

Cuarenta años de la reforma constitucional sobre la autonomía universitaria. Los efectos laborales

Yolanda Legorreta Carranza

Las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo. Los impactos en las universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas

El 10 de junio de 2020 se cumplieron cuarenta años de la entrada en vigor de la reforma constitucional que incorporó la fracción VIII (hoy VII) al Artículo 3º, relativa a la autonomía. Aunque existen muchos estudios sobre esa garantía, uno de los aspectos menos analizados es el de los impactos que tuvo la reforma de 1980 en el ámbito laboral. En dicha fracción se estableció que las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarían por el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución, en los términos y con las modalidades que estableciera la Ley Federal del Trabajo (LFT), conforme a las características propias de un *trabajo especial*, de manera que concordaran con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones. Esta reforma originó, a la vez, la de la Ley Federal del Trabajo, el 20 de octubre de ese mismo año, mediante la cual se adicionó un Capítulo XVII, relativo a las universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas por ley, dentro del Título Sexto de los Trabajos Especiales. Dicho capítulo se mantiene a la fecha

casi inalterado ya que las reformas han sido mínimas y sólo para hacer consistentes otras integrales efectuadas a la LFT.

Las reformas, por haberse efectuado en el más alto nivel normativo, modificaron el régimen laboral de las Instituciones de Educación Superior (IES) que se ubicaban en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional y, por tanto, se regían por la legislación dirigida a los trabajadores del Estado; desde entonces quedaron en el Apartado A, reguladas por la LFT. Sus sistemas de seguridad social se mantuvieron en los términos de sus leyes orgánicas o conforme a los acuerdos que con base en ellas tenían celebrados.

A partir de las reformas, aunque ya existían sindicatos universitarios, pudieron cobrar mayor fuerza y ser reconocidos los de personal académico, de personal administrativo y los autodenominados “únicos” o de institución. La libertad para constituir sindicatos llevó al extremo de propiciar, hasta hoy, la coexistencia de dos, tres o incluso más en una misma institución, cada uno con pretensiones y exigencias distintas que con frecuencia inusitada paralizan las actividades.

Este nuevo orden jurídico académico-laboral que se estableció exclusivamente para las IES, aunque tuvo limitaciones, sirvió para definir los alcances de la materia que puede ser objeto de negociación con sus respectivos sindicatos y deslindar los aspectos que dichas instituciones pueden regular en forma exclusiva, sin tener que negociarlos bilateralmente.

El calificativo de *especial* otorgado al trabajo académico se incluyó en el Artículo Tercero y después se incorporó a la LFT; determinó la expedición de normas jurídicas específicas para el trabajo que desarrolla el personal académico en las IES, distinguiéndolo del trabajo en general y de otros trabajos especiales previstos en la Ley, en sólo trece disposiciones (ahora once). Produjo, en los hechos, un régimen mixto para regular las relaciones de trabajo en las IES, que prevalece en la actualidad; si bien este nuevo régimen hizo énfasis en la naturaleza *especial* y se incluyeron normas propias y distintivas, los demás aspectos, fuera de esas disposiciones especiales, se tuvieron que regular, desde entonces, por las normas del trabajo en general.

En las normas especiales se incluyeron sólo aquellas aplicables al personal académico que presta servicios en las IES, como los tipos de jornada completa, media jornada o por hora clase, para quienes están dedicados exclusivamente a la docencia; la especifi-

cación de que la fijación de salarios distintos para trabajo igual no se considera violatorio del principio de igualdad de salarios, si éste corresponde a diferentes categorías académicas; o la norma especial que señala que en ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión.

En este sentido, las normas específicas fueron contundentes en algunos de los artículos incorporados. Por ejemplo, el artículo 353-L señala que:

[...] corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos y 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.

