

EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO

José DÁVALOS*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Antecedentes*. III. *Autonomía universitaria*. IV. *El problema del presupuesto universitario*. V. *Características de las relaciones laborales en las universidades*. VI. *Huelgas en las universidades*. VII. *Perspectivas del sindicalismo universitario*. VIII. *A manera de conclusión*. IX. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales en las universidades son el andamiaje que da apoyo a la vida académica, esencia de la universidad. Vida académica libre, vida académica para investigar, enseñar y difundir la cultura. Vida académica con libertad de cátedra y de investigación. Autonomía de la universidad para decidir sus planes y programas; para establecer los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, y para administrar su patrimonio. La universidad es la república del pensamiento dentro de las normas que rigen la vida del país.

A la universidad nada de lo humano le es ajeno, de modo permanente hace ciencia y crea los caminos y las veredas de la cultura para hacer luz en la solución de los problemas nacionales. Esa es su esencia, ese es su quehacer cotidiano en el que influye de manera directa la forma en que se desarrollan las relaciones laborales entre la universidad y sus trabajadores; realidad que se ve reflejada en el sindicalismo universitario.

* Profesor de derecho del trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

II. ANTECEDENTES

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

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

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

El 9 de junio de 1980, finalmente, el constituyente permanente incorporó al artículo 3o. constitucional, la autonomía universitaria y remitió al artículo 123, apartado A, el trabajo en las universidades.

Originalmente esta reforma se ubicó en la fracción VIII; posteriormente, el 5 de marzo de 1993 se recorrió en su orden para quedar como fracción VII.

Artículo 3o., fracción VII, constitucional:

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

En cumplimiento de la última parte de esa fracción, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró un proyecto de preceptos, que el Congreso aprobó y se publicó en el DOF del 20 de octubre de 1980; el texto fue incorporado en el capítulo XVII, del título sexto de la LFT: “Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley”.

Desde entonces desapareció la lucha *cuerpo a cuerpo* entre las autoridades y sus trabajadores. Han habido problemas y los hay, pero ya existen formas para resolverlos dentro de la razón y a la luz de la ley.

Profesores, investigadores y personal administrativo tienen en el artículo 123 y en la ley, su estatuto laboral, las obligaciones y los derechos mínimos, que saben ejercer y que las autoridades han de hacer respetar.¹

III. AUTONOMÍA UNIVERSITARIA

En el fondo de estos cambios, además del aspecto laboral, hubo una decisión que trasciende en el desarrollo de México: las universidades públicas autónomas por ley tienen la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; de realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura con respeto a la libertad de cátedra e investigación; de determinar sus planes y programas; de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, y de administrar su patrimonio.

Los mexicanos salimos ganando algo más, es lo más relevante de la nueva legislación que hemos de apreciar en toda su valía; es el sustento y

¹ UNIVERSIDADES, TRABAJADORES DE LAS. SUS RELACIONES LABORALES SE RIGEN POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 3o. fracción VIII, de la Constitución General de la República determina que las universidades y demás instituciones de educación superior tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas para realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura. Dicho precepto y fracción, en su parte final, establecen que las relaciones laborales tanto del personal académico como el administrativo se normarán por el apartado A, del artículo 123, de la propia Constitución en los términos y modalidades que establece la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características de un trabajo especial. De lo anterior resulta que tratándose de las relaciones laborales entre las universidades y demás instituciones educativas a quienes la ley otorga autonomía, y el personal académico y administrativo de las mismas, deben sujetarse a lo que disponen el artículo 181 y el Capítulo XVII, de la Ley Federal del Trabajo. Segundo tribunal colegiado del octavo circuito, amparo directo 170/91, Universidad Juárez del Estado de Durango, 25 de abril de 1991, unanimidad de votos, ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta, secretaria: Leticia R. Celis Saucedo. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, Tribunales Colegiados de Circuito, parte: VIII-Dic., tesis, p. 325.

la savia de la universidad pública frente a las nuevas corrientes modernizadoras, privatizadoras, que en el mundo todo lo pretenden reducir a cifras, a utilidades económicas. Esta riqueza es la *facultad y responsabilidad, de las universidades públicas, de gobernarse a sí mismas*. Principio que ha de vivirse y robustecerse. No hacerlo sería de costo mortal para la libertad de la inteligencia.

