



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

**PERFILES  
EDUCATIVOS**

ISSN 0185-2698

**Camacho Coronel, Jesús A. (1983)**  
**“ESTABILIDAD Y DEFINITIVIDAD. CUESTIONES DE FRONTERA”**  
**en Perfiles Educativos, No. 3 (22), pp. 28-32.**

## **ESTABILIDAD Y DEFINITIVIDAD. CUESTIONES DE FRONTERA**

Jesús A. CAMACHO CORONEL

---

**Es necesario establecer las diferencias específicas y de esencia que existan entre la estabilidad y la definitividad, tanto en el Estatuto de Personal Académico como en el Contrato Colectivo de trabajo**

---

### **INTRODUCCIÓN**

**L**as universidades son en la actualidad recintos donde la cultura se analiza, se difunde y, más aún, se produce.

Solo ahí la idea encuentra los elementos para desarrollarse, para madurar y ser expuesta, lanzada a la realidad que le ha dado origen y a la que pretende modificar.

La idea se estructura y se transforma en conocimiento, requiriendo para tal efecto dos elementos fundamentales: el estudio y la libertad.

El primero es la esencia misma del conocimiento, casi nos atreveríamos a decir que es el conocimiento mismo.

El segundo es el único medio en que aquél puede desarrollarse.

Por eso las universidades han debido instituirse como tales, es decir, como recintos abiertos al pensamiento universal, y han acogido en su seno a los hombres prominentes, aquellos que hacen del conocimiento y la enseñanza el objeto de su vida.

El camino para la obtención del conocimiento es un largo proceso que se desarrolla por etapas en las que ha sido necesario, desde siempre, para las universidades, ubicar aquéllas en las que se encuentra el estudioso que realiza sus labores en el interior del claustro.

Proceso más delicado aún ha sido el de seleccionar aquellos hombres que ostentan el conocimiento suficiente para ingresar como docentes o investigadores en las universidades.

Para solucionar la problemática que presentan estos aspectos, que son en sí de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, las universidades han instrumentado diversos mecanismos; así, por ejemplo, según refiere el maestro Ignacio Carrillo Prieto en su libro **El personal académico en la legislación universitaria**: "Desde sus orígenes en las escuelas catedralicias, la universidad se reserva a través de la **licentia docendi**, la facultad de autorizar expresamente a quienes considera capaces para la enseñanza".

Por su parte, la Real y Pontificia Universidad de México, antecedente directo de nuestra Universidad, creada por real cédula fechada en la ciudad de Toro el 21 de septiembre de 1551, fijó los términos de ingreso, promoción y permanencia, contenidos en la Constitución Salmantina, pues la cédula mencionada prescribía que la vida de la nueva Universidad se regiría por esa Constitución.

Empero, las particulares condiciones fácticas en que se llevó a cabo el desarrollo de la vida académica de la Real y Pontificia Universidad hizo necesaria la expedición de diversos ordenamientos que adaptasen la reglamentación salmantina a la realidad mexicana, así aparecen la Constitución de Farfán, de 1580, la Constitución de Moya, de 1586, la Constitución de Cerralvo, de 1626 y, por último, la Constitución de Don Juan Palafox y Mendoza, que regiría en adelante, durante la época virreinal, la vida de la Universidad, a partir de 1688 y que reunía elementos contenidos en las anteriores Constituciones y agregaba algunos nuevos.

La Constitución de Palafox sustentaba ya principios que en mayor o menor grado perdurarían a través del tiempo; como el de que nadie podía profesar cátedra sin haber presentado un concurso de oposición; se preveía, también, la posesión temporal de cátedras, cuyos titulares tenían asegurada su profesión durante cuatro años, cumplidos los cuales debería verificarse la oposición para obtener la permanencia.

Es de señalarse que la oposición consistía en una cátedra que se exponía ante estudiantes, después de lo cual los alumnos emitían su votación calificando la exposición.

Del concurso de oposición de corte tradicional en que "se valora más el brillo ocasional que todos los méritos de la carrera anterior del candidato", como cita Darcy Ribeiro en su obra **La universidad nueva: un proyecto**, se ha evolucionado hacia el que considera nuestro Estatuto del Personal Académico, pues aunque no se sustituye del todo el sistema de concursos, las comisiones dictaminadoras, además de la calificación que se otorga al grupo de exámenes específicos, tales como la crítica de un programa de estudios, la exposición escrita de un tema del programa, el interrogatorio sobre la materia, la prueba didáctica y la formulación de un proyecto de investigación sobre un problema determinado, previó, además, que las comisiones dictaminadoras debían sujetarse a criterios de valoración, como son la formación académica y los grados obtenidos por el concursante, la labor docente y de investigación realizada, incluyendo la efectuada como becario o ayudante de profesor o investigador, los antecedentes académicos y profesionales y su contribución a la difusión de la cultura, la antigüedad al servicio de la Universidad, así como su intervención en la formación de profesores o investigadores, atendiendo todo ello, principalmente, al establecimiento de la carrera académica.

