será el eje de nuestro siguiente apartado.

RESPONSABILIDADES EN LAS RELACIONES LABORALES UNIVERSITARIAS

Como ejemplo de buenas prácticas para modelo, modular la actividad administrativa que se impone en la Instituciones de Educación Superior en México en la existencia del cumplimiento de la eficiencia y eficacia en el ejercicio del gasto público, en 2021, en la Universidad de Guanajuato, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 16, fracciones II y XVII, de la Ley Orgánica; y los artículos 46, primer párrafo y fracción I, 54, fracciones I y IV, 55, fracción IV, y 56, fracción IV, del Estatuto Orgánico, ambos ordenamientos de la Universidad de Guanajuato, el Pleno del Consejo General Universitario aprobó por unanimidad de votos el dictamen rendido por las Comisiones Unidas de Normatividad, Igualdad y Honor y Justicia y, en consecuencia, aprobó la reforma al Reglamento de Responsabilidades en el entorno universitario de la Universidad de Guanajuato, con las modificaciones vertidas en la presente sesión, indica:

La responsabilidad administrativa como la laboral, se encuentran reguladas en el marco jurídico externo a la universidad. En ese sentido, corresponde a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato y la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

Cabe mencionar que, ambos tipos de responsabilidades son aplicables al personal universitario, con independencia de su vinculación con la Institución, pues atendiendo a la naturaleza del acto realizado, que puede ser administrativo o laboral, la persona podría ser acreedor a una sanción de esta clase de responsabilidad.

Aunado a lo anterior, el marco normativo interno prevé un tratamiento diferenciado para las autoridades unipersonales, pues señala que serán los órganos competentes –que pueden ser colegiados– quienes establecerán la consecuencia jurídica que derive de su actuar. En ese orden de ideas, en el caso de la responsabilidad administrativa, las obligaciones y responsabilidades inheren-

tes al personal administrativo o académico que realice funciones administrativas estarán reguladas en lo dispuesto por las leyes en materia de responsabilidad administrativa y demás ordenamientos legales aplicables, correspondiendo al Órgano Interno de Control la aplicación del derecho administrativo disciplinario.⁸¹

Ahora, en el Reglamento de Responsabilidades en el entorno universitario de la Universidad de Guanajuato, señala, más bien, cuestiones positivas, pero interpretadas a *contrario sensu* o siendo omisos, pueden acreditar la responsabilidad de la que aquí se habla:

ESQUEMA 27

OBLIGACIONES REGLAMENTO DE RESPONSABILIDADES

EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO⁸²

<p>Atendiendo a la naturaleza educativa de la institución y al interés por salvaguardar el cumplimiento de su misión en un ambiente de paz y armonía, incurrirán en falta en el entorno universitario, el personal académico y la comunidad estudiantil cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:</p>						
I. Conducirse con el respeto que entre sí se deben las personas integrantes de la comunidad universitaria en el entorno universitario;	II. Preservar las relaciones interpersonales en el entorno universitario libres de violencia;	III. Ajustar su conducta para que ésta sea congruente con la misión y los valores de la Universidad en el entorno universitario;	IV. Conducirse con ética y con honestidad en las actividades académicas;	V. Respetar los derechos de propiedad intelectual que, en virtud de sus signos distintivos, invenciones, derechos de autor, derechos conexos, reservas de derechos al uso exclusivo y otros derechos emanados de las producciones industriales, literarias y artísticas, pertenezcan a la Universidad de Guanajuato y a otras personas;	VI. Usar adecuadamente los espacios institucionales y contribuir a la preservación del patrimonio universitario; y	VII. Respetar y hacer uso de los símbolos y de la imagen institucional de acuerdo con los valores de la Universidad.

⁸¹ Consejo General Universitario, *Reforma al reglamento de responsabilidades en el entorno universitario de la Universidad de Guanajuato*, México, p. 2, 2021, <https://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/CGU2021-E3/reforma-reglamento-responsabilidades-en-el-entorno-universitario-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>

⁸² *Ibidem*, p. 6.

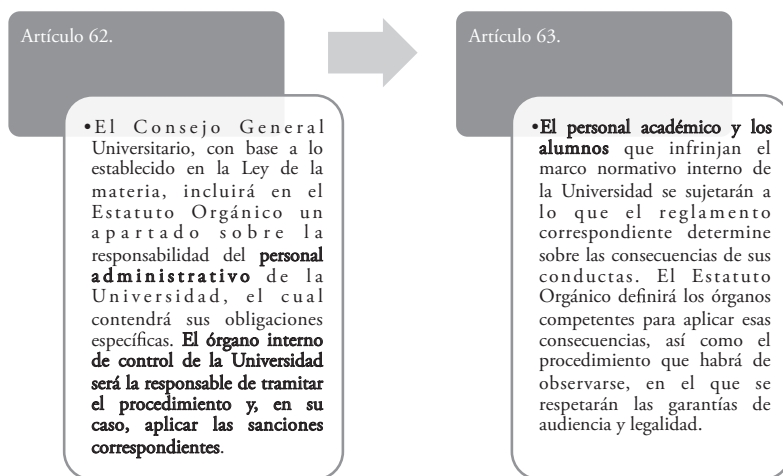
Por otro lado, adelantó sobre la responsabilidad administrativa, que está prevista en distintos ordenamientos por lo que respecta al caso de la Universidad de Guanajuato, atendimos además a la Ley General de Responsabilidades Administrativas; con respecto a este análisis, nos cuestionamos el porqué existen elementos que se acreditan en los supuestos, es decir, una vía laboral común y una vía bajo el panorama de la responsabilidad administrativa que tiene un trámite especial, si bien, la finalidad de la obra no es analizar todos los elementos, indicaremos algunas generalidades.

Hablemos entonces, de dos elementos importantes, en la Ley orgánica de la Universidad de Guanajuato, que nos indica lo siguiente:

TÍTULO UNDÉCIMO
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES
CAPÍTULO ÚNICO

ESQUEMA 28

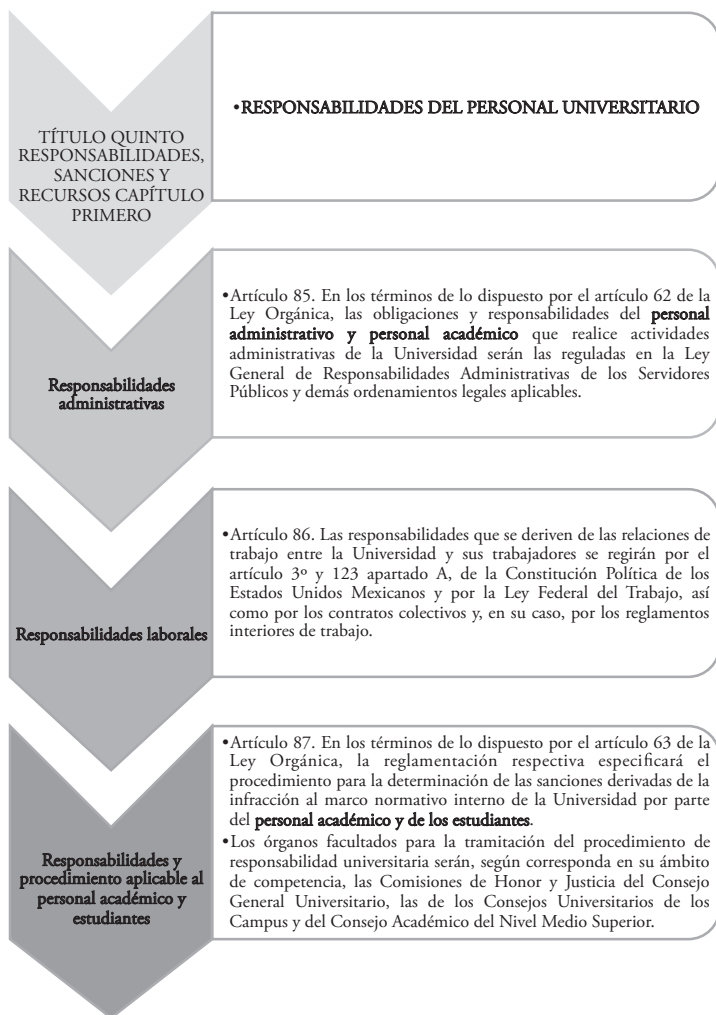
LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO⁸³



⁸³ Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, *op. cit.*, p.p. 43-44.

