



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

427
2EJ

FACULTAD DE DERECHO

EL SINDICALISMO EN LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA CHAPINGO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ,
FELIPE JERONIMO ASCENCIO

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

MI RECONOCIMIENTO A LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA CHAPINGO, A QUIEN DEBO MI
FORMACION PROFESIONAL Y ME HA PER-
MITIDO UN ESPACIO EN LA DOCENCIA E
INVESTIGACION.

CON ADMIRACION Y RESPETO A LA
FACULTAD DE DERECHO, ALMA MA-
TER DE MUCHAS GENERACIONES DE
PRESTIGIADOS ABOGADOS, MAES-
TROS E INVESTIGADORES.

CON ADMIRACION PARA MIS MAESTROS
Y ASESORES DE LA FACULTAD, POR -
SER FUENTE DE CONOCIMIENTO Y DE-
DICARME PARTE DE SU VIDA Y DE SU
TIEMPO.

CON MUCHO CARINO A MI ESPOSA MA-
RIA ESTELA ROMERO MARQUEZ Y A MIS
HIJOS ALBERTO, DIANA ARELI y YAMI
LETH. TODOS ELLOS, RAZON DE MI --
EXISTENCIA Y SUPERACION PROFESIO-
NAL. A DIOS GRACIAS.

EL SINDICALISMO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

- 1.1 MOVIMIENTO ESTUDIANTIL 1962-1978 Y EL PROYECTO UACH.
- 1.2 FINES ESENCIALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO Y LAS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES.
- 1.3 LA REFORMA DE 1980 AL ARTÍCULO 30. CONSTITUCIONAL - CON LA ADICIÓN DE LA FRACCIÓN VIII.
- 1.4 LA ADICIÓN DEL CAPÍTULO XVII AL TÍTULO SEXTO DE LA - LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO SEGUNDO

LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA

- 2.1 CONCEPTO.
- 2.2 LA AUTONOMÍA Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO.
- 2.3 CARACTERÍSTICAS DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA EN - CHAPINGO.
- 2.4 ACCIÓN DE LOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS EN LA AUTONO- MÍA UNIVERSITARIA.

CAPITULO TERCERO

EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO

- 3.1 CONCEPTO DE SINDICATO.

- 3.2 SURGIMIENTO DE LOS SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD - AUTÓNOMA CHAPINGO.
- 3.2.1 SINDICATO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.
- 3.2.2 SINDICATO DEL PERSONAL ACADÉMICO.
- 3.2. ESTATUTOS SINDICALES.
- 3.3.1 ESTATUTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.
- 3.3.2 ESTATUTOS DEL PERSONAL ACADÉMICO.
- 3.4 ACCIONES PARA LA NEGOCIACIÓN.
- 3.4.1 PAROS.
- 3.4.2 MARCHAS
- 3.4.3 HUELGAS
- 3.4.4 OTRAS MEDIDAS
- 3.5 LA AUTONOMÍA SINDICAL Y SUS LIMITACIONES.
- 3.6 LA INDEPENDENCIA SINDICAL.

CAPITULO CUARTO

LA CONTRATACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO

- 4.1 CONCEPTO DE CONTRATACIÓN COLECTIVA
- 4.2 PERSONAL ADMINISTRATIVO
- 4.2.1 TITULARIDAD Y EXCLUSIVIDAD EN LA CONTRATACIÓN.
- 4.2.2 CLÁUSULAS NORMATIVAS DEL CONTRATO COLECTIVO PARA DISCIPLINAR LAS FALTAS DE LOS TRABAJADORES.
- 4.2.3 PRESTACIONES SOCIALES.
- 4.2.4 NORMATIVIDAD SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD.
- 4.3 PERSONAL ACADÉMICO.

4.3.1 TITULARIDAD Y EXCLUSIVIDAD EN LA CONTRATACIÓN.

4.3.2 NORMATIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.

4.3.3 PRESTACIONES SOCIALES.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como finalidad poner de manifiesto las causas principales que afectan el desarrollo de las actividades sustantivas de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, pero en particular de la Universidad Autónoma Chapingo.

Las relaciones laborales en las universidades mexicanas, hasta 1970, se determinaban en las leyes orgánicas y estatutos de cada una de estas instituciones, por lo que se tenía un marco jurídico laboral indefinido.

Con la creación de la mayoría de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley en la década de los setentas, también se reconoció el sindicalismo universitario, las relaciones laborales pasaron a determinarse -- por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y su ley -reglamentaria.

Bajo este régimen jurídico laboral, las universidades, desde entonces, se han visto más afectadas en su autonomía y - en sus fines esenciales, debido a que la Ley Federal del Trabajo ha resultado prácticamente ilimitada, en cuanto al reconocimiento de los derechos laborales se refiere; sobre todo el derecho de huelga y la contratación colectiva de los sindicatos.

Como una forma de garantizar la autonomía universitaria y limitar los derechos del sindicalismo universitario, el legislador llevó a cabo en 1980, las reformas al 3^a constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, con tales reformas solamente se logró evitar la creación de un sindicato único a nivel nacional, -- así como la suscripción de cláusulas de exclusión en los contratos colectivos, a excepción de estas restricciones, la ley laboral sigue siendo ilimitada en materia de causales de huelga y negociación colectiva.

La negociación colectiva ha ido más allá de lo estrictamente laboral, debido a que se han pactado los aspectos académicos, un elevado número de días de descanso, procedimientos administrativos para disciplinar las faltas de los trabajadores, entre otros.

