UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE DERECHO-MEXICALI

LA LEGISLACION LABORAL DEL PERSONAL ACADEMICO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

RENE HARO HARO

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. MIGUEL FIGUEROA ZAVALA

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA MARZO DE 1992.

LA LEGISLACION LABORAL DEL PERSONAL ACADEMICO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

I. INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la legislación laboral que rige en las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía, enfocándolo desde las condiciones previas a su regulación, considerando las diferentes posiciones de las partes que se vieron involucradas, así como sus particulares puntos de vista.

Realizando así también, un análisis de la fracción VIII, del artículo 3ero. constitucional y del Capítulo XVII, del Título VI, de la Ley Federal del Trabajo, comentando las disposiciones que en los mismos se señalan y estableciendo las diferencias con las normas de carácter general.

Dentro del presente estudio se lleva en su presentación el orden que sigue la Ley Federal del Trabajo y la mayoría de los textos de la materia, tratando respectivamente: duración, suspensión, rescisión y terminación de la relación individual de trabajo; comentando en su parte final lo relativo a las relaciones colectivas. Tocamos además, algunos casos que en la práctica se dan, refiriéndonos en todos los aspectos al personal académico y únicamente en casos especiales y a manera de comparación haremos mención del personal administrativo.

Sin desconocer en el aspecto "antecedentes", el innegable papel primordial que jugó la Universidad Nacional Autónoma de México, donde se dieron y vivieron los más importantes movimientos sindicales, donde se suscitaron las principales discusiones y se aportaron las ideas que se aplicaron en la solución, lo cual se considera en el aspecto previo a la reglamentación, el presente estudio se centra en las disposiciones generales para la materia y en las específicas de la Universidad Autónoma de Baja California.

1.- ANTECEDENTES

1.1 GENERALIDADES

Señala el maestro José Dávalos(1) al Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM (SEOUNAM), como el primer sindicato de trabajadores universitarios, el cual obtuvo su registro el 26 de noviembre de 1933, argumentando "...que no les era aplicable la disposición contenida en el artículo 237 de la Ley de 1931, que prohibía la sindicalización a aquellos trabajadores que se regulaban por reglamentos especiales, toda vez que no existía disposición universitaria que limitara el ejercicio del derecho de sindicalización". Cancelándose el registro el 3 de octubre de 1949 cuando con fundamente en el artículo anterior y en el 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, de 1945, que estableció: "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

Esta referencia del primer sindicato universitario, aunque el mismo fue lo que hoy se denominaría sindicato de "personal administrativo", es de especial importancia ya que el criterio en el cual se fundamentó la cancelación del registro fue el que prevaleció en las autoridades laborales, a pesar de que la nueva Ley Federal del Trabajo expedida en 1970, no contiene ya la limitante que establecía el art. 237 de la Ley de 1931.

(1) Dávalos, José: Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1988, p. 188.

Es así que instituciones como la UABC, van estableciendo en su reglamentación disposiciones similares a las de la UNAM, tal es el caso del art. 36 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California, que data desde 1957, y que señala: "Las designaciones definitivas de profesores e investigadores deberán hacerse mediante oposiciones y concursos o por procedimiento idóneo para comprobar la capacidad de los candidatos, y se atenderá a la mayor brevedad posible a la creación del cuerpo de profesores e investigadores de carrera. Para los nombramientos no se establecerá limitación alguna derivada por la postura ideológica del candidato, ni esta será causa que motive la remoción. No podrá hacerse nombramiento de profesores interinos por un plazo mayor de un año lectivo".

Estableciendo el artículo 37 del mismo ordenamiento "Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirá por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario..."

En este tenor se sentó jurisprudencia integrada por ejecutorias dictadas en 1961, 67, 77 y 79:

"Universidad Nacional Autónoma de México, nombramiento y contratos de personal docente de la. Se rigen por la Ley Orgánica, estatutos y reglamentos de la propia institución. Las características de los nombramientos y contratos que rigen la situación jurídica del personal docente en la Universidad Nacional Autónoma de México, se encuentran reguladas por las disposiciones de la Ley Orgánica de dicha Institución y los Estatutos y Reglamentos que de la propia ley emanan, los cuales, en la parte conducente, indican los procedimientos internos para que las designaciones de profesores e investigadores adquieran el carácter de definitividad, exigiéndose en todo caso el cumplimiento de los requisitos de prueba de oposición o procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad de los contratos."(2)

(2) Cárdenas Velasco, Rolando: Jurisprudencia Mexicana 1917-1985. tomo V, laboral. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1era. edición, México, 1987, pp. 276 y 277.

LA DECADA DE LOS SETENTAS

En la década de los 70 se acrecentan los problemas laborales en la universidades del país, en la UNAM "se produjo la "huelga de 83 días" -25 de octubre a 15 de enero de 1973-, que dio como resultado el Primer Convenio Colectivo de Trabajo, aprobado por el Consejo Universitario el 27 de febrero de 1973".(3)

Celebrándose el 13 de julio de 1974 la asamblea constituyente del SPAUNAM, que tiene como antecedente la coalición de organismos magisteriales de la UNAM y otros ensayos sindicales que se remontan hasta el año de 1964.

En diciembre de 1974, el Consejo Universitario de la UNAM, declaró el derecho de los profesores e investigadores a la organización sindical, designando comisiones de legislación y de trabajo académico, acordando estudiar la petición del contrato colectivo del SPAUNAM. En noviembre de 1975 el Consejo Universitario aprobó el Título de "Condiciones Gremiales del Personal Académico", los cuales se ratificaron en el año siguiente. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México STUNAM (producto de la fusión del Sindicato de Trabajadores y Empleados STEUNAM y del Sindicato Académico SPAUNAM) presenta el primero de abril de 1977, proyecto de contrato colectivo y emplaza a huelga a la UNAM para junio de ese año. (4)

(3) Dávalos, José: Las Relaciones Laborales en el Marco de la Autonomía Universitaria. Cuadernos de Legislación Universitaria. Núm. 1, vol. I, UNAM, México, 1986, p. 53.
(4) Morales Lepe, Carlos: Planteamientos Varios en Torno al Marco Jurídico Laboral en las Universidades, en: La Universidad en el Mundo. Num. especial jun/jul 1977, UNAM, México, p.p. 141-144.

Aunque recrudecido en la UNAM, no exentó a la Universidad Autónoma de Baja California de vivir estos problemas, mismos que se intensifican cuando a partir de marzo de 1975 el entonces Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Baja California STSUABC, logra la firma de un convenio de trabajo, el cual fue signado incluyendo en su texto, y en los posteriores, la siguiente leyenda: "Que se firme el convenio en los términos en que se ha redactado, sin que los trabajadores renuncien al Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Baja California y sin que la Rectoría reconozca a este sindicato hasta en tanto las autoridades competentes resuelvan sobre la demanda de cancelación del registro que promueva la Rectoría o reconocimiento que en su caso haga la autoridad competente.

Los actuales dirigentes sindicales serán los que participarán en la discusión del convenio y su asesor jurídico"(5)

Existía pues un clima de indefinición motivado por la carencia de disposiciones legales específicas que normaran la vida laboral universitaria, si bien había un consenso de la situación especial que debería regir en las instituciones de educación superior y se contaba con una reglamentación interna, estas disposiciones no tenían un sustento jurídico en la Ley Federal del Trabajo o en la Constitución General de la República, manifestándose la necesidad de llenar el vacío existente. Lo anterior se presentaba como un problema de resolución impostergable debido a las crecientes demandas de los trabajadores administrativos y académicos quienes insistían en el reconocimiento a sus sindicatos, titularidad

(5) Convenio de Trabajo UABC-STSUABC, 1975, p. 2.

del contrato colectivo y permanencia del personal académico, principalmente; contrastando con la posición de las autoridades universitarias, quienes buscando proteger el aspecto académico, hacian hincapié en los fines que estas instituciones persiguen y en la autonomía que algunas tenían. A esto debe sumarse la existencia de instituciones de educación superior dependientes directamente de la federación o de las entidades federativas, de instituciones públicas a quienes se les había concedido la autonomía, así como de instituciones privadas.

En este contexto se da en el año de 1976, la propuesta del Dr. Soberón, de adicionar el apartado C, al artículo 123 constitucional.

1.2 PROYECTO DE ADICION DEL APARTADO "C" AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

En agosto de 1976 el entonces Rector de la UNAM, Dr. Guillermo Soberón Acevedo, presentó al Lic. Luis Echeverría Alvarez, un proyecto de adición al artículo 123, acompañado entre otras consideraciones, de las siguientes:

"...No encuadra completamente dentro del Apartado A y su Ley reglamentaria porque las universidades no organizan los factores de la producción -capital y trabajo- en la finalidad de algún propósito lucrativo, ni persiguen ningún provecho económico.

No encuadra completamente dentro del Apartado B, porque no son trabajadores al servicio de los poderes de la Unión o del Gobierno del distrito federal. Además este Apartado dejaría sin protección a muchas universidades -las locales que dependen de los gobiernos de las entidades federativas- y

podría limitar la autonomía de las otras al asimilarlas a los poderes de la Unión...".(6)

"ART. 123...

C. El personal académico y administrativo de las universidades e institutos de enseñanza superior con carácter público, salvo aquellos que dependan directamente del gobierno de la Unión o de los gobiernos de las entidades federativas, se regirán por las siguientes disposiciones:

I.- El personal académico y administrativo podrá organizarse en sindicatos o asociaciones que deberán ajustarse a normas que aseguren la libertad de cátedra e investigación y los fines universitarios. Los sindicatos sólo tendrán el derecho de huelga cuando se violen, en forma sistemática, general y reiterada, las condiciones laborales.

II.- Los sindicatos o asociaciones del personal académico serán diversos de los sindicatos o asociaciones del personal administrativo.

III.- Las cuestiones de carácter académico, incluyendo el ingreso, promoción y definitividad del personal académico, serán establecidas por el consejo universitario o el órgano académico equivalente que determine la respectiva legislación de la universidad o instituto, y no podrán ser objeto de negociación.

IV.- Las condiciones laborales del personal administrativo se establecerán en un convenio colectivo.

V.- Las condiciones laborales del personal académico se establecerán en un convenio colectivo distinto al señalado en la fracción anterior y serán discutidas entre la universidad o instituto y las asociaciones o sindicatos del personal académico los que estarán facultados para exigir el cumplimiento de esas condiciones en favor de sus respectivos asociados.

VI.- Para la determinación de las prestaciones de carácter económico y social, las organizaciones del personal académico y administrativo

(6) Planteamientos Varios en Torno a la Propuesta de Adición del Apartado C al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La Universidad en el Mundo. UNAM, México, 1977 p. 4.

presentarán sus proposiciones a las autoridades de cada universidad o instituto para su discusión.

VII.- El personal administrativo será definitivo en los términos que establezca la ley aplicable. El personal académico con una antigüedad mayor de tres años de servicios ininterrumpidos deberá ser evaluado académicamente a través de un procedimiento idóneo para que se dictamine si procede su definitividad.

Los ayudantes del personal académico, por la naturaleza del trabajo que desempeñan, no podrán ser definitivos.

VIII.- No podrán limitarse a las universidades o institutos el derecho a la libre admisión de su personal académico, ni podrá establecerse la exclusión forzosa de cualquier tipo de personal.

IX.- Las universidades e institutos se regirán en materia de seguridad social por lo que establezcan las leyes o acuerdos respectivos.