Con esa norma especial, se sentaron las bases para que un trabajador académico pueda ser contratado por tiempo indeterminado, dada la naturaleza y duración de las tareas que deba realizar, si cumple con las condiciones señaladas en el artículo. Con dichas normas, también se caracterizó al trabajo académico temporal y se excluyó implícitamente la injerencia de los sindicatos en su ingreso, lo cual no ocurre en algunas IES que han permitido, en los hechos o incluso en los contratos colectivos, la intervención sindical.

A partir de las reformas, las IES pudieron reglamentar en forma exclusiva todo lo relativo al ingreso del personal académico y decidir libremente si mantienen una plaza académica en forma temporal o definitiva o si modifican su perfil, de acuerdo con las necesidades académicas determinadas por el cupo fijado, la creación, modificación, suspensión o supresión de planes y programas de estudio; la creación de nuevas carreras o grupos o incluso, por razones de tipo presupuestal.

Asimismo, pudieron establecer en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia todos los aspectos académicos de los requisitos, concursos, evaluaciones, cuerpos dictaminadores,

jurados y condiciones para el ingreso; decidir las condiciones y evaluaciones o productos académicos a considerar, en la promoción, para alcanzar niveles y categorías académicas superiores; así como determinar las formas o mecanismos para reconocer la permanencia del personal académico, retenerlo y evaluar su desempeño. También les permitió definir los requisitos y los órganos competentes para el ejercicio de algunos derechos generados por la permanencia y vinculados al desempeño de las funciones de docencia e investigación, como el periodo sabático, aunque a la fecha, se debe reconocer, aún persiste una doble interpretación, sobre si el sabático constituye un derecho académico o una prestación que se regula desde el ámbito laboral, circunstancia que genera múltiples desacuerdos con las organizaciones sindicales por la línea difusa que existe entre su naturaleza puramente académica o laboral. Con el transcurso del tiempo, las IES han defendido la regulación de los aspectos académicos y administrativos del sabático en lo que se refiere a su propósito de superación académica; la no afectación al desarrollo de los planes y programas de estudio; la presentación de un plan o proyecto de trabajo a realizar; la autorización por un órgano académico; y la evaluación de los resultados, así como la tramitación para su disfrute, dejando los aspectos laborales para su acuerdo con los sindicatos, esto es, la verificación de la antigüedad requerida, la vigilancia de la garantía del goce de salario y prestaciones con su categoría y nivel como si el profesor estuviera activo, su reincorporación a la conclusión, así como el procedimiento para hacer efectivo el derecho.

Aunque el régimen mixto creado a partir de las reformas permitió el desarrollo de los reglamentos de personal académico, todas las demás normas de carácter general afectan el desarrollo cotidiano de las actividades de las IES, en tanto que para algunos de los temas más sensibles en dichas instituciones, como los conflictos individuales de trabajo o la contratación colectiva, las normas especiales fueron omisas y, en esos casos, se aplican las reglas del trabajo en general, lo que explica que prevalezca la confusión y no haya un claro deslinde de lo que constituye el ámbito exclusivo de regulación de las IES y las normas de índole laboral, sujetas a la relación bilateral con las organizaciones sindicales, lo cual, habitualmente, propicia que las IES enfrenten injerencias en temas que les son exclusivos, especialmente en los procedimientos de ingreso, promoción y per-

manencia del personal académico. Las repercusiones se pueden identificar a través del análisis de los contratos colectivos de trabajo por la forma en que se mezclan los aspectos académicos con los laborales, rubros donde se pacta a veces, la intervención de dichas organizaciones en el ingreso del personal académico, que opera mediante *propuestas* del sindicato.

Los procedimientos de promoción son sustituidos por las *recategorizaciones*, más vinculadas al tiempo que el interesado ha permanecido en una categoría y nivel que a las evaluaciones que deben realizarse de las actividades en un periodo determinado, en las IES o en su beneficio. Es también frecuente la consideración del simple transcurso del tiempo o antigüedad, confundida con la permanencia, o la intervención sindical para decidir quiénes participan en acciones de formación, profesionalización o actualización, concebida restrictivamente como capacitación, en el sentido laboral y no como medidas para apoyar y reconocer la permanencia.