Al negociarse los aspectos académicos, las comisiones mixtas de admisión y escalafón han suplantado los órganos académicos, facultados para establecer los procedimientos de admisión, evaluación y promoción del personal académico y administrativo.

Con el elevado número de días de descanso, se reduce los días laborables y se estimula el ausentismo en el trabajo, lo cual afecta a la docencia e investigación.

Los procedimientos administrativos pactados bilateralmente, limitan e imposibilitan a las autoridades universitarias para disciplinar a sus trabajadores, so pena de incurrir en violaciones al contrato colectivo correspondiente.

La intervención sindical en los órganos de gobierno, así como en la determinación de los procedimientos y criterios para evaluar al personal académico, ha comprometido la excelencia académica, ya que son los sindicatos los que promueven la disminución de los requisitos académicos para el ingreso, evaluación y promoción de dicho personal.

Las prerrogativas de la Universidad Autónoma Chapin-go, se han pactado en la negociación colectiva, lo cual es consecuencia del desconocimiento de la legislación universitaria y laboral, por parte de las autoridades correspondientes de la Universidad.

El democratismo, también ha causado un impacto negativo en el desarrollo de los fines esenciales de nuestra universidad y con ello la falta de competitividad en las economías de mercado libre.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1.1 MOVIMIENTO ESTUDIANTIL 1962-1978 Y EL PROYECTO UACH

Hasta antes de 1962 la Escuela Nacional de Agricultura (ENA) se caracterizó por ser una escuela modelo, la mejor de América Latina. Dedicada a la enseñanza enciclopédica y ajena a los problemas sociales del campo mexicano. En ella predominaba el academismo, el autoritarismo, el militarismo, el "apoliticismo" y las vejaciones impuestas por los alumnos de años superiores a los alumnos de primer ingreso. Dichas vejaciones se habían institucionalizado. Así se encontraba Chapingo bajo una disciplina militar y en una total inactividad política.

En 1962 se inició el movimiento estudiantil contra el "Plan Chapingo". Dicho Plan tenía como objetivos esenciales poner en manos del imperialismo norteamericano el control y manejo de la Escuela Nacional de Agricultura, así como la desaparición de su internado y de su preparatoria agrícola; además de imponer una política elitista que sólo permitía el ingreso a personas recomendadas de funcionarios que fueran proclives al sistema norteamericano.

El antecedente más inmediato al movimiento estudiantil de 1962 es la lucha de Chapingo en 1937 por la consecución del primer consejo directivo, constituido en forma paritaria -

por 7 alumnos y 7 maestros, como órgano de gobierno de la Escuela Nacional de Agricultura.

La lucha organizada contra el Plan Chapingo no sólo tenía como finalidad evitar que el Secretario de Agricultura pusiera la Escuela Nacional de Agricultura en manos de los -- norteamericanos, sino también buscaba la independencia absoluta de la Escuela "respecto del control orgánico, político e ideológico de la burguesía y su Estado". (1)

El movimiento se mantuvo casi dos décadas, en la -- primera alimentado con las demandas más sentidas de los estudiantes, las cuales entre otras, eran: La democratización de la Escuela Nacional de Agricultura, erradicar el elitismo, la lucha por el ingreso a Chapingo de gente de escasos recursos, sobre todo hijos de obreros y campesinos; reivindicando así -- el acuerdo 979 expedido por el señor presidente Lázaro Cárdenas en 1937, el cual previa, garantizaba y ordenaba la aceptación de estudiantes proveniente de la clase proletaria. (2)

Para 1968 Chapingo había avanzado mucho en la democratización de la Escuela Nacional de Agricultura, como quedó demostrado con su participación en el movimiento estudiantil de 1968. Sin embargo, el movimiento continuó, pero ahora por

(1) Partido de la Clase Obrera Mexicana.. Un modelo de "marxismo trotskista" 8 de diciembre de 1978, México, p. 5.

(2) Cfr. PREPARATORIA AGRICOLA. Semblanza del Departamento Agrícola. Chapingo, México, 1966, p. 2.

la transformación de la Escuela Nacional de Agricultura en -
universidad. Esta demanda fue la que alimentó al movimiento
en la segunda década.

En 1973 la comunidad de la Escuela Nacional de Agri-
cultura eligió a sus miembros más claros y prestigiados para
integrar el Consejo Directivo Paritario, entre los que se en-
contraba el Ingeniero Aquiles Córdova Morán, quienes se die-
ron a la tarea de elaborar el proyecto de Universidad Nacio-
nal Rural Autónoma de México (UNRAM), en él se planteó una -
universidad comprometida con los pobres de México, humanista,
nacionalista, democrática, crítica y popular.

Al discutirse posteriormente el proyecto, los oposi-
tores llamaron a no apoyarlos, porque lo habían elaborado y -
presentado los "aquilinos (corriente política encabezada por
el ingeniero Aquiles), argumentando que en marzo de 1974 a na-
die sorprendía la aparición del Proyecto Universidad Nacional
Autónoma Chapingo, UACH hechura de Aquiles. (3) Sin embargo,
fue aprobado por la mayoría y presentado a fines de 1974 al -
Presidente de la República con la finalidad de obtener su --
aprobación, esto fue aprovechado nuevamente para denunciarlo
los enemigos como un "proyecto cheverrista", a fin de despres-
tigar al mismo proyecto de universidad, a sus propios creado-
res y promotores.

