

## SINDICATOS EN LAS UNIVERSIDADES Y LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

José DÁVALOS

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Sindicatos*. III. *Cláusula de exclusión*.

### I. INTRODUCCIÓN

La vida académica es la esencia de la universidad. Vida académica libre, vida académica autónoma, 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; autonomía para establecer los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico. Autonomía de la universidad para administrar su patrimonio. La universidad es la república del pensamiento, con vida autónoma responsable y dentro de las normas que rigen la vida del país.

Ésta es la autonomía universitaria inscrita en la Constitución por voluntad del pueblo mexicano. El constituyente permanente así reflejó la voluntad de la nación en el artículo 3o., fracción VII. 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. Ésta es su esencia. Éste es su quehacer cotidiano. Por lo anterior, el constituyente también creó el marco jurídico de las relaciones laborales, que la universidad hace vigentes día tras día. Relaciones laborales que son el andamiaje que da apoyo a la vida académica universitaria.

También fue voluntad del constituyente que las relaciones laborales concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra y de investigación, y con los fines de la universidad. Dentro del marco jurídico laboral de la universidad pública y autónoma por ley se encuentran los siguientes aspectos sindicales que es interesante apuntar.

## II. SINDICATOS

1. 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 los decide la universidad a través de sus normas y de sus órganos.

2. En las relaciones laborales de la universidad no se busca el equilibrio entre los factores de la producción, trabajo y capital. El sustento económico de la Universidad pública, hasta ahora, es el presupuesto del Estado; en la universidad pública no hay capital privado que busque el lucro. La universidad pública está 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 (artículo 353-J).

3. 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.

4. Los sindicatos en cada universidad pueden ser de personal académico, de personal administrativo, y de institución, si agrupan a trabajadores académicos y administrativos.

5. 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 se extienden a los trabajadores académicos, salvo cuando así se convenga expresamente en los contratos colectivos (artículo 353-Q).

6. 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 terrible que los profesores y los investigadores fueran, de manera necesaria, militantes de un partido político determinado, de un credo religioso específico o amigos o socios de los líderes sindicales. Universidad es universalidad, es el espacio del pensamiento libre.

En los contratos del personal administrativo, jurídicamente está abierta la posibilidad para que las universidades públicas y autónomas por ley y los sindicatos puedan pactar la cláusula de exclusión por ingreso y por separación.

### III. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

1. La reciente resolución de la Suprema Corte de Justicia sobre la cláusula de exclusión, de ingreso y de separación reafirma el espíritu de la Constitución sobre la libertad sindical. Los trabajadores pueden ingresar, permanecer o salir de los sindicatos por su voluntad. Ésta es la libertad consignada en el artículo 123, fracción XVI, del apartado A, en la Ley Federal del Trabajo, y en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. El criterio que expresó el supremo tribunal mexicano se sintetiza en que los trabajadores no tienen por qué pertenecer a un sindicato para ocupar un puesto en la empresa y no pueden ser

separados del empleo porque hayan sido expulsados del sindicato o porque hayan renunciado al sindicato en el que estaban afiliados.

2. La expedición de la mencionada ejecutoria enaltece a la Suprema Corte. Confirma la libertad y la democracia que deben ser práctica cotidiana en la vida sindical. Reconoce la libertad de los hombres y de las mujeres que deciden militar en los sindicatos. Esa resolución responde a la exigencia de los mexicanos de que se respete la ley. Esa decisión se inscribe en la voluntad de la comunidad nacional del respeto al Estado de derecho. No tiene el afán de inhabilitar socialmente a los trabajadores ni de pulverizar a los sindicatos. Más bien busca el respeto de la libertad de los hombres y de las mujeres que viven de su trabajo, un derecho natural y social que es sustancia del artículo 123.

3. La ejecutoria no hace referencia a la exclusión por ingreso o a la exclusión por separación; luego entonces, se refiere a toda la cláusula de exclusión contenida en los dos párrafos del artículo 395 y en el artículo 413 de la ley.

4. Por ahora no se trata de una jurisprudencia; por tanto, no es obligatoria para los tribunales de amparo ni para las juntas de conciliación y arbitraje. Lo será cuando haya cuatro resoluciones más del máximo tribunal en el mismo sentido y de manera ininterrumpida. Ahora es una ejecutoria. Quien desee el beneficio del criterio sustentado en esa resolución, habrá de solicitarlo así ante los tribunales, los que resolverán o no en ese sentido. Ojalá pronto se derogue, se borre de la ley la cláusula de exclusión, que es una afrenta, un baldón para los trabajadores. A partir de ese momento no tendría por qué incluirse en los contratos colectivos y en los contratos-ley. Ésta será la solución de fondo. Pero la ejecutoria que comentamos marca el comienzo.

5. La cláusula de exclusión, contenida en la ley y convenida por los patrones y los sindicatos en la inmensa mayoría de los contratos, se expresa en dos fórmulas: la cláusula de exclusión de ingreso o de preferencia sindical, que consiste en la obligación de las empresas de contratar solamente a los trabajadores

que proponga el sindicato titular del contrato colectivo o el sindicato administrador del contrato-ley, y la cláusula de exclusión por separación, que consiste en la facultad del sindicato de pedir y obtener del patrón la separación del empleo de un trabajador que ha sido expulsado del sindicato o que ha renunciado a la organización sindical.

6. La cláusula de exclusión, en sus dos fórmulas, que en sus orígenes se creó para fortalecer a las organizaciones sindicales, se ha venido utilizando para someter a los trabajadores. En una empresa donde hay sindicato, y por tanto, contrato colectivo o contrato-ley, nadie puede ingresar si no es por la puerta del sindicato titular o administrador de aquel contrato. Los trabajadores difícilmente pueden manifestarse en contra de la directiva sindical; sin discusión deben acatar las consignas sindicales si no desean ser lanzados de la empresa.

7. La cláusula de exclusión es abiertamente inconstitucional. Viola el artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución, porque se exige a los trabajadores afiliarse a un sindicato determinado para poder ingresar a trabajar; porque a los empleados se les hace perder su trabajo por una razón ajena al empleo, por haber sido expulsados del sindicato o por haber renunciado al sindicato al que pertenecían. Viola el artículo 5o., porque les impide a los trabajadores obtener ingresos económicos para cubrir sus necesidades fundamentales y para llevar la comida a su familia.

Sólo en la libertad de los trabajadores, los sindicatos pueden levantar su unidad y su fuerza. El sometimiento de las voluntades produce anemia, es signo de fracaso.

El corazón de las universidades públicas es la vida académica, la libertad de cátedra. Esto es la autonomía universitaria.