Aquí llama la atención, tal como se presentó en el apartado anterior, que la normatividad no encausa a la Ley General, pero luego analizando el Estatuto Orgánico se encontró:

ESQUEMA 29
ESTATUTO ORGÁNICO⁸⁴



⁸⁴ Comisión de reglamentos del H. Consejo Universitario, *op. cit.*, p. 39.

Este gráfico nos ayuda a comprender que existen dos vías a acreditar, la de la responsabilidad administrativa y la laboral, pero además, nos involucra otra vía, —que no se había considerado— la de la responsabilidad universitaria, esto quiere decir, que los trabajadores académicos pueden recaer en todas ellas, ¿esto es grave?, ¿es constitucional?, ¿es convencional?

Sí, es constitucional, ya que como se estableció anteriormente el propio artículo 109 de la Carta Magna, en su párrafo primero indica que los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado, serán sancionados conforme a lo que señala la fracción I que es la que se destacó, pues se dice que, mediante juicio político, las sanciones indicadas en el artículo 110 de la Constitución “a los servidores públicos señalados en el mismo precepto, cuando en el ejercicio de sus funciones incurran en actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho”.⁸⁵

Quiere decir que son tres tipos de responsabilidades, pero entonces un trabajador universitario de tipo académico tiene a su cargo muchas responsabilidades, más que derechos, pero no se trata de criticar o considerar que estos procesos son menos o más efectivos que otros, solo que nos dan la idea de tener cuidado hasta dónde son viables las responsabilidades. Imaginemos a un profesor que no puede acceder a un tiempo completo, por condiciones de edad, de conocimientos o de acreditamientos, se encuentra con la dificultad de no contar con un salario digno, por ello, muchos deciden tener dos trabajos y dar clases como un “complemento”. Otras interrogantes importantes son, ¿dónde queda la libertad de cátedra? ¿habrá tiempo para la investigación?; lo más probable es que no sea así, no por una razón de no querer hacerlo sino que se tiene la conciencia de que si algo falla, las obligaciones van a ir por hasta tres vías, que en el estudio realizado de acuerdo con la normatividad descrita si es aplicable incluso es aplicable la responsabilidad administrativa, porque los artículos destacados en este libro nos guían a señalar que los profesores como parte del personal universitario, si tiene responsabilidad de este tipo, porque, justamente recordemos el artículo 85 del Estatuto Orgánico, que dice:

⁸⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Constitución Política ...*, cit., p. 111.

En los términos de lo dispuesto por el artículo 62 de la Ley Orgánica, las obligaciones y responsabilidades del personal administrativo y personal académico que realice actividades administrativas de la Universidad serán las reguladas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y demás ordenamientos legales aplicables.⁸⁶

Lo que no se debe olvidar, es que justamente aquí es importante destacar que aplica la responsabilidad administrativa, solo cuando el personal académico (profesores e investigadores) realicen actividades administrativas, por ello, es importante cuidar lo que se señala en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en sus artículos 3 fracción XXV, 4 y 5:

Artículo 3, fracción XXV:

Servidores Públicos: Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito federal y local, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

Artículo 4.

Son sujetos de esta Ley:

- I. Los Servidores Públicos;
- II. Aquellas personas que habiendo fungido como Servidores Públicos se ubiquen en los supuestos a que se refiere la presente Ley, y
- III. Los particulares vinculados con faltas administrativas graves.

Artículo 5.

No se considerarán Servidores Públicos los consejeros independientes de los órganos de gobierno de las empresas productivas del Estado ni de los entes públicos en cuyas leyes de creación se prevea expresamente, sin perjuicio de las responsabilidades que establecen las leyes que los regulan.

Tampoco tendrán el carácter de Servidores Públicos los consejeros independientes que, en su caso, integren los órganos de gobierno de entidades de la Administración Pública Federal que realicen actividades comerciales, conforme a lo establecido en la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, quienes podrán ser contratados como consejeros, siempre y cuando:

- I. No tengan una relación laboral con las entidades;

⁸⁶ Comisión de reglamentos del H. Consejo Universitario, *op. cit.*, p. 39.

- II. No tengan un empleo, cargo o comisión en cualquier otro Ente público, ni en entes privados con los que tenga Conflicto de Interés;
- III. Las demás actividades profesionales que realicen les permitan contar con el tiempo suficiente para desempeñar su encargo como consejero;
- IV. El monto de los honorarios que se cubran por su participación en los órganos de gobierno no sean superiores a los que se paguen en empresas que realicen actividades similares en la República Mexicana, y
- V. Cuenten, al menos, con los mismos deberes de diligencia y lealtad aplicables a los consejeros independientes de las empresas productivas del Estado. En todo caso, serán responsables por los daños y perjuicios que llegaren a causar a la entidad, derivados de los actos, hechos u omisiones en que incurran, incluyendo el incumplimiento a dichos deberes.⁸⁷

Además, se puede cuestionar, ¿podría haber resoluciones o sentencias contradictorias?, no se sabe, ya que los procedimientos y alcances de cómo se analizó son distintos, pero se revisará por ejemplo los siguientes artículos sobre la responsabilidad universitaria:

SANCIONES

Artículo 13.

Ante el incumplimiento de alguna de las obligaciones que se encuentran reguladas en el artículo anterior, la Comisión de Honor y Justicia podrá determinar alguna de las sanciones siguientes, atendiendo a la gravedad de aquella:

- I. Para el personal que realice o asista las funciones de docencia, investigación o extensión:
 - a) Amonestación;
 - b) Suspensión de la actividad que desempeñe y de los derechos que acompañan el nombramiento, que puede comprender desde un día hasta 90 días naturales, plazo que constituye la máxima sanción para la suspensión del empleo, cargo o comisión establecida en las sanciones para los servidores públicos por faltas

⁸⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley General de Responsabilidades ...*, cit., p. 4-5.

graves prevista en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato;

- c) Orden de alejamiento a efecto de no acercarse o comunicarse con la persona afectada dentro de los espacios físicos o virtuales, hasta por un término de cinco años;
- d) Separación definitiva del cargo, e
- e) Inhabilitación académica de uno hasta tres periodos académicos (cuatrimestrales o semestrales), en los casos en que se hubiere separado definitivamente del cargo a la persona infractora.

Cuando se estime que el comportamiento supere los alcances previstos en esta fracción, y amerite una sanción de diversa naturaleza, se procederá conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 21 del presente ordenamiento.⁸⁸

Artículo 21.

La Comisión de Honor y Justicia una vez recibido el escrito de denuncia a que alude el párrafo primero del artículo anterior dará vista a la instancia jurídica de la Universidad para efecto de recibir el acompañamiento técnico correspondiente. Podrá resolver el archivo del expediente cuando de las constancias apareciera claramente que los hechos no constituyen falta alguna de las previstas en el artículo 12 de este Reglamento.

Atendiendo a las circunstancias de cada caso en particular, la Comisión de Honor y Justicia podrá determinar el archivo temporal del expediente, cuando se determine que no existen elementos suficientes para acreditar los hechos denunciados. El archivo temporal subsistirá hasta que se cuente con nuevos elementos que permitan dar continuidad al procedimiento, siempre y cuando aún se esté dentro del plazo para aplicar una sanción.