(3) Cfr. SINAGAWA MONTOYA, Jaime. "Qué pasa en Chapingo?" boletín, p. 2.

4

Ante la falta de una respuesta del presidente Luis Echeverría Alvarez, una vez más se llevó la discusión al seno de la comunidad, en la que se acordó presionar al gobierno federal... mediante una huelga que comenzó la madrugada del 31 de mayo de 1974, por 252 votos contra 188 y 46 abstenciones, en una comunidad con más de 2500 integrantes". (4)

Dicha huelga, sostenida prácticamente por los "aquilinos", fue la decisiva y como resultado de ella, el presidente de la República aprobó el proyecto con algunas modificaciones y el 30 de diciembre de 1974, (5) se publicó en el Diario Oficial la Ley Orgánica que crea a la Universidad Autónoma -- Chapingo (UACH).

Una de las modificaciones consistía en que la Escuela Nacional de Agricultura quedaba integrada al Colegio de -- Postgraduados para conformar la Universidad Autónoma Chapingo; esto provocó la inconformidad de los defensores del proyecto por lo que en 1977, López Portillo, mediante decreto, modificó dicha ley en sus artículos 10 fracción 11, 12 y los transitorios 2o., 3o. y 4o. con lo que la Escuela Nacional de Agricultura pudo constituirse en Universidad Autónoma Chapingo, desligada completamente del Colegio de Postgraduados. (6)

(4) Ibid. p. 3.

(5) OROZCO HENRIQUEZ, J. de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas, UNAM, México, 1984. - p. 68.

(6) Cfr. PREPARATORIA AGRICOLA. Ob. Cit., p. 27.

No obstante que la Escuela Nacional de Agricultura tenia reconocimiento en todo el país, ésta se dedicaba principalmente a la enseñanza y se circunscribía a sus instalaciones en Chapingo; no contaba con centros de investigación en otras entidades federativas; dependía directamente de la Secretaría de Agricultura y Ganadería; únicamente otorgaba el título de ingeniero agrónomo.

Con el cambio a universidad, pasó a ser un organismo descentralizado de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, con ley orgánica, con autonomía, órganos de gobierno y patrimonio propios; incrementó su enseñanza a nivel de postgrado (maestría y doctorado); se le habilitó para desarrollar investigación científica ligada a la docencia y al aspecto agropecuario y forestal, así como para difundir la cultura; consecuentemente, se permitió su desarrollo a nivel nacional estableciendo unidades regionales, centros regionales de investigación, divisiones, departamentos y demás estructuras para cumplir con sus objetivos de enseñanza media superior y superior, de investigación y servicio; para lo cual otorga los títulos profesionales, distinciones académicas, o cualquier otro reconocimiento que acredite dichos estudios.

Entre los principales creadores e impulsores del proyecto Universidad "fue la corriente (política) bolchevique la que dirigió, en lo esencial, la transformación de Chapingo en Universidad. Y fue precisamente en el proyecto en el que se condensaron las ideas, la actividad y la conducción políti

ca de los bolcheviques de entonces". (7)

Finalmente el 12 de mayo de 1978, la comunidad estrenó la autonomía universitaria aprobando su propio Estatuto y el 27 de junio del mismo año eligió el primer rector, Ing. Rogelio Posadas del Río. (8)

Al final de toda esta lucha de titanes por la transformación de la Escuela Nacional de Agricultura en Universidad, los bolcheviques fueron expulsados por sus enemigos con ayuda de la fuerza pública en 1976, desarrollando toda una campaña permanente de repudio hacia todas aquellas personas - que se atrevían a reconocer los méritos bolcheviques o aguillinos, como los llamaban sus detractores.

Son contados los enemigos de la corriente política, encabezada por el ingeniero Aquiles Córdova Morán, los que reconocen sus méritos. Así por ejemplo, el Ing. Rogelio Posadas del Río (comentado por Jaime Sinagawa) manifestó que: "... el único que podía llevar adelante el proyecto de Universidad era nuestro poblano amigo", (9) refiriéndose al señor ingeniero Aquiles Córdova Morán.

(7) Proyecto Universidad Autónoma Chapingo. Reeditado por el Bolchevique, México, septiembre 28, 1981.

(8) Cfr. PREPARATORIA AGRICOLA. Op. cit., p. 32.

(9) SINAGAWA MONTOYA, Jaime. Ob. Cit., p. 4.

1.2 FINES ESENCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CHAPINGO Y LAS RELACIONES LABORALES CON SUS TRABAJADORES

La Ley que crea la Universidad Autónoma Chapingo -
-artículo primero- declara que será un organismo descentrali-
zado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio pro-
pio con sede de gobierno en Chapingo, Estado de México.

A través de la Ley se otorgan todas las facultades
a la Universidad para que se establezca y desarrolle en cual-
quier parte del país, creando unidades regionales, divisiones,
departamentos, programas y centros regionales; cuya finalidad
es impartir educación de nivel medio superior y superior de -
posgrado, para formar los cuadros profesionales de alto nivel
que se integren a la docencia e investigación "con juicio crí-
tico, democrático, nacionalista y humanístico" -artículo 3o.,
fracción I-, que coadyuven a resolver los problemas del cam-
po.

La Universidad desarrollará programas académicos y
de investigación que promuevan las innovaciones científicas y
tecnológicas, mismas que deben llegar oportunamente al sector
rural para obtener mejores aprovechamientos económicos y so-
ciales de los recursos agropecuarios, forestales y naturales,
del país.