El corazón de la universidad está en la libertad de cátedra y de investigación. La universidad es universalidad, donde caben todos los credos, todas las ideologías, todas las corrientes del pensamiento. La universidad es el espacio del talento.

La reforma constitucional puso fin al empeño absurdo de llevar las cuestiones académicas a los contratos colectivos de trabajo, como se había hecho en varias universidades. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales en los estados, tuvieron que declarar nulas cláusulas de la negociación colectiva que otorgaban participación sindical en el establecimiento de planes y programas de estudio, en el ingreso, permanencia y ascenso del personal académico, etcétera.

Las universidades tienen la facultad constitucional de darse a sí mismas, a través de sus órganos colegiados, la normatividad para atender los aspectos académicos en el contexto de su autonomía.

El quehacer de enseñar, de investigar y de difundir la cultura en México ha dado frutos generosos, gracias al ambiente de libertad en el que se desarrolla la vida académica de las instituciones de educación superior.

La libertad de cátedra y de investigación, que es el corazón de la autonomía universitaria, es lo que hace florecer el conocimiento científico, humanístico, técnico y artístico; ha consolidado una cultura con recias raíces nacionalistas, pero a la vez de dimensión universal. La autonomía de la universidad pública es la conciencia de la nación. Por eso el Estado tiene obligación de cuidar su integridad y de estimular su desarrollo pleno; así lo dispone la Constitución.

La figura de la autonomía universitaria se sustenta en tres principios fundamentales e inseparables: autonomía de gobierno, autonomía académica y autonomía administrativa. Las universidades autónomas tienen facultad para gobernarse a sí mismas, establecer sus autoridades, darse su normatividad y dentro de ella su régimen disciplinario; para administrar su patrimonio, y para decidir sobre todas las cuestiones académicas, elaboración de planes y programas de estudio, establecimiento de las formas de ingreso, permanencia y promoción del personal académico.

Cuando alguno de estos elementos de la autonomía es restringido o desaparece, el concepto de autonomía languidece y se entra en el terreno de las simulaciones. En la autonomía universitaria no hay medias tintas; hay autonomía o no la hay.

La autonomía no es sinónimo de inmunidad ni de extraterritorialidad. Las universidades no son islas, forman parte de un continente, el continente del Estado mexicano. Las universidades públicas autónomas tienen amplia capacidad de autodeterminación, siempre con pleno respeto a la norma constitucional y legal. La autonomía no puede, no debe verse como un simple mecanismo para conseguir eficiencia en el servicio de la enseñanza superior. Su significado va mucho más allá; la autonomía universitaria tiene que ver con la libertad ilimitada del espíritu, que crea y recrea los valores humanos y los hace trascender.

IV. EL PROBLEMA DEL PRESUPUESTO UNIVERSITARIO

El sustento económico de la universidad pública, hasta ahora, son los recursos que proporciona el Estado. El estira y afloja que anualmente se da con motivo de la asignación del presupuesto, adquiere dimensiones especiales ante la cadena de recortes del presupuesto federal que se ha estado padeciendo.

Muchas voces se alzan para defender sus recursos, argumentando que se trata de áreas fundamentales para el desarrollo; este coro de peticiones de las instituciones públicas de educación superior no ha sido debidamente escuchado, valorado y atendido.

Las universidades públicas se ven especialmente dañadas por las cuantiosas disminuciones de sus recursos económicos; el subsidio que el gobierno federal entrega a estas instituciones se vuelve cada vez más insuficiente, en perjuicio de los programas de docencia, de investigación y de difusión de la cultura.

Estos fenómenos económicos, completamente ajenos al control de las universidades públicas, producen en la educación superior de nuestro país un paulatino y grave deterioro. El dinero que actualmente se está destinando a las universidades públicas sólo alcanza para su subsistencia, no las impulsa para conseguir su excelencia académica.

Una manifestación de esta realidad la vemos en los raquíticos salarios que perciben los profesores y los investigadores universitarios. Es absurdo

que académicos de altos vuelos, a quienes para reconocerles su categoría se les exigen elevados y rigurosos requisitos (doctorado, obra escrita, antigüedad académica, formación de generaciones, etc.), perciban menos ingresos que un servidor de modesto nivel en la administración pública, y mucho menos que algunos empleados medianos de la iniciativa privada.