Así, algunos aspectos del trabajo académico permanecen en las mismas condiciones después de 1980. Un ejemplo son los juicios laborales que se rigen por las normas aplicables al trabajo en general, ya que la reforma no dispuso normas especiales para ellos; la Ley no ofreció ninguna solución normativa y su ausencia genera altos costos por los montos que alcanzan los juicios perdidos, que se alargan y actualizan los salarios caídos que constituyen grandes pasivos y cargas onerosas para las IES. Sólo en el caso de la rescisión de la relación laboral, las causales que menciona el Artículo 47 de la Ley no consideran la especificidad del trabajo académico, y se aplican forzosamente a miembros del personal académico. Muchas veces en las rescisiones se acude, para fundamentarlas, a *las faltas de probidad u honradez* o en la norma genérica *las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere*.

El mal desempeño de un profesor o investigador en las funciones de docencia o investigación que se le encomiendan; conductas inadecuadas en su relación con los estudiantes u otros miembros de la comunidad; la falta de resultados comprometidos o la deficiencia en los mismos, luego del disfrute de períodos sabáticos, carecen de normas especiales para ser sancionados y producen con frecuencia laudos desfavorables y costos económicos acompañados, las más de las veces, de la reinstalación del trabajador que había sido despedido.

Otro caso es el de la persistencia, a la fecha, de la figura de la huelga en las IES, donde varios de los supuestos que se plantean como objeto de la misma, son ajenos a sus actividades o las peticiones de salarios y prestaciones, las cuales en la mayoría de los casos son desproporcionadas, como si las IES fueran productoras de bienes y obtuvieran utilidades, a pesar de que reciben recursos públicos limitados y constreñidos a determinados propósitos, por lo que el margen de negociación es cada vez más escaso. Las huelgas prolongadas de meses de inactividad causan daños irreparables a las IES por la parálisis en las actividades de docencia y en los proyectos de investigación, además del deterioro de las instalaciones por su abandono. Para efectos de las normas de trabajo generales, el tratamiento de la huelga estallada es casi igual al de las empresas. La idea del Apartado c que no prosperó hace cuarenta años o las propuestas de establecer el arbitraje obligatorio o limitar las huelgas en las universidades a no más de quince días, no han tenido eco. Sólo recientemente, en la reforma publicada el primero de mayo de 2019, hubo una parcial concesión a este propósito, con la modificación del Artículo 937 que otorgó al patrón el derecho a someter el conflicto a la decisión del Tribunal, únicamente si la huelga se extiende por más de sesenta días.

Esta situación, que aún afecta a las IES, no pudo ser advertida oportunamente. No obstante que las reformas legales especiales quedaron en el ámbito exclusivo de las IES, muchas de ellas no se instrumentaron plenamente, pues antes de dichas reformas, junto con sus organizaciones sindicales, habían pactado cláusulas que permitían la injerencia de éstas en los distintos procedimientos del personal académico. El origen del problema fue una falta de acción de las IES para eliminar cláusulas contrarias a las reformas constitucionales, ya que era necesario demandar, a través de la instancia competente, la separación de los aspectos académicos, exclusivos de las IES de los laborales que se tendrían que dejar al convenio laboral. Es importante destacar que aun cuando se habían pactado cláusulas contrarias a la autonomía, éstas no pudieron considerarse automáticamente como inexistentes o sin efecto, por la sola entrada en vigor de las nuevas normas. Su inconstitucionalidad y la nulidad debieron hacerse valer mediante una acción legal e individual de cada IES; muchas, sin embargo, no llevaron a cabo ninguna acción y las cláusulas pactadas renovaron su vigencia.

El precedente de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

El caso de la UAM es relevante porque a partir de la resolución obtenida, desde 1982 pudo regular todos los aspectos del ingreso, promoción y permanencia de su personal académico en el reglamento respectivo y mantener, desde entonces, separados los aspectos laborales en el contrato colectivo de trabajo; a pesar de ello, cada dos años se enfrenta a nuevas peticiones y pretensiones de injerencia.