Como ha sido señalado, la calificación de los concursos de oposición es atribución de las comisiones dictaminadoras, con las que contará cada dependencia, en el número que determine el consejo técnico respectivo. La integración de dichas comisiones deberá ser ratificada por el Consejo Universitario, con lo que se garantiza su adecuada composición, lo cual no significa constituir cuerpos cerrados, dada la previsión del artículo 85, que permite revisar cada dos años la integración de las comisiones para modificarlas cuando así convenga, a juicio del consejo técnico, interno o asesor, de las dependencias. En todo caso, las comisiones dictaminadoras, que son algunos de los órganos que intervienen para el ingreso y promoción del personal académico, han de integrarse con profesores e investigadores definitivos de otras dependencias universitarias ajenas a aquélla para la cual se haya constituido la comisión respectiva, y que se hayan distinguido en la disciplina de que se trate, todo lo cual permite garantizar la imparcialidad y calidad del dictamen de dichas comisiones.

Así, al proponerse como uno de los objetivos de nuestra Universidad el establecimiento de la carrera académica, para dar cumplimiento a sus fines, a través de los procedimientos señalados en el Estatuto del Personal Académico (que encuentra su fundamentación legal en el Artículo 3o., Fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la cual se eleva a rango constitucional la autonomía; en los artículos 13 y 14 de su Ley Orgánica; en el Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo y en el Título Cuarto del Estatuto General de nuestra Universidad), se propugna que el personal académico obtenga, por medio de los procedimientos y requisitos establecidos, la calidad denominada en el Estatuto de marras como "Definitividad", misma que otorga estabilidad en el empleo al personal académico que asciende a dicha calidad, toda vez que se adquiere una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Empero, es necesario establecer las diferencias específicas y de esencia que existen entre la estabilidad y la definitividad, tanto en el Estatuto del Personal Académico como en el Contrato Colectivo de Trabajo de dicho Personal, ya que tales conceptos son frecuentemente confundidos.

La Constitución de 1917 otorga a los trabajadores el derecho a la estabilidad en el empleo, al consignar, en la fracción XXII de su artículo 123, que "el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

La doctrina jurídica ha vertido diversas opiniones acerca del concepto, así, el maestro Mario de la Cueva señala que: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador V de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación," Además, ha indicado que es "la certeza del presente y del futuro" para el trabajador. Dice que está unida a ideas como la dignidad, la libertad del hombre frente al hombre, y la igualdad, y es, además, "la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manojito de derechos cuya importancia también es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan."

Por su parte, el licenciado Euquerio Guerrero opina, en su **Manual de derecho del trabajo**, que: "Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo, dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido." Del párrafo anterior se desprende la importancia de la estabilidad en el empleo para los trabajadores.

Al respecto, el doctor Alberto Trueba Urbina opina que: la estabilidad en el empleo significa que "al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido." El tratadista destaca la importancia de este derecho, de la siguiente manera: "Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podrán ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea, su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien, ejercer la acción de indemnización de tres meses de salarios, en caso que así le conviniera."

Al dar el legislador nacional la fracción VIII del artículo 3o. de nuestra Constitución y al adicionar con un capítulo XVII el Título Sexto a la Ley Reglamentaria del mencionado artículo 123, no se propuso eliminar este derecho del ámbito del conjunto de derechos de los trabajadores académicos.

La intención del legislador fue expresada con toda claridad en la citada fracción VIII al señalar que "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, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere."

Asimismo, se señala en la exposición de motivos que: "las Universidades Públicas del país han solicitado que se legisle, a nivel constitucional, para garantizar el ejercicio de su autonomía y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de ser compatibles, la autonomía y los fines de las instituciones de educación superior con los derechos laborales de los trabajadores, tanto académicos como administrativos".

Empero, dadas las características particulares de las universidades, el legislador federal dispuso modalidades especiales en lo referente a la estabilidad en el empleo del trabajador académico.

De esta forma, el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo consigna que "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 e instituciones establezcan."

La diferencia que existe con los artículos 35, 36 y 37 de la mencionada Ley, que regulan la estabilidad, en lo general es evidente, pues éstos disponen que: "las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado" (artículo 35).

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza" (artículo 36).

El tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar,
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por la Ley" (artículo 37).