Para tratar de compensar estas carencias del personal académico se han creado programas especiales de estímulos a la productividad. La verdad es que estos paliativos están muy lejos de ser una solución. A veces proyectan la imagen de la lucha del caballo por alcanzar a la zanahoria, objeto que nunca se cumple.

En el centro de esta discusión está el concepto de la autonomía universitaria, principio constitucional que se quebranta con la dependencia casi exclusiva del subsidio estatal. Una de las expresiones de la autonomía universitaria es precisamente la autonomía financiera, que es complemento de la autonomía académica y de la autonomía de gobierno.

Estamos ante la necesidad de mantener con vida a la universidad pública. Sólo con acciones conscientes y solidarias se podrá seguir impartiendo educación superior de calidad, y se podrá continuar dando al país los hombres y las mujeres preparados que se requieren para alcanzar la meta del desarrollo nacional con justicia.

La universidad pública ha sido el motor de las más importantes transformaciones de nuestro país. Para que continúe con esta trascendental función, debemos exigir que el presupuesto que reciban las universidades, no sea un elemento que frene su desarrollo. Esta es una latente preocupación, que puede ser satisfecha con una normatividad que establezca los porcentajes mínimos del Producto Interno Bruto, que deben recibir las instituciones públicas de educación superior como presupuesto.

V. CARACTERÍSTICAS DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES

La autonomía universitaria inscrita en la Constitución es fiel reflejo de la voluntad del pueblo mexicano, de la voluntad de la nación. Por eso el constituyente también creó el marco jurídico de las relaciones laborales, que las universidades hacen vigentes día tras día.

Que las relaciones laborales concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra y de investigación y con los fines de la universidad, son disposicio-

nes de la Constitución.² Dentro del marco jurídico laboral de la universidad pública y autónoma por ley, se encuentran los siguientes aspectos sindicales que es interesante observar con detenimiento:

² AUTORIDAD PARA EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO. NO LO SON LOS FUNCIONARIOS DE UNA UNIVERSIDAD CUANDO EL ACTO QUE SE LES ATRIBUYE DERIVA DE UNA RELACIÓN LABORAL. Los funcionarios de los organismos públicos descentralizados, en su actuación, con independencia de la disposición directa que llegaren a tener o no de la fuerza pública, con fundamento en una norma legal, pueden emitir actos unilaterales a través de los cuales crean, modifican o extinguen por sí o ante sí situaciones jurídicas que afecten la esfera legal de los gobernados; esto es, ejercen facultades decisorias que les están atribuidas en la ley y que por ende constituyen una potestad administrativa cuyo ejercicio es irrenunciable y que por tanto se traducen en verdaderos actos de autoridad al ser de naturaleza pública la fuente de tal potestad, por ello, el juzgador de amparo, a fin de establecer si a quien se atribuye el acto es autoridad para efectos del juicio de garantías, debe atender a la norma legal y examinar si lo faculta o no para tomar decisiones o resoluciones que afecten unilateralmente la esfera jurídica del interesado, y que deben exigirse mediante el uso de la fuerza pública o bien a través de otras autoridades. Así, las universidades, como organismos descentralizados, son entes públicos que forman parte de la administración pública y por ende del Estado, y si bien presentan una autonomía especial, que implica autonormación y autogobierno, tal circunstancia tiende a la necesidad de lograr mayor eficacia en la prestación del servicio que les está atribuido y que se fundamenta en la libertad de enseñanza, pero no implica de manera alguna su disgregación de la estructura estatal, ya que se ejerce en un marco de principios y reglas predeterminadas por el propio Estado, y restringida a sus fines, por lo que no se constituye como un obstáculo que impida el ejercicio de las potestades constitucionales y legales de éste para asegurar el regular y eficaz funcionamiento del servicio de enseñanza. Por ello, para analizar si los funcionarios de dichos entes, con fundamento en una ley de origen público ejercen o no un poder jurídico que afecte por sí o ante sí y de manera unilateral la esfera jurídica de los particulares, con independencia de que puedan o no hacer uso de la fuerza pública, debe atenderse al caso concreto. En el que se examina, ha de considerarse que la universidad señalada por el quejoso como responsable, al negar el otorgamiento y disfrute del año sabático a uno de sus empleados académicos, actuó con el carácter de patrón en el ámbito del derecho laboral que rige las relaciones de esa institución con su personal académico, dentro del marco constitucional previsto en la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por ello en este caso no resulta ser autoridad para efectos del juicio de amparo, lo que desde luego no implica que en otros supuestos, atendiendo a la naturaleza de los actos emitidos, sí pueda tener tal carácter. Amparo en revisión 1195/92, Julio Óscar Trasviña Aguilar, 14 de noviembre de 1996, unanimidad de diez votos, ausente: Humberto Román Palacios, ponente: Juventino V. Castro y Castro, secretario: José Pablo Pérez Villalba. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el diez de febrero en curso, aprobó, con el número XXVIII/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a diez de febrero de mil novecientos noventa y siete. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, pleno, t. V, tesis P. XXVIII/97, p. 119.