Igualmente, cuando así lo determine, podrá canalizar el asunto a la instancia laboral, al Órgano Interno de Control, según corresponda, o a la instancia jurídica de la Universidad a fin de que se le dé el seguimiento ante los órganos competentes, sin perjuicio de que pueda realizar dicha canalización en cualquier momento.⁸⁹

No será extraño, que aquí el asunto pueda ser trasladado a la instancia laboral, pues claramente, se está estudiando que existen niveles y que, de alguna forma la universidad, busca asegurar que de lo más “sencillo o menos grave” sea considerado y atendido. También, tenemos que destacar que el procedimiento es una responsabilidad administrativa, por

⁸⁸ Consejo General Universitario, *Reglamento de Responsabilidades ...*, cit, p.p. 10-11.

⁸⁹ *Idem*, p. 15.

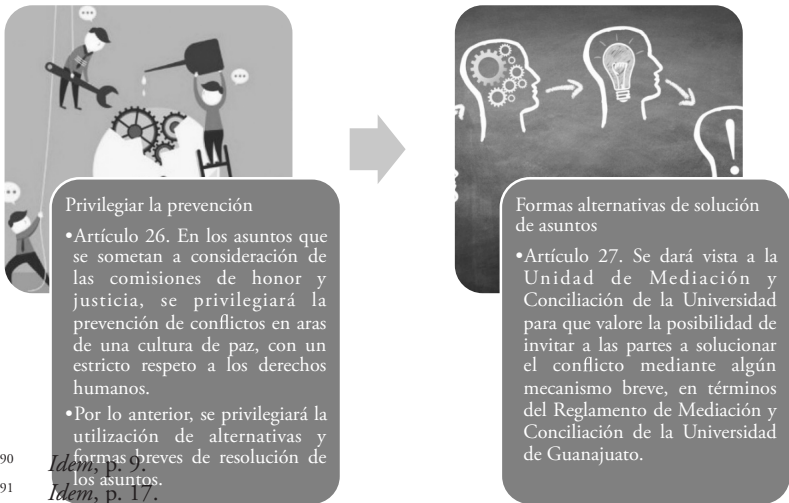
ejemplo, en el Reglamento de responsabilidad de la Universidad de Guanajuato:

Artículo 9.

En materia de responsabilidad administrativa, atento a la salvaguarda de los principios que rigen la función pública, el Órgano Interno de Control solo podrá iniciar investigaciones y procedimientos de responsabilidad a las personas integrantes de la comunidad universitaria, de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, por la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato y demás ordenamientos legales aplicables.⁹⁰

En el caso de *faltas no graves* que dicha legislación regule, o en otros que se aprecie procedente, se privilegiarán alternativas contempladas en los artículos 26 y 27 del presente Reglamento, siempre y cuando no se afecte el desarrollo de las funciones sustantivas de la universidad, ni se contravenga el orden jurídico aplicable.

ESQUEMA 30
ARTÍCULOS 26 Y 27 REGLAMENTO
DE RESPONSABILIDADES EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO
DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO⁹¹



⁹⁰ *Idem.*, p. 9.

⁹¹ *Idem.*, p. 17.

Entonces, podemos entender que solo las situaciones no graves se consideran en esta responsabilidad universitaria, mientras que las más graves o aun las reguladas en las leyes de responsabilidad pueden dar paso a la vía universitaria o el procedimiento concreto de la responsabilidad administrativa.

Lo que no se entiende aún es, qué pasa con los conflictos laborales, pues puede caerse en un supuesto de que un trabajador académico, al incumplir con los tiempos y sesiones establecidas para la unidad de aprendizaje acredite la responsabilidad universitaria pero además active el sistema laboral, es decir, que se busque acreditar por la parte patronal un despido justificado, porque así se señaló en el contrato o porque faltó por ejemplo más de tres veces en un periodo de treinta días, estas condiciones el conflicto no es tan fácil de resolver, por lo que podríamos catalogarlo de “caso difícil”.

EL PROBLEMA DE LA COMPETENCIA Y LA DEFENSA DE LOS DERECHOS A TRAVÉS DE LAS GARANTÍAS

La autonomía universitaria y la libertad de cátedras son las garantías que jamás deben perder las universidades públicas, ni en la norma y mucho menos en la práctica. En el artículo 2 de la Ley General de Educación Superior el tema fue abordado de manera amplia:

Las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía contarán con todas las facultades y garantías institucionales que se establecen en la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se regirán por sus respectivas leyes orgánicas, la normatividad que deriva de éstas y, en lo que resulte compatible, por las disposiciones de la presente Ley.

Los procesos legislativos relacionados con sus leyes orgánicas, en todo momento, respetarán de manera irrestricta las facultades y garantías a las que se refiere el párrafo anterior, por lo que no podrán menoscabar la facultad y responsabilidad de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley de gobernarse a sí mismas; realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinar sus planes y programas; fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; así como administrar su patrimonio.

Ningún acto legislativo podrá contravenir lo establecido en la fracción VII del artículo 3o. constitucional. Cualquier iniciativa o reforma a las leyes orgánicas referidas en este artículo deberá contar con los resultados de una consulta previa, libre e informada a su comunidad universitaria, a los órganos de gobierno competentes de la universidad o institución de educación superior a la que la ley otorga autonomía, y deberá contar con una respuesta explícita de su máximo órgano de gobierno colegiado.

Las relaciones laborales de las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que este artículo se refiere.⁹²

Para ubicar los escenarios de la administración laboral en las universidades públicas debemos analizar los marcos normativos federales y locales aplicables a la luz de la jurisprudencia 2a./J. 130/2016 (10a.).⁹³

En primer término, la Ley de Educación Superior establece el marco general de administración de relaciones laborales en su artículo 2º, último párrafo:

Las relaciones laborales de las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de la Cons-

⁹² Presidencia de la República, *Decreto por el que se expide la Ley General de Educación Superior y se abroga la Ley para la Coordinación de la Educación Superior*, México, Diario Oficial de la Federación, 2021, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616253&fecha=20/04/2021#:~:text=Las%20relaciones%20laborales%20de%20las,t%C3%A9rminos%20y%20con%20las%20modalidades

⁹³ ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS LOCALES. EL ARTÍCULO 116, FRACCIÓN VI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS FACULTA AL LEGISLADOR SECUNDARIO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AQUÉLLOS Y SUS TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LOS APARTADOS A O B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, INCLUSO, DE MANERA MIXTA, SIN LA OBLIGACIÓN DE SUJETARSE ESPECÍFICAMENTE A ALGUNO DE ELLOS [ABANDONO DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 180/2012 (10a.) (*)].

Tesis 2a./J. 130/2016, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. II, noviembre de 2016, p. 1006.

titudin Polítca de los Estados Unidos Mexicanos, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que este artículo se refiere.⁹⁴

Por otro lado, el artículo 116 de la Constitución federal, en su fracción VI, establece: “Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias”.⁹⁵

Se propicia así un doble escenario laboral y competencial para la resolución de conflictos laborales en las universidades públicas e instituciones de educación superior; o permanece dentro de la competencia del apartado A del artículo 123 constitucional; o se adhiere a las facultades del artículo 116 fracción VI de la Constitución para que, mediante una reforma legislativa a nivel local, las universidades públicas sean integradas explícitamente como sujetos a resolver sus conflictos laborales dentro del apartado B del artículo 123 constitucional, en lo que a materia local corresponda y en sus respectivas leyes del trabajo de los servidores públicos al servicio del Estado.

De este modo, la diferencia en la administración de relaciones laborales universitarias se determinará por la sede jurisdiccional para resolver controversias de carácter laboral, pues, al tratarse de organismos públicos descentralizados de la administración pública y propios de las entidades federativas, cuentan con la posibilidad, como ya se indicó, de permanecer en el apartado A del artículo 123 constitucional, cuya autoridad jurisdiccional es el juez laboral, o bien, de enmarcarse en el apartado B, siendo la autoridad competente el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.⁹⁶

⁹⁴ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley General de Educación Superior*, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2022, p. 2, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

⁹⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Constitución Política ...*, cit., p. 126.

⁹⁶ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Constitución Política ...*, cit., p. 135-145.