X.- En lo no previsto en este Apartado, son aplicables las disposiciones del Apartado "A" y de sus leyes reglamentaria".(7)

1.2.1 PLANTEAMIENTOS VARIOS EN TORNO A LA PROPUESTA DE ADICION DEL APARTADO C AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Una vez presentado el proyecto de adición del Apartado C, se realizan una serie de audiencias públicas con objeto de que la propuesta fuera comentada y enriquecida con la participación de los interesados, para lo cual previamente el

(7) Idem, p. 7.

Presidente de la República comisionó al Procurador General, Lic. Pedro Ojeda Paullada, y al Secretario de Gobernación, Lic. Mario Moya Palencia; quienes pidieron públicamente que las personas interesadas solicitaran su inscripción, llevándose a cabo la primera de siete audiencias realizadas, el 30 de agosto de 1976, en el salón Benito Juárez de la Secretaría de Gobernación. A continuación hacemos mención de las que consideramos más representativas:

INTERVENCION DEL DOCTOR JORGE CARPIZO

Néstor de Buen Lozano,(8) señala en particular a los Doctores Fix Zamudio y Jorge Carpizo, como quienes participaron en la elaboración del proyecto del "Apartado C".

Dentro de la primera audiencia el Dr. Carpizo, mencionó que la idea de adicionar el apartado "C", surgió "del pensamiento de que la relación laboral de las universidades públicas de México no se encuentra precisada...", "... Si las universidades públicas estuvieran en el Apartado "B", se desconocería toda la historia laboral de las universidades en los últimos años...", "...Si no aceptamos el Apartado "C", tendríamos que llegar a la conclusión que estas relaciones laborales se encuentran en el Apartado "A" o en el Apartado "B" aunque no encuadran en ninguno de esos dos Apartados..." (9)

(8) Buen Lozano, Néstor de: Derecho del Trabajo, tomo II. Editorial Porrúa, 6ta edición, México, 1985, p. 501.

(9) Planteamientos Varios en Torno a la Propuesta de Adición del Apartado "C" al Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. La Universidad en el Mundo, primera audiencia. UNAM, México, marzo de 1977, pp. 20-21.

INTERVENCION DEL LIC. RIGOBERTO CARDENAS VALDEZ

EL Lic. Cárdenas, entonces Rector de la UABC, participó dentro de la primera audiencia para manifestar su posición de apoyo de adicionar el Apartado C, al artículo 123, manifestando lo saludable de la revisión y polémica en torno a la propuesta, comentando que esta debe adicionarse, ya que no incluye aquellas universidades que como la de Guadalajara (U de G) y Veracruz, no gozan de autonomía.(10)

INTERVENCION DEL C. EVARISTO PEREZ ARREOLA

Entonces Secretario General del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, (STEUNAM), señaló en cuanto al proyecto presentado por el Dr. Soberón, lo siguiente: "El proyecto del Rector Soberón pretende:

a).-Negar el derecho a la contratación colectiva, sustituyéndolo por el de petición

b).-Eliminar el derecho de huelga, reduciéndolo al caso en que se violen en forma "sistemática, general y reiterada las condiciones laborales"

c).-Impedir que los trabajadores administrativos y académicos se unifiquen en organizaciones sindicales comunes,

d).-Confundir en forma arbitraria las cuestiones de tipo laboral con aquellas que tienen alguna relación con lo académico, para negar los derechos de los trabajadores académicos, y

e).-Reconocer como sindicato a cualquier grupo que tenga los

(10) Idem, primera audiencia, pp. 30-32.

más disímiles propósitos...."(11)

Proponiéndo a su vez, la adición de un capítulo especial dentro del Título Sexto, de la Ley Reglamentaria del Apartado A, donde estaban contemplados los trabajos especiales. Tal articulado normaría las relaciones entre los trabajadores académicos y administrativos, tanto de instituciones públicas como privadas.

La propuesta desde luego contenía la posición sindical de sindicatos conjuntos o separados, derecho de huelga y contratos coletivos.

INTERVENCION DEL DR. HECTOR FIX ZAMUDIO

Quien estimó inaceptable la propuesta de considerarlo dentro de los trabajos especiales, sumándose al proyecto del Dr. Soberón. (12)

INTERVENCION DEL DR. NESTOR DE BUEN LOZANO

Se manifiesta en desacuerdo con el Dr. Soberón, haciendo una crítica de cada uno de los puntos del proyecto, de lo que destacamos lo siguiente "...implica la pretensión, no de plantear el tratamiento dentro de un determinado núcleo humano, sino de crear un régimen de excepción y por ende injusto, respecto de una categoría de trabajadores", "...la constitución, señores, no puede ser un mosaico de reglas y excepciones...", "...ya es discutible la procedencia del Apartado B," para terminar diciendo "...la problemática laboral universitaria, señores, si encaja en forma completa en el Apartado A, del artículo 123...".(13)

(11) Idem, p. 47.
(12) Idem, segunda y tercera audiencia pp. 3-5.
(13) Idem, pp. 47-55.

INTERVENCION DEL LIC. MARIO MOYA PALENCIA

Una vez concluidas las participaciones, el Lic. Moya, en ese tiempo Secretario de Gobernación, interviene al final de los trabajos mencionando la conveniencia de pensar en adicionar "... nuestra ley suprema con una declaratoria de autonomía de la universidad, a guisa de garantía fundamental para nuestros altos centros de cultura, la conveniencia también de meditar en que la Constitución General de la República o nuestras leyes superiores contengan disposiciones que regulen el financiamiento público a las universidades e institutos de alta cultura, y algunos otros temas como el referente a la posibilidad de añadir un capítulo sustancial a la Ley Federal del Trabajo sobre relaciones obrero patronales entre las universidades del sector público y sus trabajadores administrativos y académicos, etc...". (14)

1.3 PLANTEAMIENTOS EN TORNO AL MARCO JURIDICO LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES

El cambio en el ejecutivo federal retrasa, de alguna manera, la solución del problema. Con nuevas autoridades federales en mayo de 1977, se realiza un nuevo llamado para hacer planteamientos, ahora, sobre el marco jurídico laboral en las universidades, realizándose una serie de audiencias con este propósito dentro de las instalaciones de la UNAM.

Estos planteamientos sirven para reafirmar las posiciones de las partes, como era por lo correspondiente al STUNAM, la regulación en capítulo especial dentro del Apartado A, el otorgamiento de contratos colectivos y no de

(14) Idem, séptima audiencia, p. 34.

convenios de trabajo, y la posibilidad de formar sindicatos de institución o sindicatos de académicos y de personal administrativo. Por parte de la Rectoría de la UNAM, se mencionaba el Apartado C, y la no negociabilidad de los asuntos académicos, principalmente. Aparecen sin embargo algunas otras opiniones que van a enriquecer lo hasta entonces tratado, como fue la necesidad de reformar el artículo 3ro. constitucional, con la finalidad de garantizar la libertad de cátedra e investigación, autonomía, fijación de derechos laborales, etc.. Coincidiendo ambas partes en la necesidad de un marco jurídico que para las autoridades universitarias era la adición del Apartado C, y para el sindicato un capítulo dentro del Título Sexto (trabajos especiales), de la Ley Reglamentaria del Apartado A, del artículo 123 Constitucional.

1.4 REGLAMENTACION

La solución final adoptada vino a mediar las posiciones, reformando la fracción VIII, del artículo tercero constitucional, con lo cual se establece que las relaciones laborales tanto del personal administrativo como académico, se normarán por el Apartado A, del Artículo 123, conforme a las características de un trabajo especial, concordando con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de estas instituciones, que en la misma fracción se definen

como "universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía". Regulando por lo tanto, únicamente a las universidades e instituciones de educación superior públicas autónomas.

Así pues, se desecha el proyecto del "Apartado C", quedando sujetas las relaciones laborales dentro del Apartado A, con un clausulado especial que establece las bases de las relaciones: Evaluación académica, sindicatos de institución o sindicatos académicos y administrativos, no a las cláusulas de admisión o separación por expulsión, principalmente.

Con esto se llena un hueco en la legislación laboral, terminando las principales disputas, como era la titularidad del contrato colectivo, que se otorgó una vez efectuado el recuento, al AAPAUNAM Asociaciones Autónomas del Personal Académico, en el caso de la UNAM, y al SPSUABC Sindicato de Profesores Superación Universitaria, en la UABC.

1.4.1 REFORMA DE LA FRACCION VIII, DEL ARTICULO TERCERO CONSTITUCIONAL

La reforma de la fracción VIII, del artículo tercero constitucional, fue publicada en el Diario Oficial el nueve de junio de 1980:

"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; 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 de 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"

Dentro de los lineamientos que se establecen en esta reforma constitucional, se advierte que las relaciones laborales en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, se sujetarán a lo siguiente:

Con características propias de un trabajo especial, concordando con la autonomía, la libertad de cátedra, investigación y sus fines. Estas instituciones fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

1.4.1.1 LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA

La fracción VIII del artículo tercero constitucional, define la autonomía universitaria entendiéndola como:

La facultad y la responsabilidad de gobernarse a si mismas;
Determinarán sus planes y programas;
La administración de su patrimonio;
Fijarán los términos de ingreso promoción y permanencia de su personal académico.

Por otra parte, dentro de lo que se establece, encontramos que aunque es parte fundamental para los fines de estas instituciones lo relativo a la libertad de cátedra e investigación y el libre examen y discusión de las ideas, la redacción de esta fracción se las impone como una obligación y no como una prerrogativa, ya que dice "...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..."

De lo anterior en su párrafo final al señalar "...de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere", distingue entre AUTONOMIA, LIBERTAD DE CATEDRA E INVESTIGACION Y LOS FINES. Además, podemos anotar que en la exposición de motivos de la Ley Orgánica de la UNAM, de 1945, refiere "el principio de libertad de cátedra y de investigación debe quedar consagrado, junto con el principio de autonomía, como un postulado esencial para la vida misma de la institución universitaria, y esto debe ser así, precisamente porque la universidad ha de colocarse en tal forma ajena a las cuestiones políticas que su desarrollo técnico no se vea impedido por ellas en ningún momento"(15)

Así entendido, para cumplir con sus fines se le otorga la autonomía universitaria para darle la independencia necesaria, y se le impone la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas para garantizar un sano ejercicio de su autonomía.

Al hablar sobre la autonomía universitaria, el maestro José Dávalos, la divide en la siguiente forma:

a) Autonomía de gobierno: Las universidades e instituciones de educación autónomas por ley tienen facultades de nombrar a sus propias autoridades.

(15) Toral Azuela, Alfredo: Ingreso, Derechos y Obligaciones. Cuadernos de Legislación Universitaria. Núm. 2, vol. II, UNAM, México, 1987, pp. 82-83.

b) Autonomía administrativa: Las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley tienen la responsabilidad de ordenar su propia hacienda, planear, programar y presupuestar su gasto e inversiones de acuerdo con las asignaciones autorizadas.

c) Autonomía académica: La libertad de cátedra, la libertad de investigación, bases esenciales de la autonomía". (16)

Queda incluido en el último inciso lo relativo a "determinarán sus planes y programas", y el aspecto más novedoso de la misma: "fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico", situación exclusiva, única, que les permite crear en este campo la reglamentación para ingreso promoción y permanencia del personal académico, sin mas limitaciones que los que la Constitución y la LFT establece para ellas, dando por resultado que en este punto en especial se generen tan variadas disposiciones, como instituciones existan.