1. El artículo 353-J de la Ley Federal del Trabajo establece que en las instituciones públicas y autónomas que imparten educación superior, las relaciones laborales más bien buscan la justicia social en las relaciones de las instituciones con sus trabajadores, no establece como finalidad el equilibrio entre los factores de la producción trabajo y capital. En las universidades existen trabajadores académicos y administrativos a quienes se les deben respetar sus derechos laborales. Solamente que en el ámbito universitario existen valores que es necesario tomar en cuenta para el adecuado ejercicio de estos derechos.
En la universidad pública no hay capital privado que busque el lucro. Ésta se encuentra al servicio de la nación, sirve sin discriminación y sin prejuicios a la sociedad. Por eso en la universidad las relaciones laborales de los trabajadores con las instituciones, buscan el equilibrio y la justicia social.
2. Los sindicatos de trabajadores académicos y de trabajadores administrativos en la universidad, según el caso, y las directivas de esos sindicatos, únicamente pueden estar formados por trabajadores que presten sus servicios en cada universidad (artículo 353-Ñ). En un sindicato universitario no pueden agruparse trabajadores de diversas universidades. Esta disposición contribuye a preservar la autonomía universitaria. A diferencia de esto, en las normas generales de la legislación están previstos los sindicatos industriales, formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, y los nacionales de industria, formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
3. Los sindicatos en cada universidad pueden ser de personal académico, de personal administrativo, y de institución, si agrupan a trabajadores académicos y administrativos.
4. En los contratos colectivos, las disposiciones laborales relativas a los trabajadores académicos no se extienden a los trabajadores administrativos, ni las disposiciones laborales de los trabajadores administrativos comprenden a los trabajadores académicos, salvo cuando así se convenga expresamente en los contratos colectivos (artículo 353-Q).
5. En ningún caso los contratos colectivos pueden establecer para el personal académico la cláusula de ingreso o de preferencia sindical ni la cláusula de separación (artículo 353-Q). Sería catastrófico que los profesores y los investigadores fueran, de manera necesaria, mili-

tantes de un partido político determinado, de un credo religioso específico o amigos o socios de los líderes sindicales. La universidad es el espacio del pensamiento libre.

6. Los aspectos académicos no forman parte de las relaciones laborales; jamás las cuestiones académicas están en la mesa de la negociación laboral. “Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley, regular los aspectos académicos”. El ingreso, la permanencia y el ascenso del personal académico, y los planes y programas de estudio los decide la universidad en el ámbito de sus normas y a través de sus órganos.

VI. HUELGAS EN LAS UNIVERSIDADES

La huelga es un mecanismo de acción directa de los trabajadores para la mejor defensa de sus intereses como clase social; es un contrapeso al desproporcionado poder económico de los patrones.

La sindicalización y la negociación colectiva serían derechos incompletos, sin sentido, en ausencia de un derecho de fuerza como la huelga.

El trabajador, para contrarrestar la superioridad económica del patrón, utiliza la fuerza que da la unión en la defensa de sus derechos. Como colectividad organizada, la ley otorga a los trabajadores la huelga, un valioso instrumento para que los patrones escuchen y atiendan sus reclamos.

Si en las universidades hay trabajadores —académicos y administrativos—, debe respetarse su derecho constitucional de huelga. Solamente que deben tomarse en consideración la alta función de la formación de los jóvenes, los valores universitarios, los valores nacionales, para el adecuado ejercicio de esta garantía.