En caso de que algunas universidades se mantengan en el apartado A del artículo 123 constitucional y resuelvan sus controversias laborales ante la jurisdicción del juez laboral, las reglas establecidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, significarán un cambio importante para la administración de sus relaciones laborales colectivas, ya que estarán en un marco de influencia federal. Esto significa, una especie de centralización de la vida sindical universitaria debido a la toma de decisiones a nivel federal, y al depósito, igualmente centralizado, de los contratos colectivos, por su parte a nivel local los Centros serán una parte importante del engranaje para el funcionamiento y aplicación de los ejes de la reforma.

Por lo que concierne a los derechos individuales laborales, se mantendrán sin modificación alguna, conservando derechos y obligaciones institucionales laborales propias de la Ley Federal del Trabajo, de entre las que destaca, por su importancia, la institución del contrato individual del trabajo. Lo anterior, a la luz de las prerrogativas del capítulo especial sobre el trabajo en universidades públicas y contratos colectivos aplicables, como son las normas de aplicación e interpretación a la resolución de conflictos laborales universitarios en los temas de ingreso, permanencia, promoción y separación del personal académico, y en donde, además, se aplicarán las disposiciones estatutarias que puedan crear las universidades públicas de conformidad con sus facultades reglamentarias internas.

Con la permanencia del contrato individual de trabajo como marco regulador de las relaciones laborales universitarias y a la luz de la Ley Federal del Trabajo, se conservarán los catálogos de puestos, los tabuladores y las correspondientes prestaciones individuales y colectivas del personal académico, personal administrativo y personal de confianza.

Para finalizar, respecto de las relaciones laborales en sede jurisdiccional correspondiente al apartado A del artículo 123 constitucional, la autoridad laboral recaerá en el juez laboral, y las reglas y principios serán las del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, el cual incluye el procedimiento prejudicial obligatorio.

En el caso de los congresos locales de las entidades federativas, si se realizan reformas propias, deberá realizarse un cambio en la denominación de derechos y garantías por la aplicación directa de las Leyes del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipio, observando

las facultades constitucionales del artículo 116, fracción VI, y estableciendo la resolución de los conflictos laborales de las universidades públicas dentro de la competencia del apartado B del artículo 123 constitucional.

Así pues, en el caso de que las universidades transiten al apartado B del artículo 123 constitucional y resuelvan sus controversias laborales ante la jurisdicción del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, la diferencia estará en la aplicación de la llamada “ley burocrática”, teniendo que abandonar el concepto de contrato individual de trabajo y adoptar el concepto de nombramiento. No se trata de un paso menor, ya que la doctrina ubica al nombramiento como un acto de naturaleza administrativa que además producirá el efecto de homologar el trabajo universitario con un servicio público, principalmente, en lo que se refiere a trabajadores de confianza, puesto que contaría con algunas reservas, tratándose de los trabajadores académicos y administrativos.

Por ejemplo, en lo que se refiere a trabajadores de confianza, las leyes burocráticas tienen establecida la exclusión de tutela laboral en cuanto a la estabilidad en el empleo; a ellos, solo se les reconoce el derecho a la seguridad social. Pero en el caso universitario, se debe reparar en el hecho de que existen autoridades ejecutivas que requieren contar con una plaza académica y que, por lo tanto, existen mayores privilegios en el trabajo académico que en el de confianza. Sin embargo, no resulta así para quienes ocupen puestos de confianza sin tener la cualidad de ser personal académico. Se requerirá de una amplia discusión para vislumbrar el alcance de la exclusión de los trabajadores de confianza con base académica en la ley laboral burocrática; en todo caso, tienen derecho a un marco de protección de naturaleza académica.

Lo anterior, es así, debido a que el personal académico preservará sus derechos y obligaciones, aun dentro del ámbito de competencia de regulación de relaciones laborales, y a la luz del apartado B del artículo 123 constitucional, conservando la protección colectiva, las prerrogativas de la ley orgánica, los reglamentos que serán aplicables de manera supletoria, así como los beneficios del trabajo especial universitario contemplado en la Ley Federal del Trabajo, según el caso de cada universidad pública.

Cabe mencionar que el contrato colectivo cambiará su denominación a condiciones generales de trabajo, pero conservará el conjunto de pres-

taciones colectivas, tabuladores, catálogo de puestos y derechos de seguridad social. Además, el personal académico guardará los procedimientos estuorios de ingreso, permanencia y promoción, así como los procedimientos de separación por casuales estrictamente académicas.

Debido al procedimiento electoral y a la expedición de la toma de nota de la representación correspondiente, el beneficio de regirse por el apartado B del artículo 123 constitucional lo tendrán los sindicatos; lo mismo en lo relativo al depósito de las condiciones generales de trabajo, las cuales se llevarán a cabo en el Centro Estatal de Conciliación y Registro Laboral, manteniendo un control local sobre estos importantes temas sindicales.

Es fundamental resaltar que el ejercicio del derecho a huelga tendrá requisitos y limitaciones propias del derecho burocrático, como el hecho de que las violaciones a las condiciones generales de trabajo deban ser de manera sistemática, o de que el servicio público de educación no genere ganancias económicas en sus respectivos ejercicios fiscales.

Para las relaciones laborales en sede jurisdiccional correspondiente al apartado A del artículo 123 constitucional, la autoridad laboral corresponderá al juez laboral, aplicando las reglas y principios del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, el cual incluye el procedimiento prejudicial obligatorio.

Mientras que, para las relaciones laborales en sede jurisdiccional correspondiente al apartado B de artículo 123 constitucional, la autoridad laboral corresponderá al Tribunal Burocrático de Conciliación y Arbitraje, y se aplicará el procedimiento tradicional, el cual tiene diferentes audiencias de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas sin las modificaciones de oralidad y concentración propias del nuevo Sistema de Justicia Laboral. Es importante mencionar que no será necesario agotar el procedimiento de conciliación obligatoria previo a impulsar el procedimiento jurisdiccional laboral.

En el ámbito jurídico, la noticia de que desaparecerían las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje⁹⁷ generó cierto desconcierto. Y es que en la Ley Federal del Trabajo ocurrió lo siguiente:

⁹⁷ Martínez, Gerardo, *Expiden decreto que reforma los artículos 107 y 123 constitucionales*, México, Notimex, 2017, <https://sejues.com/2017/02/24/expiden-decreto-que-reforma-los-articulos-107-y-123-constitucionales/>

<i>Texto anterior</i>	<i>Texto actual</i>
<i>Artículo 353-S.- En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.¹⁰²</i>	<i>Artículo 353-S.- Se deroga. Artículo adicionado DOF 20-10-1980. Reformado DOF 30-11-2012. Derogado DOF 01-05-2019.¹⁰³</i>

Tabla comparativa: elaboración propia.

Lo anterior significó, por un lado, la extinción de los mecanismos y del esquema habitual de acceso a la justicia laboral en México; y por otro lado, generó la necesidad de una atención especializada en materia laboral hacia las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Ante la extinción de las Juntas Especiales, la cuestión correspondiente es ¿cómo administrar la impartición de justicia laboral en las mencionadas instituciones educativas?

Una manera de responder, sin considerar la existencia de una laguna, es a través de la naturaleza imparcial que ahora tendrá (o deberá tener) la autoridad jurisdiccional, ya que esta guarda similitud con los principios, valores y virtudes judiciales que rigen la carrera judicial, tanto para las y los juzgadores del Poder Judicial de la Federación como para aquellos que integran el escalafón en los poderes estatales análogos. Al respecto de esto, el Código de Ética del Poder Judicial indica:

CAPÍTULO II IMPARCIALIDAD

2. Es la actitud del juzgador frente a influencias extrañas al Derecho, provenientes de las partes en los procesos sometidos a su potestad. Consiste en

⁹⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal del Trabajo*, México, Diario Oficial de la Federación 2008, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4860397&fecha=20/10/1980

⁹⁹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal...*, *cit.*, p. 96.

juzgar, con ausencia absoluta de designio anticipado o de prevención a favor o en contra de alguno de los justiciables. Por tanto, el juzgador:

- 2.1. Evita conceder ventajas o privilegios ilegales a cualquiera de las partes.
- 2.2. Rechaza cualquier dádiva que provenga de alguna de las partes o de terceros.
- 2.3. Evita hacer o aceptar invitaciones en las que el propio juzgador considere que se verá comprometida su imparcialidad.
- 2.4. Se abstiene de citar a las partes o personas vinculadas con ellas, fuera de las oficinas del órgano jurisdiccional en el que ejerza su función.
- 2.5. Se abstiene de emitir cualquier opinión que implique prejuzgar sobre un asunto.¹⁰⁰

En términos similares, en Guanajuato, el Código de Ética del Poder Judicial del estado refiere:

Artículo 12.- La imparcialidad consiste en juzgar con rectitud y con ausencia absoluta de designio anticipado o de prevención, sin actitudes que puedan reflejar favoritismo, predisposición o prejuicio, en relación con alguno de los justiciables.