El artículo Primero Transitorio de la reforma de 1980 a la LFT estableció:

Los acuerdos o convenios que de conformidad con esta Ley sean materia de contratación colectiva, y hayan sido celebrados con anterioridad a la fecha de expedición de este Decreto por las instituciones autónomas, se considerarán como contratos colectivos para todos sus efectos, sin necesidad de ningún trámite, y serán revisados conforme a esta ley en la fecha que se haya pactado en los mismos, la cual no podrá ser posterior a dos años a partir de aquella en la que iniciaron su vigencia.

Dicho Transitorio tuvo una vigencia sujeta al periodo de dos años que se establece para las revisiones contractuales y no fue ejercida oportunamente por muchas de las IES, cuyos contratos podían haberse revisado al amparo de las reformas y que contenían cláusulas contrarias a éstas. La UAM llevó a cabo la acción que consignaba el referido transitorio, acogiéndose al beneficio de éste.

El 4 de agosto de 1981 la UAM, a través de su representante legal, interpuso ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje una demanda en contra del Sindicato, solicitando el reconocimiento de que habían quedado sin efecto un conjunto de cláusulas de orden académico contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo que contravenían lo dispuesto en las reformas, y que no podían, en lo sucesivo, formar parte del contrato colectivo de trabajo en los términos del artículo Primero Transitorio antes señalado. En la demanda se señaló lo siguiente:

[...] no obstante que el [...] artículo 35 de la Ley Orgánica regulaba las relaciones laborales en la Universidad Autónoma Metropolitana, en las Instituciones de Educación Superior en el ámbito nacional era imprecisa, pues unas admitían reglas del apartado A, otras del B y otras más se regían por pactos bilaterales y en algunas se discutía cuál era su régimen legal. Que tal imprecisión repercutió en la Universidad Autónoma Metropolitana y en el año 1976 los trabajadores suspendieron sus labores para exigir la formalización bilateral de las relaciones de trabajo, por lo que ante tal situación se vio [*sic*] precisada, en ese año, a celebrar un pacto de buena fe con el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana; que en dicho pacto se incluyeron reglas que correspondían “al ingreso, promoción y permanencia del personal académico”, así como “la creación y funcionamiento de una Comisión Mixta de Conciliación y Resolución con competencia para resolver conflictos laborales y revisar cuestiones en materia de ingreso y promoción del personal académico”.

Como argumentos centrales, la Universidad sostuvo la supremacía de las normas constitucionales contenidas en los Artículos 3º, fracción VIII (hoy VII), 14, 123 y 133, sobre las cláusulas que se habían pactado bilateralmente con el sindicato y que a partir de la reforma se oponían a la facultad exclusiva de la Universidad para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, por lo que éstas quedaban derogadas por la ley superior, lo cual no vulneraba la garantía de irretroactividad porque la vigencia de dichas reformas no estaba limitada por otras garantías individuales. Por lo que se refiere al Primero Transitorio, se aclaró que por disposición constitucional y de la propia LFT, se había modificado el marco legal de la Institución; por lo tanto, las Condiciones Generales de Trabajo habían perdido vigencia de manera automática.

El 23 de octubre de 1981, la Junta Especial Número Catorce Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje dio la razón a la Universidad, al resolver que todo lo relativo al ingreso del personal académico era su competencia exclusiva y, por tanto, el Sindicato no debería tener ninguna intervención. En cuanto a la promoción,

toda vez que dicho personal ya era sujeto de una preexistente relación de trabajo, correspondería al Sindicato, como titular del pacto colectivo, intervenir en defensa de sus agremiados si, en su caso, la determinación que tomara la Universidad vulneraba sus derechos.