Planificar adecuadamente la agricultura en coordina-
ción con las demás instituciones agrícolas, con especial aten

ción "a los aspectos ecológicos, de crédito, de mecanización agrícola, de perfeccionamiento de sus técnicas de producción e industrialización, fertilizantes, sanidad vegetal, seguridad agrícola, mecanización agrícola, formas de organización, servicios asistenciales, entre otras; a fin de elevar la productividad, ingresos y nivel de vida de los campesinos y -- otros trabajadores del campo", así lo prevé el artículo 3o. - fracción VII del ordenamiento en cuestión.

Para lograr sus objetivos, la Universidad Autónoma Chapingo puede organizarse como mejor le convenga y lo considere necesario, siempre que sea dentro de los lineamientos generales permitidos por la misma Ley que la crea, para programar sus actividades bajo los principios de libertad de cátedra y de investigación, encaminados a fortalecer la enseñanza y el desarrollo tecnológico.

Asimismo, establece las unidades administrativas para su buen funcionamiento y otorgar certificados de estudios, diplomas, títulos, grados académicos, menciones honoríficas, a las personas que hayan concluido sus estudios y cumplido los requisitos que fijen los reglamentos respectivos; en este mismo sentido la fracción V del artículo 4o., prevé "Revalidar y establecer equivalencias de estudios de los niveles educativos que imparta".

La Universidad establecerá -según lo dispuesto por -

la fracción VI del mismo artículo anterior- sus "políticas de ingreso y permanencia de alumnos y del personal académico, - atendiendo para ello, lo señalado en el artículo 3o. de la - Constitución Política y en el artículo 5o. de la Ley Federal de Educación y demás leyes aplicables". La Universidad - artículo 7o.- "Se gobernará asimismo por las autoridades que - ella designe en los términos de la presente Ley y sus reglamentos..." además de lo establecido en su Estatuto.

La actual estructura orgánica permite la confrontación entre departamentos de enseñanza, investigación y servicio; sobre todo por el reparto del presupuesto universitario. Cada quien por su parte se considera autónomo, lo cual imposibilita desarrollar proyectos interdepartamentales que eleven la calidad académica de la Universidad en su conjunto.

Al igual que los sindicatos, existe una pseudodemocracia de maestros y alumnos en la toma de decisiones, que se caracterizan por su falta de objetividad, por su espontaneidad e improvisación; propiciándose con ello la falta de coherencia en los proyectos y programas.

La "democracia" excesiva, permite que todos participen en todas las cuestiones de gobierno y administración, incluidos los contenidos de los programas académicos, los criterios y resultados de la investigación, lo cual es fuente principal de confusión y dualidad de funciones administrativas, - sobre todo en las funciones de competencia y fiscalización.

Desde 1938 las relaciones laborales entre la Escuela Nacional de Agricultura, se regulaban por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, ya que la Escuela dependía de una Secretaría de Estado.

Con la relación del apartado B del artículo 123 -- constitucional en 1960, se elevó a rango constitucional las relaciones laborales de los empleados al servicio del Estado, mismas que se regularon por la ley reglamentaria de dicho -- apartado, publicada en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963. Esta ley fue de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito y Territorios Federales, así como de los organismos descentralizados y demás que tengan a su cargo servicios públicos.

No obstante el cambio de escuela a Universidad, la ley que la crea dejó a los trabajadores dentro del mismo régimen laboral; al establecer en su artículo 14 que "Las relaciones de trabajo entre la Universidad Autónoma Chapingo y sus trabajadores se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional". Asimismo, sigue diciendo en su artículo cuarto transitorio que la universidad reconocerá los derechos adquiridos por el personal que ha prestado sus servicios a la Escuela Nacional de Agricultura en los términos de dicha ley. En cuanto a seguridad social los trabajadores siguieron incorporados al régimen del ISSSTE como lo estuvieron

desde 1952.

La exclusión de los trabajadores administrativos de la comunidad universitaria, en lo fundamental se debió a que - antes de crearse la universidad, aquéllos ya se encontraban - organizados en el Sindicato Nacional de Agricultura y bajo el régimen jurídico del apartado B; por esta razón no fueron con siderados en el proyecto de universidad que fue presentado al gobierno federal, el cual se tomó en cuenta por el legislador - decretar la ley orgánica correspondiente; misma que confirmó - dicha exclusión en su artículo 2o. al determinar que la univer- sidad se integra por el personal académico, personal de inves- tigación y alumnos.

Otras razones fueron que los trabajadores organiza-- dos en sindicatos no tenían porque reconocerse como miembros - de la comunidad universitaria y menos aún cuando los sindica-- tos son considerados como un obstáculo para el desarrollo de - las tareas sustantivas de la universidad; asimismo, se esgrí- mió que los trabajadores administrativos no debían participar - en la determinación de los objetivos esenciales de la institu- ción, sobre todo en los aspectos académicos y de investigación, cuya naturaleza está reservada al personal académico. Estas - preocupaciones fueron dignas de tomarse en cuenta por el legis- lador en las reformas de 1980 al artículo 3o. constitucional, - en su fracción octava y el artículo 353-k de la Ley Federal - del Trabajo apartado A, en el que se define a los tra-

bajadores académicos y administrativos; asimismo, en el artículo 353-L primer párrafo, el cual dispone que "Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas - por ley regular los aspectos académicos".