La estabilidad en el empleo, en la Universidad Nacional Autónoma de México, se reconoce para el personal académico desde tiempo atrás, y es denominada "Definitividad", calidad a la que acceden los técnicos académicos, los profesores e investigadores de carrera, después de aprobar un concurso cerrado o para promoción, previa la aprobación de un concurso abierto; por lo que respecta a los profesores de asignatura, estos adquieren la definitividad al aprobar un concurso de oposición abierto. Respecto de los técnicos académicos y profesores e investigadores de carrera, es importante esclarecer que aun habiendo aprobado un concurso abierto, en el que han sido evaluados por los órganos académicos competentes, su relación de trabajo continuaba siendo la de tiempo determinado; por lo que, las autoridades de esta Universidad y el Sindicato Titular del Instrumento Colectivo de Trabajo pactaron, el 31 de enero pasado, las precisiones a la Cláusula 8 del citado instrumento, a través de las cuales se otorgan modalidades a la estabilidad en el empleo, mismas que derivan de la aplicación de los procedimientos y requisitos señalados.

Así, la Cláusula 8 prescribe que "toda persona, para ingresar a la Universidad como miembro del personal académico deberá presentarse a un concurso de oposición abierto y tendrá derecho a los reconocimientos que para lograr su estabilidad previene el Estatuto del Personal Académico. En el presente Contrato se estipularán las cuestiones de carácter laboral correspondientes.

"Los interinos sólo serán nombrados para suplir al personal académico definitivo a quien se haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y, en su caso, en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. Si el interino dura un período lectivo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto en su especialidad.

"Los trabajadores académicos que hubieren ingresado o ingresen mediante concurso de oposición, serán considerados como definitivos, en los términos del segundo párrafo del artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo.

"Los profesores definitivos tendrán prioridad para ocupar los interinatos.

"En la contratación de personal académico, la UNAM, en igualdad de merecimientos académicos, dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros. Todo miembro del personal académico que tenga derecho a la definitividad por virtud del cumplimiento del Estatuto del Personal Académico, podrá solicitar el concurso correspondiente, el cual se abrirá en los términos previstos en dicho ordenamiento y no podrá ser afectado en su situación académica ni en sus condiciones de trabajo, en tanto no se conozca el resultado del concurso."

La aplicación de la Cláusula, en los términos señalados, planteó diversos problemas respecto de su aplicación e interpretación, principalmente por el hecho de remitir al segundo párrafo del artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, en lo referente a la calificación de calidad de definitivos que adquieran los miembros del personal académico, de conformidad con los procedimientos y requisitos estatutarios, además de que dicho segundo párrafo, a su vez, remitía a nuestro ordenamiento específico, sin que quedase precisado el alcance de lo contenido en la Cláusula 8.

Con el propósito de clarificar y precisar dicha controversia, las autoridades de esta universidad y el sindicato gremial del personal académico convinieron las interpretaciones a la Cláusula citada, permitiendo con ello que se instrumentaran definitivamente los contenidos de aplicación de la misma.

Así, y por lo que se refiere al párrafo segundo, que cita: "Los interinos sólo serán nombrados para suplir al personal académico definitivo a quien se haya otorgado licencia en los términos del Estatuto del Personal Académico y, en su caso, en el presente Contrato Colectivo de Trabajo. **Si un interino dura un período lectivo realizando actividades académicas, tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto en su especialidad.**"

Interpretación y precisión del párrafo segundo: "en todo caso, los interinatos serán considerados como trabajadores por tiempo determinado, sin perjuicio de su derecho a participar en los concursos de oposición previstos en el Estatuto del Personal Académico, en los términos de este Contrato Colectivo. También son trabajadores de tiempo determinado los ayudantes de profesor y de investigador y los que la Universidad contrata para realizar una tarea de naturaleza temporal en los términos del Estatuto del Personal Académico.

"Los ayudantes de profesor e investigador que reúnen los requisitos estatutarios y que participan en concursos de oposición abierto, tendrán preferencia en igualdad de circunstancias, para ocupar las plazas de profesor, investigador o técnico académico, sometidas a concurso, sin perjuicio del mejor derecho de aquellos concursantes que sean profesores, investigadores o técnicos académicos, interinos en la materia o área de su especialidad".

El párrafo tercero, que cita: "Los trabajadores académicos que hubieren ingresado mediante concurso de oposición serán considerados como definitivos, en los términos del segundo párrafo del artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo."

Interpretación y precisión del párrafo tercero: "Los que ingresen mediante procedimiento distinto al ordinario (concurso de oposición abierto), deberán sujetarse, para obtener su definitividad, a los procedimientos que el Estatuto del Personal Académico establece y cumplir con los requisitos previstos en el mismo.