En el caso de las universidades suele minimizarse el problema que se genera cuando las actividades se suspenden por una huelga. El efecto no aparece de manera inmediata, lo que es más, resulta difícil —tal vez imposible— cuantificar económicamente las pérdidas. Lo cierto es que los daños sociales son muy severos e irreversibles.

Cuando una universidad sufre una huelga, se atrasa el desarrollo nacional, se paraliza y se deteriora la inteligencia del país; atentamos contra nuestro futuro, propiciamos una mayor dependencia del exterior.

Muchas de las demandas de los sindicatos universitarios son justas y las necesidades de los trabajadores académicos y administrativos son reales.

Debe buscarse la forma de satisfacerlas haciendo que las medidas que se tomen concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las universidades. El sindicalismo universitario no puede, no debe apagarse, debe luchar y concentrar sus energías en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados, esa es su función natural y legítima. Siempre con respeto en todo momento de las cuestiones académicas que le corresponden tan sólo a la comunidad académica de cada universidad, profesores, investigadores y estudiantes.

Los esfuerzos por la excelencia académica de las universidades deben mantenerse al margen de la negociación de la contratación colectiva.

Si se llegaran a incluir aspectos académicos en un contrato colectivo, las cláusulas correspondientes serían nulas, por estar en franca contradicción con el texto y con el espíritu de la Constitución y de la ley.

El artículo 353-J de la Ley Federal del Trabajo, como quedó establecido, constituye una excepción al principio de que las normas laborales tienen por objeto alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción. En el caso de las universidades públicas, lo que se pretende es alcanzar el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. Esta finalidad específica va de acuerdo con la naturaleza académica de las instituciones públicas de educación superior.

VII. PERSPECTIVAS DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO

Gracias al ambiente de libertad en el que se desarrolla la vida académica en las instituciones de educación superior, el quehacer de enseñar, de investigar y de difundir, la cultura puede alcanzar niveles de excelencia.

En este milenio, la universidad será uno de los escasos campos fértiles en donde renacerán los valores humanos como guía para el nuevo trayecto. Por esto, es importante analizar cuáles son las perspectivas del sindicalismo universitario ante este escenario.

A continuación nos ocuparemos de algunas cuestiones que consideramos deben observarse con todo cuidado:

a) *No inclusión de los aspectos académicos en la negociación colectiva.* Los sindicatos universitarios no deben distraerse en asuntos que no les competen, como son las cuestiones académicas, que deben ser decididas exclusivamente por la comunidad académica de cada universidad. Incluir los puntos

académicos en la negociación de los contratos colectivos, es una aberración jurídica, pero además es una situación contraria a la lógica más elemental.

El artículo 3o. constitucional, fracción VII, establece categóricamente que, con base en la libertad de cátedra y de investigación, serán las universidades autónomas por ley las que determinen los planes y programas de estudio, las formas de ingreso, permanencia y ascenso de su personal académico; esto es una expresión irrefutable de la autonomía académica.

b) *La multiplicación de la subcontratación.* Los sindicatos de las universidades deben estar atentos a los problemas que los afectan en forma grave y determinante, es el caso de la subcontratación de personal para que realice las tareas y las funciones administrativas de los trabajadores de las universidades; se trata de una maniobra dolosa y burda de los empleadores para evadir las responsabilidades establecidas en la ley. Este fenómeno se ha dado en algunas universidades públicas autónomas por ley.

El problema de la subcontratación no es exclusivo de las universidades, se está dando sistemáticamente en la iniciativa privada y en las dependencias gubernamentales. Es una táctica para debilitar a los sindicatos, con la disminución de su membresía se pretende mermar la presión que pueden ejercer sobre los empleadores para conseguir mejores condiciones de trabajo. El ejemplo más claro lo tenemos con los servicios de mantenimiento, de limpieza y de seguridad. Se han dado algunos intentos con el personal académico.

La subcontratación de personal para realizar tareas y funciones que son la fuente del quehacer diario de los trabajadores agremiados, constituye una práctica dolosa de algunas instituciones para evadir las responsabilidades establecidas en la ley.