En lo referente al personal de confianza, la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Chapingo en su artículo 15 definió como empleados de confianza al rector, los vicerrectores, los directores de división, los jefes de departamento, - los jefes de centro regional y el demás personal que tenga - ese carácter de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El paso de Escuela Nacional de Agricultura a Universidad Autónoma Chapingo, significó una gran transformación en cuanto a lo académico, investigación y difusión de la cultura; - así como en los objetivos y políticas de carácter democrático, lo cual marcó una trascendencia no sólo a nivel interno, sino también a nivel nacional y por lo mismo estos cambios entraron inmediatamente en contradicción con la legislación laboral caduca. La cual no sólo se hacía necesario modificar, sino adecuar a las necesidades del nuevo organismo educativo.

Las relaciones laborales entre los trabajadores y - la nueva Universidad Autónoma Chapingo siguieron sujetas al - apartado B del artículo 123 constitucional, dejando así el paso libre a la influencia del sindicalismo universitario impul

sado por el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios. De 1934 a 1946 se trabajaba de las 4 de la mañana a las 8 de la noche, es decir se laboraba una jornada de dieciseis horas diarias y el salario más alto que se pagaba era de un peso por día para los trabajadores a lista de raya; los cuales en su mayoría eran caballerangos. (10)

Hasta antes de 1980, a falta de un contrato colectivo de trabajo, las relaciones laborales se continuaron rigiendo por las condiciones generales de trabajo, las cuales no habían cambiado mucho y se establecían por el titular de la Secretaría de Agricultura, según lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Por ser de observancia general para todas las dependencias de Agricultura, resultaban obsoletas y más aún con el cambio a universidad.

Para resolver los problemas laborales, las autoridades de la Escuela Nacional de Agricultura casi siempre aplicaban su propio criterio, el cual en la mayoría de las veces resultaba ser arbitrario, ya que a su manera disponían de los trabajadores; así por ejemplo, las cocineras encargadas de preparar los alimentos para los alumnos en el internado de la Escuela, aparte de ser manoseadas por los alumnos y los jefes, éstos últimos, las enviaban a realizar los quehaceres domésticos.

(10) ORTIZ TRUJANO, Leonardo. Trabajador Jubilado en 1984. Entrevista personal en su domicilio el 12 de mayo de 1989.

cos a casa de los funcionarios y se les despedía del trabajo en caso de que se negaran; pero también eran despedidas aquellas trabajadoras, que aún realizando dicho quehacer, no -- eran del agrado de las "patronas", esposas de los funcionarios; asimismo los jardineros, plomeros, albañiles, intendentes, electricistas, carpinteros, etcétera; tenían la "obligación" de dar mantenimiento a la casa de cada funcionario, según el rol que les fuera impuesto. Aparte de ser serviciales tenían que ser simpáticos, porque al igual que las cocineras, también se les despedía. (11)

En 1976, todavía los trabajadores ingresaban a la Institución sin firmar algún contrato individual, no obstante -- que desde 1963 se exigió esta formalidad bajo la denominación de "nombramiento" por el artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Los requisitos eran mínimos, sólo se anotaba el nombre del trabajador en las listas de raya y no se estipulaban por escrito los derechos y obligaciones de las partes, monto del salario, la forma de pago, -- las funciones específicas, el lugar de adscripción; los descansos y los servicios médicos, entre otros.

Todo se daba por entendido, el monto del salario se determinaba por categorías en tabuladores elaborados por --

(11) Cfr. TORRES FERMOSO, Luis, jefe del departamento de lavandería; Rafael Cántora Ortiz, jefe del internado; Aurora Angeles Rodríguez, jefe de oficina de la sección de ropería del departamento de lavandería. Trabajadores Jubilados en 1988, entrevistados personalmente en sus domicilios los días 19, 20 y 21 de mayo de 1989, respectivamente.

la Secretaría de Agricultura y los incrementos al salario se daban por decreto presidencial a partir del primero de septiembre de cada año. Había tres categorías de trabajadores: de base, supernumerario y a lista de raya, la segunda y tercer categorías existieron hasta 1976.

Los trabajadores de base tenían todas las prestaciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; los supernumerarios gozaban de las mismas prestaciones, más otras especiales que se les daban a discreción por ser esta categoría considerada como personal de confianza; por último, los trabajadores a lista de raya -los cuales eran mayoría en la institución- sólo se les pagaba su salario en efectivo y se les negaba todas las demás prestaciones de la Ley mencionada, por considerarse trabajadores eventuales; quedando así al margen de cualquier beneficio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley del ISSSTE.

Lo anterior provocó muchos problemas a los trabajadores a lista de raya, sobre todo, en lo referente a enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo por no estar incorporados al ISSSTE y en consecuencia también se les desconocían sus derechos de antigüedad.

En 1976, al suprimirse las categorías de supernumerarios y de lista de raya, a los trabajadores de estas categorías se les otorgó la base, previo reconocimiento por la Universidad de los años efectivos de servicio prestado por traba

jador. Sin embargo, este problema aún subsiste en Chapingo, al haber trabajadores con más de 40 años de servicio, quienes no alcanzan el requisito para tramitar su jubilación, debido a - que la Institución no cubrió ni ha cubierto al ISSSTE las cuotas correspondientes, y posiblemente, a que algunos no acreditaron -a satisfacción de la Universidad- su ingreso ni sus - años efectivos de servicio.