Respecto de la permanencia, la Junta afirmó el derecho del Sindicato a defender los derechos de los miembros del personal académico para permanecer en su trabajo. Finalmente, confirmó que todo lo pactado con anterioridad sobre esta materia, carecía de validez en cuanto se opusiera al laudo; en este caso, precisó, debido al cambio sustancial en las normas que regulaban las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal académico, no podía hablarse de retroactividad en perjuicio; consecuentemente, sólo podrían ser materia de revisión aquellos aspectos que son susceptibles de contratación colectiva, y que habiendo hecho reserva específica la ley respecto del ingreso, promoción y permanencia del personal académico en favor de las universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas por ley, quedaba claro que tales temas no eran materia de contratación colectiva y por consiguiente, lo pactado con anterioridad a esas disposiciones legales carecía de vigencia. En ese mismo sentido, la Junta declaró:

[...] todo lo relativo a la contratación del personal académico es de la competencia exclusiva de la Universidad Autónoma Metropolitana y por lo tanto, el Sindicato no tendrá ninguna intervención, máxime si se tiene presente que en los contratos colectivos que los rigen, no se establecen cláusulas de ingreso ni exclusión, y, por lo tanto, no tienen facultad los sindicatos de estas universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas por Ley para tutelar y defender intereses de personas ajenas a su agrupación.

Aunque el Sindicato promovió el juicio de amparo, en enero de 1982 la resolución fue favorable a la Universidad. Las cláusulas excluidas fueron cincuenta y ocho, incluyendo cinco transitorias.

La situación actual

La interposición de una demanda después del tiempo transcurrido es inviable jurídicamente por extemporánea, ya que la reforma otorgó la posibilidad de eliminar las cláusulas de naturaleza académica en los contratos y estableció, con el transitorio mencionado, un término perentorio para ello. El hecho de no haber llevado a cabo una acción legal similar a la narrada, así como las revisiones contractuales que se han llevado a cabo en cuarenta años, han modificado y engrosado las cláusulas; unos contratos colectivos de trabajo mantienen cláusulas contrarias a las normas especiales de la LFT, aunque al mismo tiempo existan reglamentos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

La no retroactividad en perjuicio, los derechos adquiridos y su irrenunciabilidad, son los temas siempre presentes para mantener las cláusulas ya pactadas y, por el tiempo transcurrido, serían insostenibles el error, el dolo o la mala fe como vicios de la voluntad, todo lo cual impide dejarlas sin efecto. Algunas veces si no se ejercen, se cambian por otras, con diversos beneficios, generalmente económicos, ampliando el catálogo de las prestaciones. El deslinde estricto de los aspectos laborales y los académicos es difuso en muchas IES y sólo queda como tarea de los órganos de gobierno, en cada negociación contractual, evitar o no incrementar la invasión de los aspectos académicos.

A cuatro décadas de las reformas constitucional y legal, la situación conflictiva de las IES presenta grandes similitudes con la que imperaba hacia 1980 en lo relativo a las huelgas y, en algunos casos, el transcurso del tiempo la ha agravado; el surgimiento de diversos sindicatos en una misma institución y los compromisos que se adquieren a través de la negociación colectiva, al ceder, bajo presión por mantener la continuidad de las actividades académicas, aspectos que le son exclusivos y que en adelante comparten con las organizaciones sindicales, bajo un esquema similar al de cogestión, constituye en el fondo una renuncia a las facultades que la autonomía les concede y que la Constitución les ratificó.

La búsqueda de soluciones a las continuas interrupciones de las actividades académicas y la situación conflictiva que prevalecen en las IES se ha *normalizado* en muchas de ellas y aunque en los últimos años ha disminuido la problemática, no se advierte una

mejoría ni se vislumbra ninguna solución a corto plazo, mientras se mantenga vigente el régimen legal que regula las relaciones laborales del personal académico y administrativo de esas instituciones, con normas aplicables al trabajo en general y sin considerar las particulares características del trabajo académico.