Con la subcontratación, que constituye una forma de arrendamiento del trabajo humano, se busca sustituir a trabajadores de base generalmente sindicalizados; es un golpe al corazón de los sindicatos. Frente a estas maniobras de los empleadores, las agrupaciones de trabajadores de las universidades deben concentrar sus energías en lo laboral y dejar los asuntos académicos para quienes tienen la obligación y sobre todo la competencia para resolverlos.

c) *La participación en la política de los líderes sindicales.* Los sindicatos participan en la política, entendida como la promoción del bienestar de la comunidad. Pero la función de los sindicatos no es hacer política de partido, política militante. Esa actividad los hace perder su misión específica, que es luchar por el mejoramiento económico, social y cultural de sus agremiados. Salvador Allende decía que “las revoluciones no pasan por las

universidades”. Es en las universidades donde se debe estudiar a la política como ciencia, ciencia de las ciencias.

d) *La democracia al interior de sus gremios.* A la vida sindical le falta nutrirse de representatividad, de libertad y de democracia, porque sin estos elementos, los sindicatos se convierten en simples caricaturas manipulables o en instrumentos de intereses extra universitarios.

Una crítica muy sentida de los trabajadores es la falta de información y de democracia en sus organizaciones. Nada hay más justo que ese reclamo. Pero la solución la tienen los trabajadores universitarios en sus manos. Deben comprender que nadie hará por los trabajadores lo que ellos no quieran o no puedan hacer por ellos mismos. A nadie sirve un sindicalismo con líderes divorciados de sus bases. Con esos dirigentes los trabajadores salen perdiendo y el país también. La vida solidaria y democrática de los trabajadores, primero los beneficiará a ellos mismos y luego se reflejará en la vida democrática de los mexicanos.

e) *Representación política y representación sindical.* Es necesario establecer en la ley, que cuando el secretario general de un sindicato desee contender por un puesto de elección popular, debe renunciar al cargo sindical, por lo menos con seis meses de anticipación al día de la elección. Los trabajadores exigen representantes de tiempo completo.

Es polémica la participación de los sindicatos en política partidista. Unos dicen que va en contra de su finalidad, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores. Otros afirman que detentar el poder político es un medio válido para lograr los propósitos sindicales.

Lo cierto es que en nuestro país la combinación de la política con la vida sindical ha resultado desastrosa, y cuántas veces ha terminado en las cañerías de la corrupción: sindicatos cuyos miembros *por estatuto* pertenecen a un partido político, oscuros acuerdos en los que el apoyo electoral se paga con puestos públicos, etc. Los beneficios de estos acercamientos al poder político han sido de beneficio para unos cuantos, jamás para la base trabajadora.

f) *Reelección de la directiva sindical.* El agua que no corre se contamina y anega a su alrededor. Se deben crear condiciones que impidan que los dirigentes sindicales se eternicen en la directiva de los sindicatos. Los tiempos más fecundos del derecho laboral coinciden con los periodos de florecimiento de la democracia.

Llevar el principio republicano de la no reelección, no reelección limitada al ámbito de las directivas sindicales, es una medida indispensable en el esfuerzo por renovar a los sindicatos y por recobrar su credibilidad.

No desconocemos la muy respetable opinión de quienes piensan que introducir en la ley la no reelección o la reelección limitada del secretario general del sindicato, sería un acto que atenta contra la libertad sindical. Actualmente la duración de las directivas sindicales es un aspecto que se define libremente en los estatutos.

La historia en nuestro país demuestra que la reelección ha provocado que líderes sindicales se enquisten en forma vitalicia al frente de los sindicatos. Esto ha dado por resultado sindicatos desvertebrados, caducos y escleróticos, que acaban sin representar a nadie.

Lo relevante es que la formación de los trabajadores impida que los dirigentes sindicales se conviertan en *guías morales* que se perpetúan en la directiva de los sindicatos. Si la no reelección absoluta resulta inconveniente para éstos, porque los dirigentes *no se dan en maceta*, podría optarse por la reelección limitada del secretario general por una o dos veces, o una modalidad equivalente. La cultura democrática de los trabajadores y de sus dirigentes es la clave para dar este paso hacia la conciencia sindical y hacia la solidez sindical. Entre más ahonden los sindicatos en el desarrollo de sus funciones serán cada vez más democráticos.

g) *Cláusulas de ingreso y de separación*. Estas cláusulas pueden pactarse en los contratos colectivos de trabajo; la ley faculta a los trabajadores y a los patrones para hacerlo. En su nacimiento tuvieron por objeto consolidar a los sindicatos, hoy se han convertido en un instrumento represivo en contra de los trabajadores. Esas cláusulas muchas veces las utilizan líderes sindicales, en contubernio con los empleadores, para perjudicar a los trabajadores que no se alinean a sus consignas.