Por otra parte, los trabajadores a lista de raya - -al estar al margen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado- se vieron imposibilitados para demandar en juicio el reconocimiento a sus derechos laborales, además de que la propia Ley reglamentaria del apartado B -a diferencia de la Ley Reglamentaria del apartado A- ha limitado los - derechos de los trabajadores al reconocer solamente la sind - cación por dependencia; asimismo, no reconoce la contratación colectiva; y las condiciones generales de trabajo son establecidas por el titular de la dependencia, tomando en cuenta la opinión de los representantes sindicales; empero, no por esto, dichas condiciones de trabajo dejan de ser unilaterales; - toda vez que tales representantes sindicales se han caracteri - zado por estar adheridos a los intereses institucionales. Ade - más, el derecho de huelga se permite, pero siempre y cuando - se violen de manera general y sistemática los derechos de los trabajadores que la misma Ley les otorga, lo cual es difficil - que suceda. La Ley reglamentaria del apartado B, además de - limitar los derechos de los trabajadores, carece de principios de justicia social.

Los trabajadores de la Escuela Nacional de Agricultura, permanecieron por mucho tiempo sin la protección de sus derechos laborales; no obstante la existencia del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B.

Por otro lado, la sección 20 del Sindicato Nacional de Agricultura a la cual pertenecían, jamás intercedió en defensa de sus agremiados y en consecuencia las autoridades, - que de por sí hacían caso omiso de la observancia de la Ley y de las condiciones generales de trabajo, tenían el control de los trabajadores a través del favoritismo y algunas dosis de represión, cuando era necesario; formándose así dos grupos de trabajadores: Los preferidos y los no preferidos, los primeros se caracterizaban por su colaboración y los segundos por su desobediencia a las órdenes de los jefes.

Como consecuencia de todo lo anterior, cuando se - presentó a los trabajadores la oportunidad de liberarse, éstos la aprovecharon saliendo del Sindicato Nacional de Agricultura y del régimen del apartado B, para ingresar al apartado A y formar el sindicato independiente.

1.3 LA REFORMA DE 1980 AL ARTICULO 3o. CONSTITUCIONAL CON LA ADICION DE LA FRACCION VIII

Durante las décadas de los sesenta y de los setenta

se crearon la mayoría de las universidades del país, lo cual provocó varios problemas, como el surgimiento de sindicatos - al margen de la Ley Laboral que exigían reconocimiento legal; la indefinición de un marco jurídico laboral aplicable a las relaciones laborales entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y sus trabajadores, - tanto académicos como administrativos y, la incompatibilidad de los derechos de dichos trabajadores con la autonomía universitaria.

Ante la situación anterior, el presidente de la República manifestó a la prensa nacional el 30 de diciembre de 1978, que convocaría al Congreso de la Unión a sesiones extraordinarias para someter a su consideración una iniciativa, la cual tendría como propósito regular las relaciones colectivas de trabajo en las universidades.

Con el fin de hacer compatibles la autonomía y los fines de las instituciones de educación superior con los derechos laborales de los trabajadores tanto académicos como administrativos, el 11 de octubre de 1979 José López Portillo envió la iniciativa a la Cámara de Diputados consistente en adicionar la fracción VIII al artículo 3o. constitucional con la cual se elevó a nivel constitucional la autonomía universitaria.

Después de dos modificaciones a la iniciativa, una hecha por la Cámara de Diputados y la otra por la Cámara de -

Senadores; por decreto del 6 de junio de 1980, se publicó la reforma al artículo 3o. constitucional, "por la cual se garantizó la autonomía universitaria..."⁽¹²⁾ La fracción VIII del artículo 3o. constitucional quedó así: "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 de su 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 concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiera".

Desde nuestro punto de vista la fracción octava es contradictoria porque en su primera parte protege la autonomía universitaria, pero a la vez la desprotege en su segunda parte, al determinar que las relaciones laborales, tanto del

(12) OROZCO HENRIQUEZ, J. Jesús. Ob. cit., p. 99.

personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 constitucional, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo. Con el registro y reconocimiento de los sindicatos universitarios, la contratación colectiva, el derecho de huelga por revisión salarial, contractual y violaciones al contrato colectivo de trabajo, se lesiona la autonomía de las universidades; bajo este régimen jurídico las universidades se ven imposibilitadas para desarrollar cabalmente sus objetivos y fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. No obstante que dicha fracción dispone que las relaciones de trabajo se normarán conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones de educación superior autónomas por ley.

Por tanto, con la reforma de 1980 al tercero constitucional se reconoció legalmente al sindicalismo universitario y se determinó el régimen jurídico laboral del personal académico y del administrativo, pero la autonomía universitaria lejos de protegerse, se vio más afectada, sobre todo por la constante interrupción de las actividades académicas y de investigación. Ante esta situación era prudente que las últimas reformas de 1993 al mismo artículo 3o. constitucional, modificaran el texto de la fracción VIII; sin embargo, dicho texto se conservó íntegro y sólo se cambió a la fracción VII.

Consideramos que el legislador cometió un gran error al incluir a los trabajadores universitarios en el régimen jurídico del apartado A; ya que los derechos que se derivan de dicho apartado, los trabajadores casi siempre los han interpuesto al interés público y social.

Por tanto, hasta ahora, no se ha logrado la compatibilidad de la autonomía y los fines de las instituciones de educación superior con los derechos laborales de los trabajadores universitarios.