La imparcialidad del juez es condición personal indispensable para el ejercicio de la función jurisdiccional, deber ser real, efectiva y evidente para la ciudadanía. Tiene su fundamento en el derecho de los justiciables a ser tratados por igual y no ser discriminados en lo que respecta al desarrollo de la función jurisdiccional, que persigue con objetividad la verdad de los hechos.

El juzgador tiene el deber de cumplir y hacer cumplir el principio del debido proceso, incluyendo el derecho de impugnación, constituyéndose en garante de los derechos de las partes y, en particular, velando porque se les dispense un trato igualitario que evite desequilibrio en el desarrollo del proceso, motivado por la diferencia de condiciones de cualquier índole y, en general, toda situación de indefensión.

El juzgador y demás servidores del Poder Judicial deben evitar toda conducta que aparente trato preferencial o especial, a los abogados y a los justiciables. El juzgador tiene la obligación de separarse de la tramitación y conocimiento de asuntos en los que tenga alguna relación previa con las partes o interesados en el proceso, en los términos previstos en la ley. El ejercicio de la función jurisdiccional es incompatible con otras actividades, a excepción de aquellas admitidas por la ley.

¹⁰⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Código de Ética del Poder Judicial de la Federación*, Diario Oficial de la Federación, México, 2004, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=719810&fecha=03/12/2004

Al juzgador y demás servidores del Poder Judicial les está prohibido recibir regalos o beneficios de cualquier índole, que provengan de alguna de las partes o de terceros; así como aceptar invitaciones a reuniones dentro o fuera de la oficina que puedan comprometer su imparcialidad.

El juzgador debe abstenerse de externar cualquier opinión que implique prejuzgar sobre un asunto.

Debe superar los prejuicios que incidan en la apreciación de los hechos y valoración de las pruebas; así como en la interpretación y aplicación de la ley. La imparcialidad obliga al juzgador a generar hábitos rigurosos de honestidad intelectual y de autocrítica.¹⁰¹

El juez podrá impartir justicia con la presunción razonable de que habrá de ceñir su actuación a la imparcialidad, inclusive, en aquellos asuntos en donde se surta a su favor la, históricamente, conocida competencia laboral universitaria.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas el 1 de mayo de 2019, derogaron el artículo 353-S, el cual databa de 1980 (año en el que se elevó a rango constitucional la autonomía universitaria) y fundamentaba la creación de Juntas Especiales. Vale la pena preguntarse si, este vacío normativo, en sentido amplio, es una laguna normativa o, una omisión legislativa; además de, si es dable citar el criterio interpretativo que dice:

DIFERENCIAS ENTRE LAS LAGUNAS NORMATIVAS Y LAS OMISIONES LEGISLATIVAS. Existe una laguna normativa cuando el legislador no regula un supuesto de hecho específico, de tal forma que un caso concreto comprendido en ese supuesto no puede ser resuelto con base en normas preexistentes del sistema jurídico. En cambio, una omisión legislativa se presenta cuando el legislador no expide una norma o un conjunto de normas estando obligado a ello por la Constitución. Así, mientras las lagunas deben ser colmadas por los jueces creando una norma que sea aplicable al caso (o evitando la laguna interpretando las normas existentes de tal forma que comprendan el supuesto que se les presenta), una omisión legislativa no puede ser reparada unilateralmente por los tribunales, pues éstos no tienen competencia para emitir las leyes ordenadas por la

¹⁰¹ Poder Judicial del Estado de Guanajuato, *Código de ética del Poder Judicial del Estado de Guanajuato*, Guanajuato, 2020, p.p. 34-35, https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/d_1600440855_Codigo%20de%20Etica%202020.pdf

Constitución, por lo que es el órgano legislativo quien debe cumplir con su deber de legislar (Tesis 1a. XIX/2018 (10^a)).¹⁰²

Frente al vacío legal que aquí se analiza, con independencia de su nomenclatura y carácter, deberá complementarse con la jurisdicción laboral que dirima los litigios universitarios. Por analogía y sin necesidad de crear juzgados especiales universitarios, los juzgados ordinarios locales podrían solventar tales problemáticas. En este sentido, es valiosa y pertinente la siguiente jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que indica:

UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY. LOS CONFLICTOS ORIGINADOS CON MOTIVO DE LAS RELACIONES LABORALES CON SU PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO DEBEN RESOLVERSE POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Las relaciones de trabajo entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y su personal administrativo y académico, están sujetas a las disposiciones del capítulo XVII, del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, *pues si bien les corresponde exclusivamente a las propias universidades o instituciones regular los aspectos académicos, dada la facultad con que cuentan para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, ello no implica que las decisiones que tomen en los aspectos laborales con su personal, sean jurisdiccionalmente inatacables, pues ese no es el alcance de la autonomía universitaria, ya que el artículo 3o. constitucional establece que las relaciones jurídicas de las universidades públicas autónomas con su personal académico y administrativo son de naturaleza laboral, y deben sujetarse a lo establecido en el apartado A del artículo 123 de la propia Norma Fundamental y a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, los conflictos entre dichas universidades y sus trabajadores se someterán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que de ningún modo implica una violación a la autonomía universitaria en lo que se refiere al ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrativo, ya que el régimen a que se hallan sujetas y que deriva de sus propias leyes orgánicas, reglamentos y estatutos, no se menoscaba por el hecho de que sus controversias laborales, aun las de orden académico y administrativo, se sujeten a los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que conforme al artículo 353-S de la Ley Federal del Trabajo, dichas Juntas deben ajustar sus actuaciones y laudos no solo a la Ley Federal del Trabajo, sino también a las normas interiores, estatu-*

¹⁰² Tesis 1a. XIX/2018, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. I, marzo de 2008, p. 1095.

tarias y reglamentarias de la institución autónoma correspondiente (Tesis 2a./J. 102/2002).¹⁰³

De esta manera, en el nuevo modelo de impartición de justicia habrá un juzgado imparcial que podrá dirimir las problemáticas universitarias que se susciten. No obstante, y con todo lo revisado en este texto, aún es pertinente pensar en configurar un “centro de mediación universitario” como sede autónoma universitaria, donde pueda verificarse la mediación considerando el contexto universitario, a reserva y con independencia del resultado al que se llegue con el nuevo mecanismo de solución de controversias.

El silencio jurídico referente a la competencia especial universitaria dio un mensaje preocupante al no considerar como un sistema autónomo el conjunto de universidades públicas al interior del cada vez más tenso régimen federalista mexicano.

Considérese que, originalmente, las universidades públicas, en su carácter de organismos públicos descentralizados y de conformidad con su naturaleza orgánica, podían dilucidar sus conflictos laborales conforme a lo indicado en el artículo 116 constitucional, en complemento de las bases establecidas en el apartado B del artículo 123 constitucional.

COROLARIO

El tejido normativo debe cumplir una función social de coadyuvar a la prevención y resolución de conflictos. La problemática aquí plasmada deja sobre la mesa la posibilidad de que, desde el nuevo enfoque administrativo, las universidades públicas y las instituciones de educación superior continúen con la actividad proactiva que les ha distinguido, meditando la idoneidad y los beneficios de conformar centros de conciliación universitarios que funcionen como filtros para el nuevo sistema de justicia laboral.