El Estatuto General de la UABC, en su artículo 2o. hace una completa descripción de lo que debe entenderse por autonomía universitaria:

"ARTICULO 2.-El régimen de autonomía que distingue a la Universidad, se manifiesta fundamentalmente, en los siguientes principios:
1.De gobierno: Para elegir y remover libremente a sus autoridades.
2.Académico: para determinar el desarrollo de sus actividades docentes, de investigación y de extensión y difusión de la cultura; y para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.
3.Administrativo: para obtener y administrar libremente su patrimonio, dándose los sistemas de gestión que considere adecuados.
4.Normativo: para dictar sus propios ordenamientos jurídicos relativos a su personalidad y capacidad jurídica, y a su organización académica y administrativa."

(16) Dávalos, José: Relaciones Laborales y Autonomía. Cuadernos de Legislación Universitaria. Núm. 1, vol. I, UNAM, México, 1986, pp. 38-39.

1.4.1.2

CRITICAS A LA FRACCION VIII, DEL ARTICULO 3ERO CONSTITUCIONAL

Dentro de las críticas que se han hecho a esta fracción, se encuentra la realizada por el maestro Raúl Cervantes Ahumada, "...Como se vé, se ha causado con esta fracción el mayor agravio que se pueda causar a la Constitución General de la República, al convertirla en ley reglamentaria interpretativa de una ley ordinaria.

Se refiere a la reforma; a "las universidades a las que la ley otorgue autonomía". Pero resulta que la que otorga la autonomía es la ley ordinaria. Así, por ejemplo, el Congreso de Yucatán o el Congreso de Sinaloa, mañana podrán quitar la autonomía que les dieron a sus respectivas universidades. La Constitución General de la República es ley suprema y no es su función interpretar a las leyes ordinarias. Son éstas las que tienen la tarea de investigar e interpretar a la Constitución.

En su oportunidad acusamos al Congreso de la Unión, y al Presidente de la República, por haber quebrantado el orden constitucional y pisoteado la categoría de la ley suprema.

Y ahora, insistimos, en aras de la lógica jurídica, de nuestro sistema constitucional y por el respeto que nos merece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en que debe borrarse el agravio del artículo 3°. y debe dejarse de engañar al pueblo diciendo que la autonomía universitaria es garantía constitucional.

Si queremos elevar a tan alto rango, pongamos en orden la tentatoria redacción de la fracción transcrita.

Limpiemos al artículo tercero". (17)

Sobre la opinión del maestro Cervantes, sin concluir en definitiva, anotamos que es discutible el señalar a la autonomía universitaria como garantía constitucional, pues como el citado maestro señala, es una ley ordinaria la que en lo individual les da vida, y puede, (o por lo menos es jurídicamente posible) que la misma le sea retirada.

(17) Cervantes Ahumada, Raúl: Autonomía Universitaria, Constitución y Mentira. La Voz de la Frontera, Mexicali, México, 18 de agosto de 1989, p. 5-A.

Sobre la fracción en cuestión, comenta el maestro Néstor De Buen Lozano, "Lo curioso, sin embargo, es que la autonomía no es más que una garantía frente al Estado y no frente a los particulares. El artículo 3° forma parte del Capítulo I que recoge, precisamente, las garantías individuales. Por ello no puede entenderse el nuevo párrafo del Apartado VIII del artículo 3o. sino como una expresión de autogobierno, esto es, como el reflejo del derecho a gobernarse a sí mismo que tienen las instituciones. Ahora bien: La facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico podría implicar una restricción a la acción estatal, dado el carácter de garantía, pero no debería invocarse frente a los propios trabajadores constituidos en sindicatos...". (18)

Respecto de la normatividad especial que para estas instituciones se establece, protegiéndolas de caer en dependencias sindicales que mucho las afectarían, pensamos que si bien es cierto existen en lo general ciertos derechos sindicales, también es de considerarse que hay instituciones que la sociedad crea para su beneficio, y cuyos fines podrían verse obstruidos al no contar con un régimen jurídico compatible con su naturaleza, el cual les permita cumplir con sus objetivos. Una normatividad justa y equilibrada no produce perjuicio alguno en la clase trabajadora, por el contrario el abuso o el uso mal entendido de una disposición, podría dañar a la sociedad en su conjunto; por lo que algunos derechos deben tener ciertas limitantes que es pertinente establecer, cuando, en ciertas áreas, puedan ocasionar a la sociedad un daño mayor al del supuesto beneficio que recibiría la fracción que se regula.

(18) Buen Lozano, Néstor de: Op. cit., tomo II, p. 506.

1.4.2 ADICION DEL CAPITULO XVII, DENTRO DEL TITULO VI, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Una vez que se fijan las bases dentro de la fracción VIII, del artículo 3ero constitucional, que normarán las relaciones laborales en estas instituciones, se reforma la Ley reglamentaria del Apartado A, del artículo 123 constitucional, incluyendo dentro del Título Sexto que regula los trabajos especiales, el Capítulo XVII, que norma el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, el cual se integra por los artículos 353-J al 353-U, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1980, y entró en vigor al día siguiente.

A continuación se transcribe el texto del Capítulo XVII, del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo:

CAPITULO XVII

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY

Artículo 353-J. "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.

Artículo 353-K 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.

Artículo 353-L Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley 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.

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.

Artículo 353-N No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Artículo 353-Ñ Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

I.- De personal académico;
II.- De personal administrativo, o
III.- De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Artículo 353-O Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creó a la universidad o institución de que se trate.

Artículo 353-P Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos del personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

Artículo 353-Q En los contratos colectivos las

disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el Artículo 395.

Artículo 353-R En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

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.

Artículo 353-T Para los efectos del artículo anterior, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que cada universidad o institución nombrará su representante, y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos.

Artículo 353-U Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes órganicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley".

ARTICULOS TRANSITORIOS de la reforma publicada el 30 de octubre de 1980.

Primero. 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 los 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.

Segundo. La convocatoria para la elección de los representantes a que se refiere el artículo 353-T, se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación del presente Decreto. En la misma se fijará la fecha en que se efectuarán las convenciones respectivas, que será al 15 de diciembre de 1980 y se señalará que los representantes que resulten electos durarán en su cargo hasta el 31 de diciembre de 1982. A partir de esa fecha la designación de representantes se efectuará conforme a las disposiciones generales de la Ley.

Mientras se lleve a cabo el procedimiento de elección de representantes, los asuntos seguirán siendo atendidos por las autoridades jurisdiccionales que han venido conociendo de ellos.

Tercero. Este Decreto entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

1.4.3 PRINCIPALES DISPOSICIONES

Del articulado del capítulo XVII, Título Sexto de la Ley Reglamentaria del Apartado A del artículo 123, así como de la fracción VIII, del artículo 3ero. constitucional, podemos desprender los más importantes principios que norman a estas instituciones:

Corresponde a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico (artículo 3ero. constitucional); 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 evaluación académica (art. 353-L, LFT); no es violatorio salarios distintos para diferentes categorías académicas (art. 353-N, LFT); los sindicatos pueden ser: De personal académico, de personal administrativo, o de institución si comprende a ambos tipos de trabajadores (art. 353-Ñ, LFT); en los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los administrativos, ni a la inversa, salvo convenio expreso (art. 353-Q, LFT); no podrá establecerse en los trabajadores académicos la admisión exclusiva ni la separación por expulsión (art. 353-Q, LFT); funcionarán Juntas Especiales que conocerán sobre los asuntos laborales de estas instituciones (art. 353-S, LFT).

2. RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1 DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Capítulo de especial interés es el referente a la duración de la relación de trabajo, pues en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, en lo que al personal académico se refiere, no basta para considerar una relación laboral por tiempo indeterminado el hecho de que la tarea que se realice tenga el carácter de permanente, sino que como lo establece el artículo 353-L, es necesario además que sea aprobado mediante evaluación académica que realice el órgano competente.

El artículo 35, de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Artículo 35 "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado'

Así pues, señala el artículo 35 de la LFT, que las relaciones de trabajo pueden ser:

Para obra determinada

Por tiempo determinado

por tiempo indeterminado

PARA OBRA DETERMINADA

Se refiere a la realización de una determinada obra, la que al concluir termina también la relación de trabajo. Como sería en el caso de la UABC, la contratación para una investigación o la elaboración de una obra literaria única.

POR TIEMPO DETERMINADO

Establece el artículo 37 de la LFT, "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguiente :

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por esta Ley"

En lo relativo a la naturaleza del trabajo que se va a prestar, se refiere a la naturaleza temporal de la tarea a realizar, esto es, no es una labor permanente, sino por el contrario es de naturaleza transitoria. En cuanto a la sustitución temporal de un trabajador, no requiere comentario adicional pues se explica solo, mas sin embargo la fracción tercera del artículo que nos ocupa es de especial importancia, pues esta mención de "En los demás casos previstos por esta Ley", uno de esos casos es lo que establece el párrafo segúndo del art. 353-L de la LFT, que dice "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".

Ante esta situación especial prevista por la ley, no basta pues para considerar que se tiene una relación por tiempo indeterminado el hecho de que la tarea que se realice tenga carácter de permanente, sino que en el caso de estas instituciones, es necesario que sean aprobados en evaluación académica que se realice conforme a lo dispuesto en sus respectivas reglamentaciones. Ante esta modalidad, podemos comentar que dentro de la clasificación por tiempo determinado, quedan incluidos los académicos con nombramiento de interinos que cubren una vacante definitiva.

POR TIEMPO INDETERMINADO

Tienen una relación de trabajo por tiempo indeterminado todos los académicos que cuentan con nombramiento definitivo, esto es, todo el que además de que previamente realizaba una tarea permanente, resultó aprobado en la evaluación académica que formuló el órgano competente, conforme a lo establecido en la institución a que pertenezca.

Como comentario adicional a lo dispuesto en la ley, no basta, cuando existe varios candidatos en un concurso de oposición el aprobar el concurso, puesto que de hecho varios o todos pueden merecer el calificativo de "aprobados", sin embargo, en este caso el significado de aprobado se debe entender como "seleccionado".

2.1.1 REGLAMENTACION UABC

Establece el artículo 6° del E.P.A. y el 156 del Estatuto General, que para el desarrollo de sus funciones el personal académico podrá tener nombramiento:

DEFINITIVO

INTERINO

POR CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

Señalando en su artículo 7° del E.P.A y el 157 del Estatuto General, que quien no tenga nombramiento definitivo, se considerará interino o por contrato de prestación de servicios.

EN CUANTO A SU DENOMINACION

Se señala en el Capítulo II, del Est. del Per. Acad, que los profesores e investigadores podrán ser:

Ordinarios.- Los que tienen a su cargo los servicios normales, regulares y permanentes (art. 11 EPA, 162 E. Gral.)

Visitantes.- Los que provienen de otras instituciones, para desempeñar funciones por un tiempo determinado, no están sujetos necesariamente al tabulador (art.14, EPA, 164 E.Gral)

Extraordinarios y Eméritos.- Cuya designación resulta ser un reconocimiento al mérito universitario (15 y 16 E.P.A. 165 y 166 E. Gral). Estableciendo para los técnicos académicos el de Ordinarios y Visitantes (art. 17, EPA, 168 Est. Gral.)

En relación a lo dispuesto en el Estatuto del personal Académico, podemos hablar de visitantes, los que provienen de

otras instituciones por un tiempo determinado; y de ordinarios, los que tienen a su cargo los servicios normales, regulares y permanentes en la institución. Sin embargo, el Estatuto en este aspecto no contempla aquellos académicos que no siendo visitantes, tampoco se encargan de los servicios normales, regulares y permanentes en la Institución, como sería el caso del académico que interviene en un curso de educación continua, o que labora en la realización de una obra determinada (ya sea literaria, histórica, cs. del mar, etc), o alguna otra en la que su contratación sea para una obra específica; o por tiempo determinado y se trate además de una tarea ocasional, esporádica, única, que no se repetirá y que no tiene por lo tanto el carácter de normal, regular o permanente.