1.4 LA ADICION DEL CAPITULO XVII AL TITULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Al incorporarse los trabajadores universitarios al apartado A, éstos conceptualizaron sus relaciones de trabajo con las universidades como obrero-patronales y en consecuencia exigieron la contratación colectiva sin limitación de materia alguna; es decir, con fundamento en la fracción X del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, consideraron que cualquier materia podría ser objeto de contratación, en virtud de que dicha fracción es de carácter enunciativo y no limitativo, al disponer "las demás estipulaciones que convengan las partes".

Aquellos sindicatos que no habían obtenido su registro exigieron su reconocimiento; reclamaron la suscripción de contratos colectivos; la exclusividad en la contratación y -

por ende la estipulación de cláusulas de exclusión; la basificación inmediata para el personal sindicalizado que aún no la obtenía; demandaron el reconocimiento de un sindicato nacional; así como la causal de huelga por solidaridad; además de la injerencia en la determinación de procedimientos y criterios para el ingreso, promoción y definitividad de los trabajadores, para lo cual también demandaron tener representación en los órganos de gobierno de las instituciones de educación superior.

Todo lo anterior puso nuevamente en peligro el sistema de educación superior del país, lo cual hizo necesario otra reforma para reglamentar lo dispuesto por la fracción VIII del tercero constitucional.

Si bien es cierto que la fracción aludida determinaba que las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarían por el apartado A del artículo tercero constitucional. También es cierto que la aplicación de estas disposiciones no era de forma automática, ya que debía ser en los términos y con las modalidades que se establecieran en la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial, acordes con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

En este sentido faltaba introducir en la Ley Federal

del Trabajo las modalidades correspondientes; dichas modalidades motivaron la reforma a la Ley Laboral, publicada en el Diario Oficial el 20 de octubre de 1980, que consistió en adicionar el capítulo XVII al título sexto de la ley laboral mencionada.

El nuevo marco jurídico laboral para las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, tuvo como objetivo limitar la contratación colectiva entre éstas y los sindicatos, al disponer que sólo serían negociables aquellas materias que no resultasen incompatibles con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de dichas instituciones (artículo 353-J).

Para evitar la injerencia de los sindicatos en los aspectos académicos, se determinó que corresponde exclusivamente a las universidades e instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. Al respecto el artículo 353-L dispone: 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 lleve a cabo el órgano competente, conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan. De esta forma los aspectos académicos quedaron excluidos de la contratación colectiva.

El artículo 353-M determinó las modalidades de con--

tratación del personal académico, al disponer que puede ser -
jornada completa o media jornada, mientras que los académicos
dedicados exclusivamente a la docencia pueden ser contratados
por hora-clase.

Para garantizar un mínimo de servicios y prestacio-
nes sociales a los trabajadores académicos, el artículo 353-U
previene que estas prestaciones no podrán ser inferiores a -
las previstas por la Constitución y la Ley Federal del Traba-
jo.

Con el artículo 353-N se canceló en forma definiti-
va toda posibilidad de crear un sindicato único a nivel nacio-
nal, al disponer que los sindicatos y sus directivas que se -
constituyan en las instituciones de educación superior autóno-
mas, sólo podrán integrarse por los trabajadores que presten
sus servicios en cada una de ellas; es decir, sólo podrán
crearse sindicatos de personal académico, de personal ad-
ministrativo o de institución si se integran con ambos tipos
de trabajadores.

El artículo 353-Q proscribió la suscripción de cláu-
sulas que establezcan la admisión exclusiva o la separación -
por expulsión de personal académico sindicalizado; por consi-
derarse estas cláusulas contrarias a la libertad de cátedra e
investigación y a la naturaleza plural de las universidades.

El artículo 353-R obliga a los sindicatos para que en caso

de huelga, determinen los trabajadores indispensables que atiendan las labores requeridas por la experimentación y la investigación en desarrollo, con el fin de evitar perjuicios irreparables a las mismas.

Del artículo anterior se desprende que el espíritu del legislador fue proteger el desarrollo de la investigación de las universidades en los periodos de huelga. Sin embargo, esto no se ha logrado debido a que dicho artículo solamente dispone que se nombren los trabajadores necesarios para atender las labores requeridas por la investigación; es decir trabajadores comunes, porque no se señala las características que deben reunir, siendo que de acuerdo a la naturaleza de la investigación y experimentación, se requiere de personal calificado que observe los fenómenos, que los analice y evalúe los resultados.

Por tanto consideramos que para garantizar la experimentación y la investigación, deben ser los propios investigadores y/o técnicos responsables, quienes atiendan dichas actividades; consecuentemente, se hace necesario reformar el artículo en cuestión.

También es de observarse que el capítulo XVII, no restringe las causales de huelga por lo que los trabajadores universitarios ejercen indiscriminadamente las previstas en el artículo 450 de la ley laboral. Al respecto Orozco Henríquez nos dice que, "en realidad, debe estarse sólo a aquellas

(causales) que resulten compatibles con la naturaleza de las instituciones públicas de educación superior con carácter autónomo". (13)

Consideramos que ninguna huelga laboral puede ser compatible con la naturaleza de las instituciones de educación superior, ya que implican la suspensión de las actividades --sustantivas como una forma de presión para imponer sus pretensiones los trabajadores.