Se debe puntualizar que la regulación mixta, que establece la jurisprudencia 2a./J. 130/2016 (10a.) se entenderá no como la facultad de cambiar de jurisdicción de manera voluntaria, sino en el sentido de tener depositada la documentación colectiva en alguno de los apartados

¹⁰³ Tesis 2a./J. 102/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XVI, octubre de 2002, p. 298. Subrayado añadido.

del artículo 123 constitucional y, en todo caso, aplicar de manera supletoria la normatividad propia que surja de la capacidad reglamentaria de las universidades públicas, según sea el caso.

Pero, no se debe de quedar únicamente con el criterio anterior, pues hoy se tiene un nuevo criterio que nos permitimos destacar, el cual si bien, no nos otorga muchos elementos, nos proporciona una guía para buscar nuestra vía:

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. CON BASE EN LA LIBERTAD CONFIGURATIVA DEL ÓRGANO DE CREACIÓN, SU RÉGIMEN LABORAL PUEDE REGIRSE POR EL APARTADO A O POR EL B, DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN; POR LO QUE NO RESULTA INCONSTITUCIONAL EL ARTÍCULO 10. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.¹⁰⁴

Hechos: Derivado de la aplicación de casos concretos, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación solicitó la sustitución de la tesis jurisprudencial P./J. 1/96 mediante la cual, el Pleno del Alto Tribunal determinó que las relaciones de trabajo de los organismos descentralizados se rigen por lo previsto en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que, contrario a lo señalado en dicha jurisprudencia, la Segunda Sala considera que existe absoluta libertad de configuración del Congreso de la Unión o del Poder Ejecutivo Federal, según corresponda, para establecer el régimen laboral de tales organismos.

Criterio jurídico: El artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), punto 1, de la Constitución General, no contiene una regla sobre el régimen laboral de los organismos descentralizados, sino solo un criterio de competencia en favor de los tribunales federales, por lo que existe libertad configurativa para establecer en la ley, o en los decretos de creación respectivos, el régimen laboral aplicable a los organismos descentralizados.

¹⁰⁴ Tesis P./J. 10/2021, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Onceava Época, t. I, enero de 2022, página 5.

Esta tesis se publicó el viernes 28 de enero de 2022 a las 10:29 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 31 de enero de 2022, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

TESIS SUSTITUIDA: Tesis P./J. 1/96, de rubro: “ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 10. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL”, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo III, febrero de 1996, página 52, con número de registro digital: 200199.

Justificación: No es posible derivar el tipo de régimen laboral de los organismos descentralizados de una interpretación sistemática de otras disposiciones de la Constitución General considerando un criterio funcional, pues solo en el caso de las universidades e instituciones de educación superior, así como tratándose de la banca de desarrollo, se adopta un régimen laboral específico en forma expresa; de este modo, debe atenderse a la libertad de configuración tanto del Congreso de la Unión como del Ejecutivo Federal, porque la determinación del régimen laboral de un organismo descentralizado es una decisión de política pública, en donde el órgano creador del organismo descentralizado federal decide su régimen laboral, a fin de lograr de una mejor manera la finalidad para la que fue creado

Con este criterio, se consideró, que en el los contratos colectivos se señalan elementos que vinculan derechos y obligaciones de las relaciones laborales que van de la mano, buscando mejorar los mínimos que señala la Ley Federal del Trabajo, pero no se indica la vía por la cual se debe encausar el conflicto. Debido a esto, se tiene en consideración dos notas importantes, las condiciones de trabajo y los derechos como se analizó los individuales y colectivos van respecto al artículo 123 apartado A; simultáneamente, pero el conflicto puede acreditar e iniciar un procedimiento laboral, uno universitario y/o de responsabilidad administrativa.

CAPÍTULO TERCERO

ESCENARIOS DE LAS RELACIONES
LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES
PÚBLICAS EN MÉXICO

1. Con la reforma en sus términos, es indiscutible que se *lesiona* la especialización del acceso a la justicia laboral, en sede jurisdiccional, perdiéndose así una conquista jurídica histórica, a la luz del apartado especial para las personas trabajadoras universitarias.
2. Habrá una injerencia federal, sobre todo, por lo que hace a los trámites del registro sindical y titularidad de Contratos Colectivos Universitarios, consiguiendo mermar la estabilidad laboral de los Entidades Federativas y —desde luego—, de sus instituciones de educación superior.
3. Los juzgados laborales deberán garantizar, a través de sus sentencias, la especialización para los trabajadores universitarios, sin soslayar la aplicación cautelosa del apartado correspondiente de la Ley Federal de Trabajo, pues, de infringir esto, se corre el riesgo de desnaturalizar la esencia del trabajo universitario, equiparándolo con un servicio público ordinario, con todo lo que ello implica.
4. El derecho universitario debe integrar el cuerpo normativo aplicable: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,¹⁰⁵ Ley Federal del Trabajo,¹⁰⁶ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal,¹⁰⁷ Ley General de Responsabilidades Administrativas,¹⁰⁸ Ley General de Educación Superior,¹⁰⁹ Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guanajuato,¹¹⁰ Reglamento del personal académico de la Universidad de Guana-

¹⁰⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Constitución Política ...*, cit., p. p. 111, 126, 135-145 y 367.

¹⁰⁶ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal ...*, cit., p. p. 33-39, y 94-96.

¹⁰⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Orgánica de la Administración ...*, cit., p. 1.

¹⁰⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley General de ...*, cit., p. 71, p.p. 4-5 y 7

¹⁰⁹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley General de Educación ...*, cit., p. 2.

¹¹⁰ H. Congreso del Estado de Guanajuato, *op. cit.*, p. 69.

- juato,¹¹¹ Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato,¹¹² Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato,¹¹³ Reglamento de responsabilidades en el entorno universitario de la Universidad de Guanajuato,¹¹⁴ Contrato Colectivo de Trabajo 2020-2022,¹¹⁵ por otro lado también es aplicable lo que señalan los Códigos de Ética, como el Código de Ética del Poder Judicial de la Federación¹¹⁶ y Código de Ética del Poder Judicial del Estado de Guanajuato,¹¹⁷ así como los criterios citados en esta investigación y los Tratados Internacionales señalados, marco normativo no limitativo.
5. Relaciones Laborales Universitarias es el conjunto de actividades académico/administrativas en las universidades e instituciones de educación superior autónomas que por ley tiendan y logren el objeto a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones; no el mismo fin en la responsabilidad administrativa, ya que en ésta va contra el atentado de los principios que rigen la función pública, recordando que se trata de los servidores públicos, es decir, las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito federal y local, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
 6. Será necesario establecer criterios para resolver problemas competenciales, ya que es evidente que es una sola relación de trabajo, que puede verse bajo diversas ópticas jurídicas laborales y administrativas que al momento de las substanciaciones de los procedimientos pueden vulnerar a la seguridad jurídica y al propio derecho de acceso a la justicia. Se puede incurrir en pretender juzgar una conducta dos veces o hasta tres por diferente vía y con posibilidad de distintas sanciones viables. Incluso se genera si se deben de agotar todos los procedimientos que actualicen su procedencia. Es por ello por lo que en materia de relaciones laborales universitarias debe respetarse el principio *non bis in idem*.

Guillermo Cabanellas, define *non bis in idem* como un aforismo latino que significa no dos veces sobre lo mismo.

¹¹¹ Consejo General Universitario, *Reglamento del personal ...*, cit., p.p. 12-13.

¹¹² Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, *op. cit.*, p.p. 43-44.

¹¹³ Comisión de reglamentos del H. Consejo Universitario, *op. cit.*, p. 39.

¹¹⁴ Consejo General Universitario, *Reglamento de responsabilidades ...*, cit., p.p. 6, 9, 10-11

¹¹⁵ Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, *op. cit.*, p.p. 55-56

¹¹⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Código de Ética del ...*, cit.