El surgimiento de sindicatos bajo las condiciones de las reformas de 1980, sumados a los que ya existían, mantuvieron condiciones pactadas antes de las reformas, lo cual se refleja en el actual deterioro de la situación financiera de muchas IES públicas. Uno de los aspectos más visibles y gravosos que ha provocado la crisis financiera de carácter estructural en varias de ellas, es el relativo a las pensiones y jubilaciones; el problema tiene ya varios años de haberse analizado sin que a la fecha se haya encontrado una solución completa y, en al menos diez IES, ha repercutido tan profundamente que afecta su funcionamiento. La realización de un estudio actuarial y sus actualizaciones no han encontrado una solución eficaz que elimine el problema en todas porque para ello es imprescindible el acuerdo y la participación sindical. En 2002, treinta IES se comprometieron y obtuvieron acuerdos con sus organizaciones sindicales para reformar sus sistemas de pensiones. En 2008 se destinaron recursos importantes para aliviar la situación y se advirtió sobre la necesidad de adoptar medidas integrales, pues en caso contrario se tendrían mayores consecuencias a mediano y largo plazo. La situación a doce años no refleja una mejoría.

Otros problemas, no menos graves, son las numerosas prestaciones que se incrementan puntualmente cada dos años durante la revisión de los contratos colectivos que otorgan paulatinamente mayores beneficios con su consecuente impacto económico, independientemente de los aumentos salariales, en el incremento a días de aguinaldo, de vacaciones, prima vacacional, reconocimiento de antigüedad, bonos por puntualidad, por asistencia, por navidad, por días festivos, horas extras, entre otros, a lo que se adiciona la práctica indebida de solicitar y conceder beneficios anualmente o fuera de las fechas legalmente establecidas para la revisión.

Finalmente, las reformas de 2012 y 2019 a diversos artículos de la LFT, excepto en el caso del mencionado 937, no han sido del todo favorables al sistema jurídico de las IES. El 353-S fue reformado en 2012, únicamente en la forma y derogado en 2019, con motivo de la supresión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

el mismo año y por la misma razón, se modificaron el 353-O y el 353-R; y se derogó el 353-T. El cambio importante y pernicioso para las IES, en la reforma de 2019, fue el de la fracción III del artículo 388:

Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de trabajadores a su favor sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el sindicato de empresa o de industria.

Dicho artículo señalaba antes de la reforma:

Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Al cambiar el requisito de la afiliación al sindicato interesado, por los de tener a favor a la mayoría de los trabajadores y su voto, se abrió la puerta a que más sindicatos gremiales (de personal académico o de personal administrativo), aun teniendo menos afiliados que los titulares de contratos colectivos de trabajo vigentes en las IES, en el procedimiento de votación para celebrar otro obtengan la mayoría de votos, con lo que las instituciones quedarían obligadas a firmar otro u otros contratos colectivos.

Finalmente, la ANUIES está comprometida en promover soluciones que involucren la colaboración de todos los actores que intervienen en tan complejo panorama laboral. Las necesidades de desarrollo del país, y en especial la aportación que las IES están llamadas a cumplir en favor de la sociedad, nos obligan a realizar esfuerzos de cooperación institucional para encontrar las soluciones de carácter estructural en beneficio de las propias instituciones.

Referencias

- Confluencia 158* (2008). Trabajo permanente para buscar solución a pensiones y jubilaciones. *Revista Confluencia*, (158), año 15 enero-febrero, 28. http://publicaciones.anui.es.mx/acervo/confluencia/pdf/confluencia_158.pdf.
- Diario Oficial de la Federación* (1980). Tomo CCCLX, No. 25. México, D.F. lunes 9 de junio.
- Diario Oficial de la Federación* (1980). Tomo CCCLXII, No. 35. México, D.F. lunes 9 de octubre.
- Diario Oficial de la Federación* (2012). Edición Matutina. Primera Sección. Viernes 30 de noviembre.
- Diario Oficial de la Federación* (2019). Miércoles 01 de mayo.
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (1981). Expediente 253/81. Universidad Autónoma Metropolitana vs. Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana. Laudo, veintitrés de octubre.
- Pérez Carrillo, A. (1990). La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la materia de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. *Cuadernos de Legislación Universitaria* [1986], 1(1), 93-108.
- Torres, M. (2005). El proceso permanente de la autonomía universitaria. *Revista de la Universidad de México*, (11), 57-67.