Si bien es cierto, en su Capítulo I, el E.P.A., señala que quienes no tengan nombramiento definitivo, se considerarán interinos o por contrato de prestación de servicios, en su Capítulo II, al dividirlos en Ordinarios, Visitantes, Extraordinarios y Eméritos no se considera este tipo de académicos que por la tarea que realizan podrían denominarse "ocasionales".

En todo caso, de acuerdo a lo establecido en el artículo sexto del Estatuto del Personal Académico, el personal que realiza una labor que no es normal, regular o permanente se le debe denominar "por contrato de prestación de servicios", lo cual no está incluido en la presente clasificación de ordinarios o visitantes.

2.1.1.1 PERSONAL ACADEMICO ORDINARIO

De acuerdo al artículo 13, del E.P.A. el personal académico ordinario puede ser definitivo o interino, de lo cual dependerá la permanencia de su relación de trabajo.

Interinos: Tienen una relación por tiempo determinado y se dividen en :

1).- Los que cubren una vacante temporal.

2).- Los que cubren una vacante definitiva.

Definitivos: Cuentan con una relación por tiempo indeterminado.

2.1.1.2 PERSONAL ACADEMICO INTERINO

El personal académico interino es el contratado por tiempo determinado y se divide en:

Personal interino que cubre una vacante temporal.- Que no es otro que el sustituto, de lo dice el art. 77 del E.P.A.

"Se entiende que la plaza está vacante en forma temporal, cuando el personal académico definitivo que la cubre, se encuentra imposibilitado de atenderla por:

a).-Gozar de una licencia
b).-Incapacidad física temporal
c).-Estar en su período o año sabático
d).-Pasar a ocupar un puesto de confianza, o ser designado funcionario u autoridad de la Universidad
e).-Tener licencia sindical"

Otros casos no señalados en el artículo que nos ocupa puede ser por "encontrarse en cambio de adscripción

temporal", lo cual se encuentra reglamentado en el art. 123 del propio Estatuto, y también es posible se les encargue el cumplimiento de alguna comisión universitaria, distinta a las señaladas que les impida el cumplimiento temporal de sus labores.

Personal académico interino que cubre vacante definitiva

Según el art. 80 del Estatuto del Personal Académico, puede ocuparse en forma interina una vacante definitiva cuando:

A).- "Se haya declarado desierto el concurso de oposición convocado para esa plaza

B).- No se haya podido realizar oportunamente el concurso de oposición para esa plaza"

Se declara desierto un concurso de oposición cuando como lo establece el inciso i) del artículo 118, del Estatuto del Personal Académico, "...ningún candidato apruebe el concurso...".

Refiriéndonos al inciso b, del artículo que nos ocupa, es práctica común, que el concurso no se realice desde un inicio, en virtud de que las exigencias propias de un concurso de oposición plantean el requerimiento de contar con tiempo suficiente para garantizar el desarrollo adecuado del mismo, lo que aunado a la necesidad de una rápida contratación del personal académico en la asignatura vacante, lleva a una práctica constante de que los mismos sean contratados como interinos y se posponga el concurso de oposición para el futuro.

CONTRATACION DEL PERSONAL INTERINO

De acuerdo al art. 81 de Est. del Per. Acad., la designación del personal docente de asignatura la hará el Rector a propuesta del Director de la Dependencia, por un período lectivo, prorrogable por dos más "...si ha cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones y ha demostrado capacidad y aptitud para la docencia...". Estableciendo que si el interinato excede los plazos señalados la Comisión Dictaminadora hará la designación mediante concurso de méritos.

En la práctica la contratación del personal docente por asignatura es delegada en el Director de Recursos Humanos, a propuesta del Director de la dependencia respectiva.

Señala, además, el art. 83, de la citada reglamentación, que en el caso de los investigadores se seguirá lo anterior, con la única variante de que si excede el interinato los 6 meses la designación la realizará la Comisión Dictaminadora.

En el caso de cubrir una plaza docente de carrera establece "Cuando se trate de cubrir una plaza docente de medio tiempo o tiempo completo en forma interina, se designará personal académico de asignatura, que cubra las materias que integran la carga docente, en los términos del artículo anterior, sin perjuicio de concursar por oposición la plaza vacante conjuntamente con las materias que integran la carga docente"(art. 82 E.P.A.).

DERECHOS DEL PERSONAL ACADEMICO INTERINO

Según el art. 86, del Est. del Per. Acad. de la UABC, "Los derechos y las obligaciones del personal académico interino serán los mismos que de los otros miembros del personal académico ordinario en cuanto sean compatibles con su carácter temporal". Al señalar "...otros miembros del personal...", se hace referencia al personal "definitivo", el que entre algunas de las cuestiones que tiene reservadas, se encuentra el año sabático (art. 57 E.P.A.); el solicitar los concursos de méritos (art. 89 E.P.A.); el ser designado Director de Facultad, Escuela o Instituto (art. 128 Estatuto General); y en el caso de los profesores de asignatura, el ser asignados a materias equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas (inciso b, art. 55 E.P.A.)

SUBSISTE LA MATERIA DE TRABAJO

Encontrándose el personal académico interino de asignatura que cubre una plaza permanente sujeto a una relación por tiempo determinado, tiene la garantía de continuación mientras subsistan tales condiciones, siempre y cuando haya "...cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones académicas y ha demostrado capacidad y aptitud para la docencia..." (artículo 81 E.P.A.). Estableciendo el art. 85 del citado ordenamiento, el derecho del personal interino que cubra una plaza permanente de solicitar se abra concurso de oposición sobre la misma: "El personal académico

interino que tenga dos años cubriendo una vacante definitiva, tendrá derecho a solicitar se abra un concurso de oposición".

2.1.1.3 PERSONAL ACADEMICO DEFINITIVO

Como se señaló anteriormente, para considerar que el trabajador académico tiene una relación por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en evaluación académica que se efectúe conforme a lo dispuesto en la reglamentación correspondiente.

Por tarea permanente se entiende la actividad normal y necesaria de la institución, la que por el contrario no es transitoria ni ocasional. En cuanto a la evaluación académica en la UABC, se realiza mediante concursos de oposición por el órgano competente que en este caso según lo dispuesto en el artículo 95 del Est. del Per. Acad., es "La Comisión Dictaminadora es el órgano colegiado encargado de evaluar, dictaminar y resolver sobre la admisión y promoción del personal académico en los concursos de oposición y de méritos"

2.1.2 CONCURSOS DE OPOSICION

Los concursos de oposición en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, tienen como fundamento la fracción VIII, del art. 3ero. constitucional, donde se señala que estas instituciones

"...fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico...", normados así también por lo dispuesto en el art. 353-L de la LFT, donde se establece que para considerar al académico sujeto a una relación de trabajo por tiempo indeterminado, es necesario, además de que la tarea tenga el carácter de permanente "...que sea aprobado en evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos...".

Podemos continuar en el caso de la UABC, en lo dispuesto por el artículo 36 de la Ley Orgánica "Las designaciones definitivas de profesores e investigadores deberán hacerse mediante oposiciones y concursos o por procedimientos idóneos...". Señalando la fracción VIII del artículo 6to. del Estatuto General se señala que la universidad tiene como una de sus atribuciones el "fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico...". Para concluir con el Título Sexto del Estatuto del Personal Académico donde se reglamentan los "Procedimientos para los Concursos de Oposición y de Méritos"

ETAPAS DEL CONCURSO

En la UABC, en la primera etapa el concurso de oposición es cerrado, esto es, solamente pueden participar los integrantes del personal académico de la institución. Si no se inscribe más de una persona, deberá declararse desierto y se convocará a concurso de oposición abierto (art. 111 Estatuto del Personal Académico), una vez abierto, puede

participar cualesquier persona, pertenezca o no a la UABC, siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en la convocatoria.

CONSECUENCIAS DEL CONCURSO DE OPOSICION

De las consecuencias derivadas del concurso de oposición podemos destacar: El otorgamiento de la definitividad, el término del interinato y el establecimiento de un orden de prelación. Siendo de estos el más sobresaliente la obtención de la definitividad en la plaza del concurso convocado, lo cual significa que se tiene una relación por tiempo indeterminado. Esta definitividad puede otorgarse como medio tiempo o tiempo completo, o también por asignatura si el académico es un docente.

En el caso de los profesores de asignatura que ya son definitivos en determinada materia en cuestión, no procede el concurso de oposición cuando incrementados los grupos o encontrándose alguno de ellos vacante, el profesor definitivo en esa materia, solicite le sea asignado (art. 110 E.P.A.).

Por lo que respecta al resto de los solicitantes que no fueron seleccionados podrá establecerse, si la Comisión Dictaminadora considera que existe además del seleccionado otro u otros candidatos que tengan méritos suficientes para ocupar la plaza, un orden de prelación que hará saber en su dictamen (inciso g, art. 118 E.P.A.), procediendo en caso de

no presentarse o no aceptar el seleccionado, ocupe la plaza quien en orden le continúa.

En cuanto al interino que venía ocupando la plaza y no resultó seleccionado, la consecuencia es que una vez que concluya el término del contrato, no le será renovado, esto es, termina la relación de trabajo por vencimiento del término para el que fue contratado, disponiendo el art. 84 del E. P. A., que los interinos que no se presente o no resulten seleccionado "...causarán baja en el nombramiento correspondiente".

Puede también suceder que ningún concursante apruebe el concurso, caso en el cual deberá declararse desierto de según señala el inciso i) del artículo 118, del Estatuto del Personal Académico.

EL CONCURSO DE OPOSICION Y LA RELACION LABORAL

Sin dejar de ser una evaluación eminentemente académica, el resultado de un concurso incide en la esfera de lo laboral, ya que el dictamen que emite el órgano evaluador crea, modifica o extingue una relación laboral.

La crea, en el caso de que el personal seleccionado resulte ser un nuevo elemento en la Institución; la modifica, cuando es seleccionado el interino, ya que cambia las condiciones de la relación laboral de tiempo determinado a indeterminado; y la extingue, cuando el interino no resulta seleccionado.

2.1.3 FORMAS DE OBTENER LA DEFINITIVIDAD

No limita el artículo 3ero. constitucional o el Capítulo XVII, del Título VI de la LFT, a estas instituciones a otorgar la definitividad al personal académico por medio de concursos de oposición, ya que el art. 3ero. const., señala que "fijarán los términos" y el art. 353-L de la LFT que "sea aprobado en evaluación académica", mencionando, en el caso de la UABC, el art. 36 de la Ley Orgánica, además del concurso de oposición "...y concursos o por procedimiento idóneo...". Es pues, el Estatuto del Personal Académico el que en el presente limita la forma de obtener la definitividad a solamente el CONCURSO DE OPOSICION.

2.1.4 EL CONCURSO DE MERITOS

Es el concurso de méritos "...el procedimiento mediante el cual se lleva acabo el examen de currículum del personal académico,..." (art. 119 E.P.A.), y tiene por objeto resolver la solicitudes de promoción de categoría o nivel, o de medio tiempo a tiempo completo definitivo (arts. 88, 89 y 120 inciso a), así también, para dictaminar en el caso de que existan miembros del personal académico que consideren tener mejor derecho a ocupar las suplencias e interinatos (inciso b, artículo 120 E.P.A.).