¹¹⁷ Poder Judicial del Estado de Guanajuato, *op. cit.*

Para Rafael Márquez Piñero, con la citada expresión se quiere indicar que una persona no puede ser juzgada dos veces por los mismos hechos que se consideran delictuosos, a fin de evitar que quede pendiente una amenaza permanente sobre el que ha sido sometido a un proceso penal anterior.

De León Villalba, califica el *non bis in idem*, o también llamado *ne bis in idem*, como un criterio de interpretación o solución a constante conflicto entre la idea de seguridad jurídica y la búsqueda de justicia material, que tiene su expresión en un criterio de la lógica, de que lo ya cumplido no debe volverse a cumplir. Esta finalidad, continúa diciendo el referido autor, se traduce en un impedimento procesal que negaba la posibilidad de interponer una nueva acción, y la apertura de un segundo proceso con un mismo objeto. En otras palabras, el *ne bis in idem*, “garantiza a toda persona que no sea juzgado nuevamente por el mismo delito o infracción, a pesar de que en el juicio primigenio fue absuelto o condenado por los hechos que se pretenden analizar por segunda ocasión”.¹¹⁸

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala:

Ello es consecuencia obviamente de que existe una previa pluralidad de tipificaciones infractoras del mismo, porque, si solo existiera un único tipo normativo, es claro que solo podría haber una sanción. Vistas así las cosas, la cuestión de la pluralidad de sanciones se podría reconducir a la de pluralidad de infracciones y, como éstas tienen que estar tipificadas en una ley previa, en último extremo, se pudiera situar ante la vieja cuestión del concurso de normas. En otras palabras, la concurrencia de normas sancionadoras de un mismo hecho significa que éste es sancionado por dos fundamentos o causas distintas, lo que se conecta, en último extremo, con el bien protegido, ya que para que la dualidad de sanciones sea constitucionalmente admisible es necesario, además, que la normativa que la impone pueda justificarse porque contempla los mismos hechos desde la perspectiva de un interés jurídicamente protegido que no es el mismo que aquél que la primera sanción intenta salvaguardar o, si se quiere, desde la perspectiva de una relación jurídica diferente entre sancionador y sancionado. En las condiciones relatadas, algunos doctrinantes refuerzan esta postura al establecer que el artículo 23 constitucional o el *principio ne bis in idem*, prohíbe que un mismo delito –hecho–, sea doblemente sancionado, no que sea tipificado doble, triple o “n” cantidad de veces. En otras palabras, el ámbito propio de acción del mencionado principio lo constituye la sanción y no la infracción en sí misma. A este respecto, el pleno de la Suprema

¹¹⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *El principio Ne Bis In Idem*, México, SCJN, s.f., p. 1, https://www.supremacorte.gob.mx/Transparencia/Documents/Becarios/Becarios_010.pdf

Corte de Justicia de la Nación resolvió esta dicotomía de criterios al emitir la Tesis de Jurisprudencia P. LX/96 que dice ¹¹⁹:

RESPONSABILIDADES DE SERVIDORES PUBLICOS. SUS MODALIDADES DE ACUERDO CON EL TITULO CUARTO CONSTITUCIONAL. De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 108 al 114 de la Constitución Federal, el sistema de responsabilidades de los servidores públicos se conforma por cuatro vertientes: *A*). La responsabilidad política para ciertas categorías de servidores públicos de alto rango, por la comisión de actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho; *B*). La responsabilidad penal para los servidores públicos que incurran en delito; *C*). La responsabilidad administrativa para los que falten a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en la función pública, y, *D*). La responsabilidad civil para los servidores públicos que con su actuación ilícita causen daños patrimoniales. Por lo demás, el sistema descansa en un principio de autonomía, conforme al cual para cada tipo de responsabilidad se instituyen órganos, procedimientos, supuestos y sanciones propias, aunque algunas de éstas coincidan desde el punto de vista material, como ocurre tratándose de las sanciones económicas aplicables tanto a la responsabilidad política, a la administrativa o penal, así como la inhabilitación prevista para las dos primeras, de modo que un servidor público puede ser sujeto de varias responsabilidades y, por lo mismo, susceptible de ser sancionado en diferentes vías y con distintas sanciones.¹²⁰

7. El respeto a los principios de autonomía y libertad de cátedra, debe establecer un principio de prevención en la aplicación de derecho administrativo sancionador, como eje modulador y moderador en la aplicación preventiva del derecho administrativo y solo sancionador en casos extremos. Las sanciones aplicables a una conducta, sobre todo en materia de relaciones universitarias, deben claridad por su naturaleza académica o administrativa de la conducta desplegada que puede trascender a esferas de responsabilidad universitaria, que debe ser valorada no con la finalidad de perjudicar a una parte de la relación, sino que justamente en perspectiva de cumplir con los fines de la Educación Superior que imparte el Estado, y no crear escenarios sancionadores como fin del ejercicio de funciones públicas, ya que

¹¹⁹ *Ibidem*, p. 9.

¹²⁰ Tesis: P. LX/96, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. III, abril de 1996, p.128.

el Estado se beneficia a sí mismo en crear escenarios de preventivo de conflictos y de cumplimiento de obligaciones. Es Estado:

A través de sus órganos e instituciones, el encargado de despenalizar conductas y trasladarlas al ámbito del Derecho Administrativo Sancionador, debe continuar incrementando su política legislativa, en el aspecto preventivo consistente en evitar los concursos de leyes y sanar las posibles lagunas que se presentan en la legislación y reglamentación administrativa, de manera que, si no existe más que un tipo sancionable por cada conducta realizada, se facilita la labor de la autoridad sancionadora al analizar, por ejemplo, una conducta desplegada de manera compleja por un ente jurídico al cual se le atribuye una infracción, que no es posible estudiar de forma descontextualizada de los hechos en que se realizó, ni tampoco de manera individual, ya que de ser así, pudiera provocar que se diera una doble tipificación o doble incriminación de conductas.¹²¹

8. Es de suma importancia que se hagan las *adecuaciones normativas* e institucionales considerando el contexto laboral propio de las universidades públicas y las instituciones de educación superior para lograr consolidar las entidades internas que puedan erigirse como auténticos “centros de conciliación” que puedan echar a andar la maquinaria del acceso a la justicia laboral en México.
9. La diversificación de funciones académicas y administrativas han provocado jornadas excesivas por lo que se hace necesario establecer el Plan de Trabajo Anual como elemento de equilibrio de las funciones docencia, investigación, extensión y gestión.
10. La Persona Académica Universitaria tiene derecho al desempeño equilibrado de su vocación docente, investigadora y/o extensionista en una jornada que respete su dignidad humana y sus propios alcances y limitaciones en cuanto a sus capacidades intelectuales y creativas. Ni ángeles, ni robots; simplemente personas académicas.