"Los profesores de asignatura que ingresen mediante concurso de oposición abierto, obtienen su definitividad por así establecerlo el Estatuto del Personal Académico, y su relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

"Los técnicos académicos y los profesores o investigadores de carrera que ingresen mediante ese procedimiento, gozarán de estabilidad en tanto cumplan con las obligaciones que establezca el Estatuto del Personal Académico y no sean dictaminados en el concurso que el Estatuto del Personal Académico prevé para obtener la definitividad, en los plazos que este contrato y el propio Estatuto prevé, de obtenerla, su relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

"La estabilidad a que se hace referencia subsiste por tres años, al término de los cuales el interesado deberá solicitar el concurso de oposición cerrado para obtener la definitividad. El derecho a solicitar y participar en el concurso es correlativo de la obligación de la Universidad de abrirlo, en los términos del Estatuto del Personal Académico."

Con la firma de las precisiones a la Cláusula 8 han quedado plenamente deslindadas la estabilidad y la definitividad, además de que los trabajadores académicos obtuvieron el reconocimiento contractual de los siguientes derechos:

- a) El reconocimiento de la preferencia que en igualdad de circunstancias tienen los ayudantes de profesores e investigadores para ocupar plazas de profesor, investigador o de técnico académico.

- b) Que los profesores e investigadores de carrera y los técnicos académicos que hubieren ingresado a través de un concurso de oposición se les reconociera la estabilidad por tres años en el empleo, en tanto cumplan con las obligaciones que establezca el Estatuto del Personal Académico y no sean dictaminados en el concurso de oposición cerrado que el Estatuto de Personal Académico prevé para obtener la definitividad, en los plazos que el contrato y el propio Estatuto señalen.
- c) El reconocimiento de que una vez obtenida la definitividad, los profesores de asignatura, los profesores e investigadores de carrera y los técnicos académicos, tendrán una relación de trabajo por tiempo indeterminado.
- d) El reconocimiento del derecho de los trabajadores interinos a que se abra un concurso de oposición abierto en su especialidad, siempre y cuando duren un período lectivo realizando actividades académicas.

Si bien el legislador al aprobar la fracción VIII del artículo 3o. Constitucional reservó a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley la facultad de fijar los aspectos académicos al establecer que tendrían el derecho de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia, y estipulado que las relaciones laborales se normarían por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, a través de su Ley Reglamentaria, éstas se han visto en la necesidad de esclarecer entre el contenido laboral y académico de los términos mencionados, a fin de delimitar los aspectos de negociación colectiva de aquellos de índole académica, esta necesidad dio origen a que se precisase la cláusula 8 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, toda vez que la misma aparentemente abordaba aspectos académicos, por ejemplo, al mencionar en el tercer párrafo que "los trabajadores académicos que hubieren ingresado o ingresen mediante concursos serán considerados **como definitivos**, en los términos del segundo párrafo del artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo", pero al ser acordada la precisión a esta Cláusula quedó claramente establecida la naturaleza laboral de lo pactado, preservándose así la garantía constitucional que ha hecho reserva de la fijación de estos términos a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley en ejercicio de su autonomía

No queremos concluir esta exposición sin dejar de mencionar lo señalado por el Rector de nuestra Máxima Casa de Estudios, Dr. Octavio Rivero Serrano, el pasado 2 de marzo de 1981, en que indicó: "La sociedad entera reconoce en sus universidades el centro más importante de reflexión sobre sus propios problemas. Por eso justamente se ha garantizado en la Constitución la autonomía de las Instituciones Públicas de Educación Superior: para que sin coacciones y con el más amplio margen de libertad puedan ejercer, de manera responsable el examen crítico, libre e incondicionado de todo lo que concierne a la sociedad mexicana, y propongan, con esa misma libertad, las soluciones que se estimen más indicadas. Hasta aquí llega la misión universitaria. Por tal razón, los universitarios no hacemos ni podemos hacer concesiones ante quienes pretenden restringir el ámbito de libertad."

## BIBLIOGRAFIA

DE LA CUEVA, Mario- **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 5a, ed. México. Edit. Porrúa, 1981.

CARRILLO PRIETO, Ignacio. **El personal académico en la legislación universitaria**. México, UNAM, 1976.

JIMENEZ RUEDA, Julio. **Historia jurídica de la universidad de México**. México, UNAM, 1955.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 6a. ed., México, Edit. Porrúa, 1977.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. México, Edit. Porrúa, 1978.

Ley Federal del Trabajo de 1970. 26a. ed., comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Herrera. México, Edit. Porrúa, 1981.

**Legislación**. Editada por la Dirección General de Estudios y Proyectos Legislativos de la UNAM.

Decreto por el que se adiciona con una fracción VIII el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se cambia el número de la última fracción del mismo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de junio de 1980.