Limitándose la participación del personal académico al

de la dependencia respectiva, no siendo necesaria la convocatoria para el caso de promoción de niveles (inciso a, artículo 121 EPA), aplicándose supletoriamente todas las disposiciones del concurso de oposición que sean compatibles con su procedimiento (art. 122 EPA).

2.2 SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

2.2.1 LA SUSPENSION DE ACUERDO AL ARTICULO 42 DE LA LFT Y LA CLAUSULA 69 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UABC

Señala el art. 42 de la LFT, una serie de causas de suspensión temporal de la relación de trabajo, cuyos efectos son el de prestar el servicio por parte del trabajador, y el de pagar el salario por parte del patrón, sin embargo el art. 42 de la mencionada ley, así como la cláusula 69 del contrato colectivo de trabajo no contienen la totalidad de los supuestos que en la práctica se dan.

Artículo 42 LFT " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5to. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiónes Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en Utilidades de las Empresas y otros semejante; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Causas similares se establecen en la cláusula 69, del contrato colectivo de trabajo del personal académico de la UABC, donde únicamente no se considera lo relacionado a la fracción VI del art. 42 de la LFT.

2.2.2 OTRAS CAUSAS DE SUSPENSION

Licencia sin goce de sueldo. Podríamos decir que es la causa más común en las instituciones que nos ocupan, y cuyo establecimiento y regulación al no estar consideradas en la Ley Federal del Trabajo, queda sujeta a lo dispuesto en los contratos colectivos o en el reglamento interior de trabajo.

Sanciones disciplinarias. Cuando se aplica las suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, misma que no puede exceder de 8 días de acuerdo a lo dispuesto en la fracción X del art. 423, LFT, y que para hacerse efectiva debe estar considerada en el reglamento interior de trabajo.

Carencia temporal de la materia de trabajo. Existen determinados catedráticos definitivos en una asignatura en particular, y cuando la misma deja de estar presente, ya sea

porque no se formó el grupo en ese semestre, o al entrar un nuevo plan debe de esperar a que la misma aparezca, o por cualquier otra causa esta no se imparte, se da una suspensión de la relación laboral.

Dentro de la suspensión cesa como lo establece el art. 42, la obligación del trabajador de prestar el servicio y la de pagar el salario, por parte del patrón, desde luego que en este período no se toma en cuenta para el pago de prestaciones y no debe computarse para efecto de antigüedad, o mejor dicho tiempo efectivo de servicios, sin embargo el vínculo continúa para ciertos efectos.

2.2.3 "SUSPENSION RELATIVA"

Habla el maestro De Buen Lozano, de "interrupción" de la relación laboral en aquellas situaciones que como el descanso de media hora en la jornada continua, el descanso semanal, los descansos obligatorios y las vacaciones, a decir de él, se interrumpe la obligación de prestar el servicio y no así la de pagar el salario(19). Sin entrar al detalle mencionaremos que en su tomo II, señala como "suspensión

(19) Buen Lozano, Néstor de: Derecho del Trabajo, Tomo I. 7ma. ed., Edit. Porrúa, S. A., pp. 567-568, México 1989.

relativa" (20), a las licencias sindicales que tienen pago de salario y todos los beneficios colaterales, situación que pudiere decirse que en todos los casos se trata de una prestación contractual, mas sin embargo, dentro de los casos que veremos más adelante concluiremos que no todos son contractuales, que se encuentran algunos dentro de la LFT, y que generan los mismos derechos que un trabajador que presta sus servicios.

Licencia sindical. Cuando la misma tiene además de la percepción económica, los derechos colaterales.

Dentro de la UABC, señala el inciso c) de la cláusula 68, "A conceder licencia permanente con goce de salario íntegro, derechos de antigüedad y derechos salariales, a siete miembros del Comité Ejecutivo del sindicato...". Tienen la única limitante el de que su tiempo de duración no se contabiliza para efecto del año sabático, sin embargo el tiempo previo y posterior a la licencia sindical laborado como tiempo completo sí se considera (inciso B, del art. 57, del EPA).

Año y semestre sabático. Consiste en una causa especial de suspensión relativa para dedicarse a actividades de superación académica previamente autorizadas por la institución.

Licencia para obtener título profesional o de posgrado. Se establece dentro del contrato colectivo del personal académico de la UABC, en la cláusula 47, una licencia con goce de sueldo hasta por un mes y por única vez para preparar el examen.

(20) Buen Lozano, Néstor de: Op. Cit., Tomo II, p. 72.

Maternidad, enfermedad y riesgo profesional. Dentro de estos supuestos, subsiste la obligación del patrón de pagar el 100 % del salario y de computar el tiempo de duración como tiempo efectivo de servicio.

Permisos económicos. De naturaleza contractual, se encuentran considerados en la UABC, en las cláusulas 45 y 46 del contrato colectivo de trabajo del personal académico.

Becas. En la UABC, fuera del contrato colectivo y en virtud del programa de "formación docente", ofrece la posibilidad de dedicar parte de su tiempo laboral a estudios de postgrado, llegando en algunos casos al 100% de su tiempo de jornada y con el derecho a gozar de todos los beneficios colaterales como si estuvieran en activo.

La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, cuando obró en defensa de los intereses del patrón. Se incluye como el último de los supuestos a señalar y está previsto en la LFT.

CUADRO COMPARATIVO

SUSPENSION	SUSPENSION RELATIVA
No existe la obligación de trabajar ni de pagar el salario	Subsiste la obligación de pagar el salario
No se contabilizan los días de suspensión en su tiempo de servicio	Se contabilizan los días en su tiempo efectivo de servicio*
Durante el tiempo que dure la suspensión no tiene derecho a la proporción de prestaciones.	Tiene derecho a la proporción de prestaciones

*En el caso de la UABC, el tiempo de duración de la licencia sindical no se suma para efecto del año sabático.

2.3 TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

2.3.1 ANALISIS DEL ARTICULO 53 LFT Y LA CLAUSULA 70 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

A continuación se hace una comparación de lo señalado en la cláusula 70 del contrato colectivo del personal académico y el artículo 53 de la LFT:

Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

CLAUSULA 70	ARTICULO 53
A) El mutuo consentimiento.	I. El mutuo consentimiento de las partes;
B) La muerte del trabajador.	II. La muerte del trabajador;
C) Terminación de la obra contratada o vencimiento del término para el que fue contratado el trabajador.	III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
D) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.	IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
1-Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario, prima de antigüedad y derechos jubilatorios en caso que tenga derecho.	
2-Si la incapacidad proviene de un riesgo profesional la responsabilidad correrá por cuenta del IMSS, en los términos de la Ley del Seguro Social.	
	V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Se puede decir que contempla el contrato colectivo las causas que la ley señala, haciendo una adecuación de estas al tipo de institución. Dentro del inciso D, en su primer punto, se agrega lo que señala el art. 54 de la LFT, el que marca un mes de salario y doce días por cada año de servicio.

Por otra parte, no se anota lo señalado en la fracción V del art. 53, que a pesar de que esta fracción se refiere a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo "...que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo,..."(21), y aunque las causas colectivas que establece el art. 434 de la LFT, se refieren básicamente a empresas o industrias, no debe descartarse lo relacionado a la fuerza mayor o el caso fortuito.

2.3.2 EL CONCEPTO "MUTUO CONSENTIMIENTO"

Habla el maestro Mario De La Cueva, de la disolución de la relación de trabajo, entendiéndola como la cesación de la misma en un sentido amplio y la divide en terminación y rescisión "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones"; "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación".(22)

(21) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge: Ley Federal del Trabajo. 63va. ed.. Ed. Porrúa S.A., México, 1990, p. 52.

(22) De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 10ma. ed.. Editorial Porrúa, S.A., México, 1985, pp. 241-242.

Por otro lado, se establece en la fracción I del artículo 53, "El mutuo consentimiento de las partes", como única forma de terminación de la relación laboral donde interviene la voluntad de las partes o de alguna de ellas.

La consideración de mutuo consentimiento o interferencia de un hecho independiente de la voluntad de las partes, engloba lo señalado en el art. 53 de la LFT, sin embargo no contempla todas las posibilidades que de hecho se dan para la terminación de la relación laboral, ya que por una parte el artículo 5to. constitucional garantiza la libertad de trabajo, estableciendo en sus párrafos séptimo y octavo que:

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona"

Mención similar se hace en los artículos 32 (sólo da lugar a responsabilidad civil) y 40 de la LFT (En ningún caso más de un año).

De lo que comentó el Diputado Constituyente Pastrana Jaimes "...el señor Coronel del Castillo y yo establecíamos perfectamente bien la diferencia entre duración de un contrato y duración de una obligación. Los trabajadores podrán firmar un contrato por un año de plazo, pero no será ese año la duración de su obligación; el trabajador puede ir a trabajar un día, una semana o no puede ir a trabajar, pero en todo caso será responsable nada más de los daños y perjuicios, pero no es posible obligarlo a que vaya por la fuerza a trabajar por el tiempo que se haya contratado".(23)

(23) Briseño Ruiz, Alberto: Derecho Individual del trabajo. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. Editorial Harla. México, 1985, p. 168.

De lo anterior señala el maestro Ramírez Fonseca:

"...ante la imposibilidad de que el patrón pueda obligar al trabajador a continuar trabajando, la terminación de la relación está en manos del trabajador, ya sea aceptada o rechazada por el patrón.

Por todo lo dicho podemos concluir diciendo que, de conformidad con la fracción que estamos comentando, la relación de trabajo termina por mutuo consentimiento o por renuncia del trabajador". (24)

Es así que una renuncia no necesita para surtir efecto la autorización patronal, pero además podemos comentar que existen otras causas como es la pensión por vejez, en la que no basta el acuerdo de las partes, sino que interviene un organismo distinto a ellas, y que siendo un derecho del trabajador su obtención, puede a su voluntad diferirla por el tiempo que desee sin que la voluntad patronal intervenga, ya sea para que la obtenga, para que se le niegue, o para que haga uso de ella en contra de su voluntad. Se puede citar así también a la jubilación, que puede ser otorgada aun contra la voluntad patronal; o en oposición de la intención del trabajador, cuando así se pacta.

Por lo que el concepto "mutuo consentimiento" no engloba las posibilidades en que de alguna forma interviene la voluntad de alguna de las partes, considerando que un concepto más completo en el caso de la UABC, sería: EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES, LA JUBILACION O EL RETIRO VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR.

(24) Ramírez Fonseca, Francisco: Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Ed. PAC, 1984, p. 46.

EL CASO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Si consideramos que el "retiro voluntario", contempla tanto la renuncia del trabajador como el seguro de vejez, ya que el trabajador a su voluntad puede diferir la fecha de inicio una vez que ha generado el derecho, y si tomamos en cuenta que la "jubilación" al no encontrarse regulada en la LFT, por ser una figura contractual, no puede ser incluida en la fracción I del art. 53, pensamos que la fracción I del citado artículo debería ser modificada para quedar: EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES O EL RETIRO VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR.

2.3.3 OTRAS CAUSAS DE TERMINACION

JUBILACION

La jurisprudencia que a continuación se transcribe aun cuando puede parecer contradictoria debido a que en una de las tesis señala que es "mutuo consentimiento", en la siguiente establece que no se puede jubilar al trabajador contra su voluntad, y en otra de que sí es posible que el patrón pueda jubilar al trabajador cuando éste reúna los requisitos convenidos en el contrato colectivo, nos sirve de fundamento para afirmar como conclusión que es la jubilación una causa especial de terminación de la relación de trabajo, figura contractual, la cual se regula en su monto y forma de

otorgarse en lo dispuesto en el contrato colectivo, y cuya fecha de petición dependerá del trabajador; siendo posible pactar que el patrón jubile por su cuenta al trabajador una vez que reúna los requisitos del caso.