¹²¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *El principio...*, cit., p.p. 10-11.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- ALMAZÁN GONZÁLEZ, José Antonio, Proyecto de decreto que reforma los artículos 56, 74, 357, 358, 359, 371, fracción IX; 540, creándose una nueva fracción V; 541, fracciones V y VI; 542, fracción III y 545 de la Ley Federal del Trabajo, México, Gaceta de la Comisión Permanente, 2007, https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_comision_permanente/documento/13190
- ARIAS ALAFFITA, Laura, *et al.*, *Diálogos por la Justicia Cotidiana Diagnósticos conjuntos y soluciones*, México, Gobierno de México, 2015, pp. 45-46, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf
- ARTAVIA, Sergio. y Picado, Carlos, *Principios sobre la competencia*, 2016, p. 16, https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2016/Junio/Curso_Principios_sobre_compentecia.pdf
- ASOCIACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN, *Asociaciones de universidades y de sindicatos*, México, 2020, <https://apauady.org/enlaces-relacionados/>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, 2021, pp. 111, 126, 135-145 y 367, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, *Ley Federal del Trabajo*, México, Diario Oficial de la Federación 2008, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4860397&fecha=20/10/1980
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, *Ley Federal del Trabajo*, México, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2022, pp. 33-39, y 94-96, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, *Ley General de Educación Superior*, Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2022, p. 2, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, México, 2022, p. 1, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, *Ley General de Responsabilidades Administrativas*, México, 2021, pp. 4-5 y 7, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>
- CANALES SERRANO, Eduardo Simón, *Diseño Institucional de la Junta de Conciliación y Arbitraje*, México, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos, 2018, pp. 14-15 y 17, <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5310/Dise%C3%B1o+institucional+de+la+Junta+de+Conciliaci%C3%B3n+y+Arbitraje.pdf?sequence=2>
- COMISIÓN DE GOBERNACIÓN Y PUNTOS CONSTITUCIONALES, *Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato*, México, 2018, pp. 43-44, <https://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/normatividad-2021/ley-organtica-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>
- COMISIÓN DE REGLAMENTOS DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO, *Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato*, 2018, p. 39, <https://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/normatividad-2021/estatuto-orgnico-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>
- COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012, p. 7, https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf
- CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO, *Reforma al reglamento de responsabilidades en el entorno universitario de la Universidad de Guanajuato*, México, pp. 2 y 6, 2021, <https://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/CGU2021-E3/reforma-reglamento-responsabilidades-en-el-entorno-universitario-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>
- CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO, *Reglamento de Responsabilidades en el entorno Universitario de la Universidad de Guanajuato*, México, pp. 6, 9, 10-11, 15,17, 2021, <https://www3.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/normatividad-2021/reglameto-de-responsabilidades-en-el-entorno-universitario-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>
- CONSEJO GENERAL UNIVERSITARIO, *Reglamento del personal académico de la Universidad de Guanajuato*, México, 2018, p.p. 12-13 y 15, <https://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/normatividad-2021/reglamento-del-personal-academico-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>

- CRUZ PARCERO, Juan Antonio, “Los Derechos Sociales en la Constitución de 1917: un balance en su centenario”, en Cruz Parceró, Juan Antonio (coord.) *Los derechos sociales en México. Reflexiones sobre la Constitución de 1917*, México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2020, p. 51, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6409/16.pdf>
- DÁVALOS MORALES, José, “El sindicalismo universitario”, *Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 148 ed., México, Serie Doctrina Jurídica, 2003 p. 2, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/15.pdf>
- DÁVALOS MORALES, José, *Trabajadores universitarios*, México, Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2018, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12540/14119>
- DE BUEN, Néstor, *La decadencia del derecho del trabajo*, México, Ed. Porrúa, 2001, pp. 6-11
- DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA, *Estatuto del Personal Académico de la UNAM*, México, UNAM, p. 1, <http://www.dgoae.unam.mx/ConsejoAsesor/pdf/EPA.pdf>
- FERNÁNDEZ RUIZ, María Guadalupe, *Marco Jurídico estructural de la Administración Pública Federal Mexicana*, México, Instituto Nacional de Administración Pública, A. C., 2015, pp. 107, 128 y 139, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4519/14.pdf>
- GAMBOA MONTEJANO, Claudia, *Artículo 123 constitucional. Estudio de antecedentes, derecho comparado y de las iniciativas presentadas*, México, Centro de Documentación, Información y Análisis Servicio de Investigación y Análisis Política Interior, 2008, pp. 10, y 16-17, <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>
- H. CONGRESO DEL ESTADO DE GUANAJUATO, *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guanajuato*, México, Secretaría General Reforma Instituto de Investigaciones Legislativas, 2020, p. 69, https://congresogto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3337/20200907_dto_215.pdf
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LAS REVOLUCIONES DE MÉXICO, *Sesión inaugural del Congreso Constituyente*, México, pp. 1-2, <https://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/251/1/images/SESION%20INAUGURAL%20DEL%20CONGRESO%20CONSTITUYENTE.pdf>

- LÓPEZ CÁRDENAS, Prospero, *El concepto de trabajo especial en la legislación laboral mexicana*, México, UAM. Universidad Autónoma Metropolitana, p. 1, <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/viewFile/943/920>
- LÓPEZ HENAINÉ, Ricardo, y Chávez Cuevas, Martha, “El desarrollo del Estado mexicano en su función de patrón y empleador para alcanzar sus fines”, *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*, México, Año 5, Número 8, enero-junio 2018, pp. 3, 4 y 5, <https://www.uv.mx/iic/files/2018/10/Num08-Art16-169.pdf>
- MARTÍNEZ, Gerardo, Expiden decreto que reforma los artículos 107 y 123 constitucionales, México, *Notimex*, 2017, <https://sejues.com/2017/02/24/expiden-decreto-que-reforma-los-articulos-107-y-123-constitucionales/>
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS: Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966*, Naciones Unidas, 1966, Serie de Tratados, vol. 993, p. 2, https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO/UNESCO, Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997) Con un prólogo y una guía del usuario revisados, 2016, trad. de Unidad de Publicaciones de la OIT, Suiza, Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT, 2016, pp. 4, 9, 17 y 62-63, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_493318.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente Informe de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente, Trad. de Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza, Departamento de Políticas Sectoriales, 2021, pp. 5-6, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_780077.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior*, trad. de Oficina Internacional del Trabajo

- jo, Ginebra Suiza, Departamento de Políticas Sectoriales, 2018, pp. 8-9, 12-13, 18 y 20, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_638343.pdf
- PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO, *Código de ética del Poder Judicial del Estado de Guanajuato*, Guanajuato, 2020, pp. 34-35, https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/d_1600440855_Codigo%20de%20Etica%202020.pdf
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, Decreto por el que se expide la Ley General de Educación Superior y se abroga la Ley para la Coordinación de la Educación Superior, México, *Diario Oficial de la Federación*, 2021, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616253&fecha=20/04/2021#:~:text=Las%20relaciones%20laborales%20de%20las,t%C3%A9rminos%20y%20con%20las%20modalidades
- RONDERO LÓPEZ, Norma, *Las condiciones laborales de los trabajadores académicos: la regulación laboral y la regulación académica*, X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Área 16: Sujetos De La Educación, pp. 4-6, https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0452-F.pdf
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Reseña histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Libro Blanco*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2006, p. 1, <https://www.stps.gob.mx/librosblancos/libroblancodelaJFCA/LibroBlancoObraJFCA20063resena.pdf>
- SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, *Contrato Colectivo de Trabajo 2020-2022*, México, 2020, pp. 55-56, http://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/stunam_2020_2022.pdf
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Código de Ética del Poder Judicial de la Federación*, Diario Oficial de la Federación, México, 2004, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=719810&fecha=03/12/2004
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *El principio Ne Bis In Idem*, México, SCJN, s.f., pp. 1 y 9-11, https://www.supremacorte.gob.mx/Transparencia/Documents/Becarios/Becarios_010.pdf
- VARGAS MORGADO, Jorge, Servidores excluidos apartado B del artículo 123 Constitucional, en Kurczyn Villalobos, Patricia (comp.), *Culturas y sistemas jurídicos comparados, panorama internacional de Derecho social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, p. 2, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/45.pdf>

TESIS:

- I. Tesis: P. LX/96, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. III, abril de 1996, p.128.
- II. Tesis 2a./J. 102/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XVI, octubre de 2002, p. 298.
- II. Tesis 1a. XIX/2018, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. I, marzo de 2008, p. 1095.
- IV. Tesis 2a./J. 130/2016, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. II, noviembre de 2016, p. 1006.
- V. Tesis P./J. 10/2021, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Onceava Época, t. I, enero de 2022, página 5.

Relaciones laborales universitarias,
se terminó en la Ciudad de México
durante el mes de octubre de 2023.
Bajo la dirección de la Universidad de
Guanajuato. La edición estuvo al cuidado de la
oficina litotipográfica de la casa editora.



Relaciones laborales

UG

9 786074 419917

LITO

9 786078 758791



UNIVERSIDAD DE
GUANAJUATO



Ediciones
Universitarias

LITO - GRAPO

S.A. de C.V.