Estas cláusulas deben desaparecer. Nacieron en un tiempo en el que la mejor perspectiva para un sindicalismo incipiente, era el sindicalismo único y obligatorio. Hoy el escenario es otro. Con la aplicación de medidas de fuerza no se fortalece a los sindicatos. Además, este es un compromiso legal contraído por México al aceptar en todos sus términos el Convenio 87 de la OIT, que prohíbe subordinar el ingreso o la permanencia de los trabajadores en el empleo a su pertenencia a un determinado sindicato.³

³ CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contra-

Llegada la tormenta, a los sindicatos, universitarios o no, los mantendrá en pie su unidad y su espíritu de lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las condiciones de vida de sus agremiados.

VIII. A MANERA DE CONCLUSIÓN

El país necesita de los sindicatos. Las organizaciones sindicales se vertebran en torno de objetivos concretos de beneficio para sus agremiados: el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. Sin la búsqueda de esas finalidades la organización gremial de los trabajadores no tendría

los colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: “CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL”, Y “SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL”, pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental. Amparo directo en revisión 1124/2000, Abel Hernández Rivera y otros, 17 de abril de 2001, cinco votos, ponente: Mariano Azuela Güitrón, secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán. Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, octubre de 1995, p. 5, t. II y t. IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, novena época, segunda sala, t. XIII, tesis 2a. LIX/2001, p. 443.

razón de ser. El país necesita de los sindicatos para el equilibrio de los factores reales de poder. La participación de los sindicatos en la estructura nacional es un elemento que hace posible la justicia social en el país. La destacada presencia de las empresas y la anémica subsistencia de los sindicatos expresan de modo evidente la injusticia social que ahora vive México.

La Constitución y la ley tienen normas claras y actuales que los trabajadores pueden utilizar en su esfuerzo por su mejoramiento. Sería una aberración decir que la legislación es perfecta, pero también es un disparate tildarla de atrasada e inútil.

El Estado mexicano en sus decisiones fundamentales sería más fuerte y más sólido si contara con la participación de los trabajadores organizados. Ahora los trabajadores se sienten marginados en estas y en otras muchas áreas de la vida nacional. Este no es un dato positivo cuando buscamos la participación de todos en la construcción de los destinos nacionales.

Los sindicatos atraviesan por una de sus más agudas crisis. De esta crisis el sindicalismo habrá de salir fortalecido. Sólo con una severa autocrítica podrán renovarse y orientar sus pasos hacia una verdadera libertad sindical.

El sindicalismo universitario no puede, no debe apagarse; debe luchar y concentrar sus energías en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados; esa es su función natural y legítima.

Las universidades son la mente del país, son el templo del saber de donde emerge la voz razonada que guía a las naciones. Son el prado en donde florecen las ideas y alcanzan su mayor esplendor.

La vida solidaria y democrática de sus trabajadores será la esencia que amalgame al conocimiento con la justicia social, palanca que transformará el México de nuestras realidades en el México de nuestros anhelos.

IX. BIBLIOGRAFÍA

BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, t. I, 1984.

CARPIZO, Jorge, *La Constitución mexicana de 1917*, 8a. ed., México, Porrúa, 1990.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia*, 14a. ed., México, Esfinge, 1997.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Secretaría de Gobernación, 2000.

DÁVALOS José, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, 3a. ed., México, Porrúa, 1998.

———, *Tópicos laborales*, 3a. ed., México, Porrúa, 2000.

———, *Derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, t. II, 1983.

RUSSOMANO, Mozart Víctor, *El empleado y el empleador*, México, Cárdenas editor y distribuidor, 1982.

———, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, 2a. ed., México, UNAM, 1981.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de derecho mexicano del trabajo*, México, t. I, vol. I, 1967.