JÚBILACION Y PRIMA DE ANTIGUEDAD

El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el Pacto Colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el Pacto Colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la Materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es, que, la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los Pactos Colectivos, en cambio la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral vigente la cual es de orden público que del artículo 162, fracción VI, literalmente prevé "La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda" (25)

JUBILACION, INTEGRACION DE LA PENSION. La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos de los contratos colectivos de trabajo; consecuentemente las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la Ley, sino en las determinaciones que acuerden sindicato y empresa" (26)

(25) Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1980-1981, Tomo VII, Laboral, 4ta. sala. Ediciones Mayo, México 1984, pp. 279-280.
(26) Idem, p. 273.

JUBILACION, DERECHO A LA. ES OPTATIVO PARA EL TRABAJADOR.- La jubilación es un derecho establecido contractualmente en favor de los trabajadores y nadie puede ser obligado a ejercer sus derechos en contra de sus propios intereses; por lo tanto, si patrón y sindicato convienen en jubilar por vejez a un trabajador, sin que éste haya otorgado su consentimiento, dicha jubilación es nula.
INFORME, 1987. Segunda Parte. Laboral. Pág. 36. (27)

JUBILACION. Validez de la disposición contractual que faculte a los patrones a disponerla. "Es cierto que la jubilación constituye un derecho contractual de los trabajadores, tendiente a asegurar su subsistencia después de que son retiradsos del trabajo, mediante el otorgamiento de una pensión a cargo del empresario, pero también lo es que el retiro de los trabajadores cuando no reúnen ya las condiciones de aptitud necesarias constituye un derecho para los empresarios.

En efecto, la fracción IX del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo establece como una causa justificada de terminación del contrato de trabajo, la incapacidad física o mental del trabajador o su inhabilidad manifiesta.

Siendo esto así, se explica que en los contratos colectivos de trabajo o en el laudo arbitral, no solamente se establezca el derecho de los trabajadores a la jubilación, sino que al determinarse los requisitos necesarios para ella, se atienda a la edad de los trabajadores y al tiempo de servicios prestados, requisitos que establecen la presunción indiscutible, por admisión de las partes, de la existencia de los supuestos de incapacidad necesarios para el retiro de los trabajadores en el momento en que se satisfagan puesto que, la jubilación, se otorga, por definición, a quienes ya no cuentan con las debidas aptitudes para el trabajo, como consecuencia del descenso de sus facultades físicas por razón de la edad y del esfuerzo continuado o de otras causas.

Por lo mismo, también tiene lógica justificación que se faculte al empresario a que, satisfechos los requisitos estipulados en dicho sentido, libremente disponga la jubilación de aquellos trabajadores que los reúnan, no pudiendo en consecuencia, aceptarse que tal determinación lesione los derechos irrenunciables de los trabajadores.

Directo 3315/1960. Pablo Chavero Aránzolo. Resuelto el 21 de septiembre de 1960, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Valenzuela. Srio. Lic. Jorge Enrique Mota. (28)

(27) Cárdenas Velasco, Rolando: Jurisprudencia Mexicana 1917-1985. Año (15) 1987, primera edición. Cárdenas editor y distribuidor. México, 1989, p. 1115.
(28) Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de 1955 a 1963, Volumen Laboral, 4ta. sala. Mayo Ediciones, México, 1986, p. 279.

SEGURO DE VEJEZ

Establece la Ley del Seguro Social en el art. 138 "Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales".

Otra de las causas de la terminación de la relación laboral es el otorgamiento del seguro de vejez por parte del IMSS. Podría pensarse que es similar a la incapacidad permanente, pero no hay tal, en virtud de que una incapacidad se obtiene forzosamente por encontrarse la persona inhabilitada en forma permanente para desarrollar un trabajo, sin embargo, el seguro de vejez es optativo, esto es, queda a consideración del interesado su inicio de disfrute; así lo hace ver el art. 140, de la citada reglamentación: "El asegurado puede diferir, sin necesidad de avisar al Instituto, el disfrute de la pensión de vejez, por todo el tiempo que continúe trabajando con posterioridad al cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 138, de la Ley".

No es tampoco mutuo consentimiento en virtud de que no basta para su obtención un acuerdo entre las partes, sino que interviene un organismo distinto, aunque puede considerarse como retiro voluntario, en virtud de que es la voluntad del trabajador la que señala la fecha de inicio una vez que tiene el derecho de solicitarla.

TERMINACION DE LA MATERIA DE TRABAJO

Contando las instituciones de educación superior autónomas por ley, con un articulado especial dentro de la Ley Reglamentaria del Apartado A, del artículo 123 constitucional, en este caso la reglamentación de la Universidad Autónoma de Baja California, otorga la permanencia o definitividad al profesor de asignatura en materia específica contenida en el plan de estudios de la dependencia de adscripción, esto es, la definitividad otorgada es para la escuela o facultad y asignatura determinada, dándose el caso de reformas a los planes de estudio, donde desaparecen, y a pesar de que el contrato colectivo de trabajo prevé algunos supuestos que a continuación transcribimos, suceden casos de materias como "Latín", "Inglés Técnico" y algunas otras, donde además de no impartirse materia equivalente, los profesores en cuestión no llenan los requisitos académicos para aspirar a ocupar alguna vacante o plaza de nueva creación que se genere, como lo marcan los incisos G y H, de la cláusula 52 del contrato colectivo de trabajo del personal académico que dicen :

G). Cuando la Universidad modifique o suprima la materia de trabajo por reforma a los planes o programas de estudio el trabajador afectado tendrá derecho a que se le reubique en alguna equivalente o afín, notificándole con 30 (treinta) días de anticipación el cambio de materia, y en caso de que el órgano académico correspondiente determine que no existe equivalente, se le indemnizará de acuerdo al Contrato. *

H). En atención a su antigüedad, tendrá prioridad sobre cualquier solicitante, en plazas vacantes o de nueva creación, que se generen en cualquier centro de trabajo

de la Universidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos académicos y procedimientos establecidos en el Estatuto del Personal Académico. **

*En relación a lo señalado por el inciso g), del contrato colectivo, se debe aclarar tal y como lo dispone el inciso b), del artículo 55 del Estatuto del Personal Académico, que dicho derecho es exclusivo del personal de asignatura definitivo.

**Respecto del contenido del inciso H), en el punto 4.4, se concluye que ingreso promoción y permanencia del personal académico no es materia de contrato colectivo.

2.4 RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA LA INSTITUCION

2.4.1 CUADRO COMPARATIVO
Causas de rescisión

Ley Federal del Trabajo	Contrato Colectivo
Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:	**Cláusula 71. Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Universidad:**
I.-Engañarlo el trabajador o en en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;	**a).-Presentar el trabajador académico certificado falso o referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de que tenga conocimiento la U.A.B.C. de esos hechos.**

COMENTARIO: Existen dos diferencias de acuerdo al texto de la Ley: La primera donde no se considera al sindicato en virtud de la inexistencia de la cláusula de exclusión, y la segunda donde del texto de la LFT de que dicha causal dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador, se establece en el contrato que son treinta días a partir de que tenga conocimiento la UABC, de esos hechos. Este cambio obedece a que el legislador consideró que después de 30 días de labores el trabajador común puede demostrar que tiene la capacidad, aptitudes o facultades para ocupar el puesto, en cambio un trabajador académico cuyas labores son de naturaleza distinta, y en el supuesto de que presentara certificados de grados falsos o documentos apócrifos que sin amparar un grado sea su ostentación igualmente grave, no

estaríamos propiamente ante la causal señalada en la fracción I, del artículo 47 de la LFT, sino ante una falta de probidad u honradez, caso en el que sí le es aplicable los 30 días, a que se refiere la fracción I del art. 517 (prescripción), a partir de que el patrón tenga conocimiento.

II.-Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.-Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.-Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

f).-Incurrir el trabajador académico en faltas de probidad u honradez para con la Universidad.

g).-La hostilidad o violencia, por razones de carácter personal, manifestada por actos concretos en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria, dentro de las instalaciones de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

COMENTARIO: Las dos primeras fracciones tienen su equivalente en los incisos F y G, sin embargo no se considera lo dispuesto en la fracción IV, donde se habla de cometer fuera del servicio algunos de los actos señalados en la fracción II, constriñendo el inciso G), a "dentro de las instalaciones de la Universidad". Al respecto de la fracción IV, donde señala

"hagan imposible la relación de trabajo", aun cuando no es de aplicación en la institución que nos ocupa, se transcribe el siguiente comentario del maestro Néstor De Buen Lozano "es claro que la expresión "hacer imposible" constituye un eufemismo. Con ello se intenta subrayar que el impacto de la conducta indebida del trabajador es de tal naturaleza que la continuación de la relación de trabajo resulta "inconveniente ..."(29)

V.-Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de la labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, intrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;	h).-Ocasionar el trabajador académico intencionalmente daños a las instalaciones, obras, libros, maquinaria instrumentos, materias primas, archivos y demás objetos relacionados con el trabajo; o por sustraer sin autorización libros, documentos, registros, archivos, equipo, herramientas o cualquier objeto propiedad de la Universidad.

COMENTARIO. Se adiciona sustraer sin autorización libros, documentos, etc.. aunque esta adición quedaría en todo caso contemplada como falta de probidad u honradez.

VI.-Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;	i).-Ocasionar el trabajador académico los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
VII.-Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;	j).-Comprometer el trabajador académico, por su imprudencia, descuido o negligencia inexcusable la seguridad de los laboratorios, bibliotecas, talleres, oficinas o dependencias de la Universidad o la seguridad de las personas que allí se encuentren

(29) Buen Lozano, Néstor de: Op. cit.. Tomo II, p. 87.

Fracciones VI y VII, sin comentarios

VIII.-Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;	l).-Cometer el trabajador académico actos contrarios a la moral y al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria, dentro de las instalaciones.

COMENTARIO: Se constriñe la causal a "dentro de las instalaciones", ya que al no incluir "o lugar de trabajo", quedan fuera los supuestos de encontrarse en una práctica escolar, o en labores fuera de las instalaciones de la Institución.

IX.-Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.	k).-Revelar el trabajador académico los asuntos reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo, y cuya divulgación cause perjuicio a la Universidad.

SIN COMENTARIO.

X.-Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;	b).-Faltar el trabajador académico a sus labores sin causa justificada o sin permiso, más de tres días consecutivos o cinco días no consecutivos en un período de treinta días.

COMENTARIO. Respecto de la fracción X y su equivalente, podemos comentar que en lo que la LFT, señala como "faltas de asistencia", fue cambiado en el contrato por "días", limitando a la institución a aquellos casos de jornada normal, como sería el profesor de tiempo completo que acude de lunes a viernes 8 hrs. diarias. No se previó la posibilidad de técnicos académicos de jornada continua, ni el caso, remitiéndonos al contrato del personal administrativo donde existe una redacción similar, de los veladores o personal de servicio

que laboran en ocasiones dos o tres turnos en un sólo día, y en virtud de lo dispuesto, cuando falten uno de esos días deberá de tomárseles como una sola falta.

Lo señalado en la LFT, como "faltas de asistencia", corresponde a jornadas de trabajo y debe interpretarse como tal, esto es, si tiene dos jornadas en un día, y no acude a sus labores, esto será igual a dos faltas.

XI.-Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

COMENTARIO. No se considera esta causal.

XII.-Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

c).-Negarse el trabajador académico a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.-Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

d).-Concurrir el trabajador académico a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de de las autoridades de su centro de adscripción y presentar la prescripción suscrita por el médico; igualmente por poseer, introducir o facilitar la introducción a las instalaciones de la Univerirdad, de bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes.

COMENTARIO. Respecto del equivalente de la fracción XIII, se agregan en el contrato otras causales de rescisión distintas a las señaladas en la fracción que nos ocupa, de lo cual podemos decir que cuando la misma configure una causa análoga a las específicamente consideradas en el art. 47 de la LFT, procederá la rescisión, y otras, en las que dependerá de las circunstancias en que haya sucedido para determinar si pueden considerarse como tal.

XIV.-La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.-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 patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.
La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

e).-La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador académico una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

COMENTARIO. No se consideraron causales análogas.

2.4.2 CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

Del siguiente análisis comparativo habremos de comentar que si bien en la práctica no es común que el trabajador rescinda su relación laboral, es de hacerse notar que las causales persisten a pesar de que no se consideren dentro del contrato colectivo, por lo que en este caso en el que el contrato colectivo de trabajo del personal académico de la UABC, no contempla la totalidad de la causales que enumera el art. 51 de la LFT, y ante lo dispuesto por el art. 5to del mismo ordenamiento de que "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:
.....Fracción XIII. Renuncia por parte de los trabajadores de cualquier derecho o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas"

Ley Federal del Trabajo	Contrato Colectivo de Trabajo
Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:	Cláusula 74. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador académico:
I.-Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;	a). Engañarlo el funcionario o representante de la Universidad, al proponerle trabajo, respecto de las condiciones del mismo.
II.-Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en	b). Incurrir los representantes de la Universidad o su personal directivo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas o malos trata-

contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

mientos en contra del trabajador, cónyuge padres o hijos.

c). Incurrir los representantes de la Universidad o personas que obren a instancias de éstos, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior.

d). Reducir la Universidad el sueldo del trabajador.

e). No entregar la Universidad al trabajador el sueldo correspondiente en la fecha o lugar convenidos.

f). Por causar los representantes de la Universidad, o personas que obren a instancias de éstos, daños en los bienes del trabajador

3. CONDICIONES DE TRABAJO

3.1 JORNADA, FORMAS DE CONTRATACION

En cuanto a la contratación del personal académico en relación a la jornada, de acuerdo al art. 353-M "...podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora de clase".

Al respecto se entiende por trabajador académico a los profesores, investigadores y técnicos académicos, quienes pueden ser contratados por jornada completa (tiempo completo) o por media jornada (medio tiempo), sólo quienes se dediquen exclusivamente a la docencia, que sería el caso de los profesores y algunos técnicos académicos, pueden ser contratados por hora clase.

3.1.1 ¿ JORNADA MAXIMA 8 HORAS DIARIAS ?

Establecen las claúsulas 34 (académico) Y 33 (administrativo), una jornada máxima diurna de 8 horas, mas una práctica un tanto difundida entre el personal de servicio (veladores), es que se realizan de común acuerdo jornadas continuas de dos o tres turnos, lo que los lleva a laborar mucho más de 8 horas en días determinados; esta situación es menos común en el personal académico y sólo en contadas ocasiones exceden las 8 horas fijadas. Desde luego que en

ambos casos se ajusta su jornada semanal al máximo contractual establecido, pero queda la interrogante de si es correcto esta jornada, dándonos la respuesta la propia Ley que a pesar de establecer en el artículo 61, la jornada máxima diurna de 8 horas, marca en el artículo 59, "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

Al señalar "...cualquier modalidad equivalente" da pauta al tipo de arreglo común que se da en casi toda institución o empresa de lo cual se incluye el siguiente comentario: "A pesar de la disposición terminante de las fracciones I y II del Apartado A, del Artículo 123 Constitucional, con base en el párrafo segundo del artículo que se comenta, los trabajadores y patrones suelen establecer jornadas de trabajo acumuladas, o sea, jornadas diarias superiores a 8 horas, incluso hasta de 24 horas continuas de trabajo, pero sin rebasar el máximo de las cuarenta y ocho horas de trabajo a la semana" (30).

3.1.2 JORNADA DEL TRABAJADOR ACADEMICO-ADMINISTRATIVO

Dentro de la Institución existen 2 contratos colectivos: El del personal académico cuya titularidad la tiene el Sindicato de profesores Superación Universitaria y el del personal administrativo, a cargo del Sindicato Unico de trabajadores al Servicio de la U.A.B.C.. Dentro de este contexto, se puede observar 2 tipos de trabajadores: Por una parte el académico (profesores, investigadores y técnicos académicos), y por otra el administrativo (que incluye

(30) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge: Op. cit. p. 55.

personal administrativo propiamente, y manual o de servicio). Esta separación tiene su fundamento en lo señalado en el artículo 353-k de la L.F.T., que dice "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". Delimitando el tipo de trabajador en razón de sus funciones, da a su vez pauta a algunas interrogantes que enseguida se tratarán. ¿ Cuál es la jornada máxima legal para un trabajador administrativo que además es contratado como académico ?

Lo anterior se da a la práctica en la Institución cuando algunos empleados de confianza además de su labor administrativa, imparten una o más cátedras en la propia Universidad, de lo que se puede cuestionar: ¿ Es correcto que se labore más de 40 horas?.

En relación a la jornada máxima semanal de un trabajador académico-administrativo, al establecer los contratos colectivos de trabajo como jornada máxima semanal en las claúsulas 34 (acad) y 32 (admivo), 40 horas, pienso que lo mismo se resuelve si tomamos en consideración que lo marcado en las cláusulas citadas, se debe denominar JORNADA CONTRACTUAL, en tanto que lo establecido en el artículo 61, de la L.F.T., "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta" y en el artículo 69, de la propia Ley "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por los menos, con goce de salario íntegro". Se refiere a la JORNADA LEGAL máxima semanal de 48 horas, y desde luego se trata de la diurna, pues la nocturna es de 42

y la mixta de 45 horas.

Ante este razonamiento se entiende que el trabajador administrativo está obligado a laborar un máximo de 40 horas y que es válido que si se le contrata en lo académico, pueda de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo, laborar un máximo de 8 horas adicionales que sería el límite de la aquí denominada jornada legal.

3.2 EL TRABAJADOR ACADEMICO-ADMINISTRATIVO Y SU RELACION DE TRABAJO

Podría pensarse que dado que existen 2 contratos colectivos, el trabajador que desempeña las dos labores tiene igualmente dos relaciones de trabajo, sin embargo no hay tal, existe sólo una relación de trabajo la cual se ve modificada en el momento en que se contrata para realizar labores de distinta esfera a la de su actual nombramiento.

¿ Cómo se debe computar el tiempo efectivo de servicio de un trabajador académico-administrativo ?

Existiendo sólo una relación de trabajo de acuerdo a lo tratado en párrafo anterior, surge la pregunta respecto a la forma de computar el tiempo efectivo de servicio de un trabajador académico-administrativo: ¿ Su tiempo de servicio debe considerarse uno sólo ?; ¿ El tiempo laborado como

académico o como administrativo se debe tomar en forma separada ?.

Dándonos la respuesta el artículo 353-Q en su primer párrafo: "En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente..." Así pues, dado que el tiempo de servicio es la base para el pago de muchas prestaciones y en virtud de que las mismas no se extienden de un contrato a otro a menos de que así se exprese, el tiempo de servicio deberá contabilizarse en forma separada, ya que de no hacerlo de esta manera, se estará liquidando una mayor proporción de la que los contratos disponen para prestaciones que tienen su base en el tiempo de servicio, como es el aguinaldo, antigüedad, las vacaciones, la prima vacacional, entre otras.

3.3 SALARIO, EXCEPCION AL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Se establece una excepción a la disposición de a trabajo igual, igual salario, que hace referencia la fracción VII, del Apartado A del art. 123, constitucional y el art. 86 de la LFT. Esta excepción viene a sumarse a la de los otros trabajos especiales que hacen mención los arts. 200, 253, 257, 297 y 307 de la LFT, señalando al respecto el art. 353-N que "No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas"

3.4 SEGURIDAD SOCIAL

Previo a la reforma de la LFT de 1980, por parte de la UNAM, se venía disfrutando del régimen de seguridad social que proporciona el ISSSTE, insistiendo el sindicato STUNAM, en seguir perteneciendo a ese organismo. Con la finalidad de no alterar los acuerdos celebrados, se establece en el artículo 353-U, de la LFT, que "Los trabajadores de las universidades e instituciones a que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus Leyes Orgánicas o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley".

Dentro de la Ley del IMSS, previamente se contemplaba la sección sexta "De Otras Incorporaciones Voluntarias", que señala dentro del art. 219 "Las personas que empleen las entidades federales, estatales y municipales o los organismos o instituciones descentralizados, que estén excluidas, o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social, ni en los artículos 12 y 13 de esta Ley, podrán ser incorporados voluntariamente al régimen obligatorio". Continuando art. 220 de la ley del IMSS, "La incorporación a que se refiere el artículo anterior podrá comprender a uno o más ramos del régimen obligatorio, con las modalidades que expresamente se pacten".

Con fundamento en los arts. 219, 220 y 222 de la referida sección de la ley del IMSS, en diciembre de 1973 el entonces Rector de la UABC, Ing. Luis I. López Moctezuma Torres, y el Director General del IMSS, Lic. Carlos Gálvez Betancourt, celebraron un convenio para afiliar al personal

en el régimen obligatorio.

Es así como la UABC, no tiene obligación de permanecer en el régimen obligatorio del IMSS, ya que de acuerdo a lo anotado puede afiliarse a organismo distinto, incorporarse a uno o más ramos del régimen obligatorio, o cumplir por su cuenta con las obligaciones de seguridad social.

4. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

4.1 SINDICATOS DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS

Señala la fracción VIII, del art. 3ero constitucional, que las normas laborales deberán concordar con "...la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere". Igual mención hace el art. 353-J de la LFT, y continúa el 353-Ñ, con "Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

I.- De personal académico;
II.- De personal administrativo; o
III.-De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores".

Este artículo hace mención de nuevos tipos de sindicatos de trabajadores, los cuales se adicionan a los que marca el articulo 360 de la LFT, y que son:

Gremiales

De empresa

Industriales

Nacionales de industria

De oficios varios.

Además de crear nuevos tipos de sindicatos, les limita a integrarse exclusivamente con personal perteneciente a la institución, impidiéndoles la formación de organizaciones sindicales universitarias locales o nacionales, con la

finalidad de no afectar la autonomía de que gozan estas instituciones.

Señalando el artículo 353-O que los sindicatos

"...deberán registrase en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creo a la universidad o institución de que se trate".

4.2 OTORGAMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Menciona el art. 353-P de la LFT, " Para los efectos de la contratación colectiva entre la universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial".

Esto es, el otorgamiento de la titularidad del contrato colectivo a quien tenga la mayoría en el caso de sindicatos de institución, o del gremio si concurren varios de personal académico, o de personal académico vs. sindicato de institución.

Al señalar que los sindicatos de personal académico o administrativo tendrán "tratamiento de sindicato gremial", se refiere desde luego únicamente para el otorgamiento del contrato colectivo, ya que de hecho constituyen nuevos tipos de sindicatos donde, tomándose el caso del personal administrativo, concurren varios gremios, como caso del personal de servicio (intendentes, plomeros, jardineros, veladores, etc.) y el personal administrativo

(bibliotecarios, secretarias, auxiliares de laboratorio, etc.).

4.3 PROHIBICION DE ESTABLECER CLAUSULAS DE ADMISION EXCLUSIVA Y DE SEPARACION POR EXPULSION

Dentro del segundo párrafo del art. 353-Q, se fija que "En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el artículo 395". La prohibición de establecer la admisión exclusiva y la separación por expulsión, resulta de la finalidad de proteger el aspecto académico y está acorde a lo que se establece dentro de la fracción VIII, del artículo 3ero constitucional, donde se señala que estas instituciones "...fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico...".

En la iniciativa presidencial se proponía no se aplicara la cláusula de exclusión al personal académico en ninguna de sus modalidades y por separación en el caso del personal administrativo "Por otra parte se propone que las cláusulas de exclusión no se apliquen en ninguna de sus modalidades al personal académico, ni por separación al personal administrativo. Se atiende así a la concordancia entre las relaciones laborales, la autonomía universitaria y los principios de libertad de cátedra, investigación y libre examen y discusión de las ideas que de manera imperativa dispone la fracción VIII del artículo 3o. constitucional...".(31)

Sin embargo la Cámara de Diputados opinó en su dictamen "...la Comisión comparte en su integridad el punto de vista respecto a lo necesario que es, en relación con el personal

(31) Briseño Ruiz, Alberto: Op. cit., p. 571.

académico que la Cláusula de Exclusión no opere en ninguno de sus dos sentidos, ingreso y separación, pero al mismo tiempo estima que en relación con el personal administrativo es conveniente que pueda pactarse y surta sus efectos, tanto para la admisión como la separación...".(32)

4.4 INGRESO, PROMOCION Y PERMANENCIA NO ES MATERIA DE CONTRATO COLECTIVO

Dentro del contrato colectivo de trabajo del personal académico se señala en la cláusula 52 inciso h), "En atención a su antigüedad, tendrá prioridad sobre cualquier solicitante, en plazas vacantes o de nueva creación, que se generen en cualquier centro de trabajo de la Universidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos académicos y procedimientos establecidos en el Estatuto del personal académico".

Por otra parte, Establece el Estatuto General en su artículo 6to. fracción VIII que es atribución de la UABC "Fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica, el presente Estatuto y el reglamento correspondiente", marcando en el artículo 158 que "El ingreso, promoción y permanencia del personal académico es derecho exclusivo de la Universidad, el cual ejercerá a través del Consejo Universitario"

El inciso h), debe considerarse nulo, en virtud de lo señalado además de que el Estatuto del Personal Académico, en su artículo 115, establece los criterios académicos a aplicar en el concurso de oposición y supletoriamente en el concurso de méritos, y en el artículo 116, que "En igualdad de circunstancias de los concursantes se debe preferir a:

a) Los mexicanos.

(32) Idem, p. 572.

b) Aquellos cuyos estudios y preparación se adapten mejor al programa de labores de la dependencia.
c) Los profesores definitivos de asignatura.
d) Las personas capacitadas en los programas de formación de personal académico de la universidad.
e) El personal que labore en la propia unidad, y si laboran en la misma, al de mayor antigüedad.
f) El personal que labore en otras unidades, el de mayor antigüedad.

Por lo que la antigüedad sólo es considerada en igualdad de circunstancias, y ante lo dispuesto por la fracción VIII, del artículo tercero constitucional que establece que las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía "...Fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico...", el inciso h), de la Cláusula 52 del contrato colectivo de trabajo del personal académico, debe considerarse nulo, ya que ingreso, promoción y permanencia del personal académico no es materia de contrato colectivo.

4.5 HUELGA

Dentro del artículo 353-R, se establece que el aviso para la suspensión de labores deberá darse "...por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo...", dándole el mismo tratamiento que la constitución señala en el caso de los servicios públicos. Estableciendo en su segundo párrafo la necesidad de fijar el número necesario de trabajadores que deberán continuar laborando para evitar que la suspensión llegue a

"...perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso".

Sobre la huelga por solidaridad comenta el maestro Baltazar Cavazos que "Al respecto, pensamos que debe agregarse una disposición que, por razones obvias, declare improcedentes las huelgas por solidaridad en las universidades o instituciones.

Sería absurdo que si el Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Puebla emplazara a esta Universidad por cualquier violación de su contrato, se emplace también, por solidaridad, a la Universidad Nacional, a la Universidad Iberoamericana, al Politécnico Nacional y al Tecnológico de Monterrey y se suspendan las labores en dichos centros de cultura".(33)

Anota el maestro José Dávalos "La huelga por solidaridad a que se refiere la fracción sexta del artículo 450 de la Ley, tiene su negación en una norma de jerarquía superior que es la Constitución de la República" "...La voluntad soberana de la Nación afirmó la autonomía universitaria a nivel constitucional; en tanto que la huelga solidaria es un aspecto de la huelga en la Ley reglamentaria".(34)

En nuestro criterio la huelga por solidaridad no es congruente con el resto de las disposiciones ni con la autonomía de que gozan estas instituciones.

4.6 CAUSAS DE TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

No establece la reglamentación de la UABC, causas colectivas de terminación de las relaciones de trabajo, por lo cual únicamente haremos referencia a lo que se señala en la LFT.

(33) Cavazos Flores, Baltazar: Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos. Editorial Trillas, primera edición. México, 1986, p. 228.
(34) Dávalos, José: Op. cit., pp. 200 y 201.

¿ Qué entendemos por terminación colectiva ?

El artículo 433 de la LFT marca: "La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetarán a las disposiciones de los artículos siguientes".

Del texto del artículo citado se desprende que por terminación colectiva se entiende el cierre o la reducción definitiva.

En la Institución es posible suceda la reducción definitiva, propiciada por el hecho de que la demanda hacia algunas carreras varía de acuerdo a diversas circunstancias, llegando a ser baja, e incluso nula. Ante esta situación y la imposibilidad de algunos maestros de continuar en la Institución, en un supuesto de reducción definitiva producto del cierre o reducción de alguna carrera, un conjunto de profesores quedaría sujeto a la terminación de la relación de trabajo.

5 JUNTA ESPECIAL

5.1 CONFORMACION

De acuerdo a lo dispuesto en el articulado especial que rige para las instituciones que nos ocupan, para resolver los conflictos laborales funcionarán dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las Juntas Permanentes, Juntas Especiales "... 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" (art. 353-S LFT).

Continuando el artículo 353-T, anotando que la autoridad competente expedirá la convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores académicos o administrativos ante estas Juntas Especiales, lo cual deberá ser en "...sendas convenciones..."

6.

C O N C L U S I O N E S

1.- La legislación laboral que regula a las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía, surgió de la necesidad de llenar un vacío existente y su formulación fue apresurada por las demandas de los trabajadores universitarios.

2.- No integra el concepto de autonomía universitaria, lo relacionado con la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas, ya que este es un principio distinto que la constitución les impone a estas instituciones.

3.- La disposición constitucional "fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico", es una situación exclusiva, única, que les permite crear en este campo su reglamentación, sin mas limitaciones que las que la Constitución y la LFT establece para ellas, dando por resultado que en este punto en especial se generen tan variadas disposiciones, como instituciones existan.

4.- El trabajador académico interino, aun cuando cubra una vacante permanente, tiene una relación de trabajo sujeta a tiempo determinado.

5.- El ingreso, promoción y permanencia del personal académico no es materia de contrato colectivo.

6.- Es el concurso de oposición una evaluación académica cuyo resultado genera, modifica o extingue una relación laboral.

7.- El Capítulo XVII, del Título VI, "Trabajos Especiales", establece nuevos tipos de sindicatos, que son: El de Institución, de trabajadores académicos y de trabajadores administrativos; mismos que se vienen a sumar a los ya anteriores: Gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

8.- El artículo 353-N, establece una excepción más al principio de a trabajo igual, igual salario, que se viene a agregar a las señaladas en los artículos 200, 253, 257, 297 y 307.

9.- En nuestro criterio, la huelga por solidaridad no es congruente con el resto de las disposiciones laborales para estas instituciones.

10.-La UABC, no tiene necesariamente que permanecer en el régimen obligatorio del IMSS, ya que de acuerdo al artículo 353-U, puede afiliarse a organismo distinto, incorporarse a uno o más ramos del régimen obligatorio del IMSS, o cumplir por su cuenta con las disposiciones de seguridad social.

11.-En la LFT, el concepto "mutuo consentimiento", debe ser cambiado por el de "El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador".

En el caso de la UABC, debe decir "El mutuo consentimiento, la jubilación o el retiro voluntario del trabajador".

En las causales donde no interviene la voluntad de las partes, o de alguna de ellas, es de mencionarse a la terminación de la materia de trabajo como otra causa de dar fin a la relación laboral.

12.-El tiempo efectivo de servicio del trabajador administrativo que además sea contratado como académico, debe computarse en forma separada.

13.-En la UABC, La jornada máxima semanal de un trabajador administrativo que además sea contratado como académico, es de 48 horas.

14.-La jubilación además de ser una causa especial de la terminación de la relación de trabajo, es una figura

contractual, la cual se regula en su monto y forma de otorgarse en lo dispuesto en el contrato colectivo, y cuya fecha de petición dependerá del trabajador, siendo posible pactar que el patrón jubile por su cuenta al trabajador una vez que reúna los requisitos del caso.

B I B L I O G R A F I A

BRISEÑO RUIZ, ALBERTO: Derecho Individual del Trabajo. Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Harla, México, 1985.

CARDENAS VELASCO, ROLANDO: Jurisprudencia Mexicana 1917-1985, tomo V. Cárdenas Editor y Distribuidor, 1era. edición, México 1987.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR: Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos. Edit. Trillas, México, 1986.

CERVANTES AHUMADA, RAUL: Autonomía Universitaria, Constitución y Mentira. Periódico La Voz de la Frontera, Mexicali, B.C. 18 de agosto de 1989.

DAVALOS, JOSE: Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1988.

DAVALOS, JOSE: Las Relaciones Laborales en el Marco de la Autonomía Universitaria. Relaciones laborales y Autonomía. Cuadernos de legislación Universitaria. UNAN, núm. 1, vol. I, 1986.

DE BUEN LOZANO, NESTOR: Derecho del Trabajo, tomo I. Séptima edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989.

DE BUEN LOZANO, NESTOR: Derecho del Trabajo, tomo II. Sexta edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 1985.

DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 1985.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO: Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Edit. PAC, México, 1984.

TORAL AZUELA, ALFREDO: Ingreso, Derechos y obligaciones. Cuadernos de Legislación Universitaria. Núm. 2, vol. II, UNAM, México, 1987.

TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE: Ley Federal del Trabajo. 63va. edición. Edit. Porrúa, S.A., México, 1990.

REVISTAS:

La Universidad en el Mundo. Planteamientos varios en torno al Marco Jurídico Laboral en las universidades. Num. especial 6, jun/jul, 1977, UNAM.

La Universidad en el Mundo. Planteamientos varios en torno a la propuesta de adición del apartado "C" al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. MARZO 1977, UNAM.

LEYES Y REGLAMENTOS:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México

REGLAMENTACION, CONTRATOS Y CONVENIOS UABC:

Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California

Estatuto General de la UABC

Estatuto del Personal Académido de la UABC

Contrato Colectivo de Trabajo SPSU-UABC 1990-1991

Contrato Colectivo de trabajo SUTU-UABC 1990-1991

Convenio de Trabajo STS-UABC 1975

Convenio IMSS-UABC para incorporar al personal al régimen obligatorio

I N D I C E