Consecuentemente, en este aspecto, no concordamos con Orozco Henríquez; en cambio compartimos la opinión de Guillermo Soberón, en el sentido de que la huelga sólo debe proceder por violaciones en forma sistemática, general y reiterada a las relaciones laborales. Es decir debe limitarse en los términos previstos por el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del 123 constitucional, por tener a su cargo las universidades el cumplimiento de un servicio público.

En la Universidad Autónoma Chapingo, en franca violación a su autonomía y a las disposiciones del capítulo XVII, se negociaron los aspectos académicos a través de las comisiones mixtas.

(13) OROZCO HENRIQUEZ, J. de Jesús, Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. UNAM, México, - 1984, p. 117.

El sindicato de académicos, consecuentemente, ha obtenido una injerencia directa sobre la selección, promoción y permanencia del personal académico, llegando a prevalecer incluso sobre los órganos de gobierno de la Universidad. Tanto el sindicato de académicos como el de administrativos pactaron distintas cuestiones que en la práctica, fueron más allá de las estrictamente laborales.

CAPITULO SEGUNDO

LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA

2.1 CONCEPTO

La autonomía universitaria es un fenómeno predominantemente latinoamericano, que se manifestó con la Reforma Universitaria de Córdoba, Argentina en 1918 y posteriormente en México en 1929, cuya finalidad fue capacitar a la universidad para el cumplimiento de una función social y terminar con la educación de servidumbre colonial. (14)

En México la autonomía se ha venido consolidando a través de los años y en la década de los setentas, el Estado otorgó la autonomía a la mayoría de las universidades e instituciones de educación superior del país. (15)

De la fracción VIII del artículo 3o. constitucional, se desprende que la autonomía es la facultad que tienen los universitarios de gobernarse asimismo, administrar su patrimonio, determinar sus planes y programas para realizar los fines de educar, investigar y difundir la cultura; respetar la libertad de cátedra e investigación, permitiendo el libre examen de las ideas; así como determinar el ingreso, promoción y

(14) Cfr. SANCHEZ MACGREGOR, Joaquín. "La Autonomía Universitaria y el Cambio Social". La Autonomía Universitaria en México, Vol. I. UNAM, México, 1979, p. 276.

(15) Cfr. GARCIA LAGUARDIA, Jorge Mario. La Autonomía Universitaria en América Latina; mito y realidad. UNAM, México, 1977, p. 36 y ss.

permanencia del personal académico.

Díaz Ordaz, citando una declaración del Consejo Universitario de la UNAM, reiteró en su informe del primero de septiembre de 1968 que estaba de acuerdo en entender la autonomía como la libertad de enseñar, investigar y difundir la cultura; además reconocía la capacidad administrativa de las universidades para organizarse, funcionar y aplicar sus recursos económicos tal como lo estimaran conveniente. Pero también consideraba que el Estado mexicano puede y debe velar por la autonomía universitaria y defender el orden jurídico, del cual es parte la autonomía. (16)

Por su parte, los sindicatos de Chapingo entienden la autonomía como el derecho a percibir todos los beneficios contractuales y en general la defensa de sus intereses gremiales, al sostener que se atenta contra la democracia y la autonomía de la universidad a través de la intervención directa del gobierno en las negociaciones contractuales y su negativa para otorgar el 100% de los salarios caídos en los movimientos huelguísticos. (17)

En contraposición José Revueltas, en su tiempo, rechazó esta interpretación tan estrecha que se tiene de la au-

(16) Cfr. VILLEGAS, Abelardo. "Autonomía y Política", La Autonomía Universitaria en México. Vol. I. UNAM, México, 1979, p. 309.

(17) Cfr. Comité Ejecutivo del Sindicato Académico de la Universidad Autónoma Chapingo, Boletín Informativo, Chapingo, México, 1969.

tonomía, entendida como un conjunto de demandas específicas - de la comunidad universitaria destinada a su propio mejoramiento. (18)

Otros opinan que la autonomía es la facultad que el Estado confiere mediante ley a la universidad para que ésta - reglamente su conducta académica, política, legislativa, administrativa y financiera sin la intervención del Estado mexicano. (19)

Nosotros consideramos que la autonomía es la responsabilidad de responder a las necesidades sociales de investigación, docencia y difusión de la cultura. Implica el derecho y la obligación de ejercitar las acciones que permitan - crear los proyectos universitarios para apoyar el progreso de la sociedad mexicana y el cambio social.

También creemos que la autonomía impone, a quienes tienen la responsabilidad de velar por su existencia, el deber de observar los límites de su ejercicio y el cumplimiento de las obligaciones que la misma genera. La principal obligación que nos impone es cumplir con la enseñanza, desarrollar la investigación, la difusión de la cultura, la administración adecuada del patrimonio en general y en particular del subsidio.

(18) Cfr. REVUELTAS, José. México 68, Juventud y Revolución. Ediciones -- Era, México., 1978, p. 107.

(19) Cfr. TELLO ALVAREZ, Javier. "Los profesionales de México están de -- acuerdo en que se defina 'dimensión y ámbito' de autonomía". El Nacional, México, julio 23, 1977, p. 3.

La autonomía es dinámica, es la base del pluralismo donde las ideas deben desarrollarse sin avasallamientos políticos aberrantes, dogmáticos y sectarios. Por lo mismo, la autonomía de ayer no es la misma de hoy, ni será la misma de mañana; entender que se tiene que ir adecuando a las condiciones de desarrollo tecnológico-social y a las políticas del Estado.

En nuestro concepto la autonomía no entraña un privilegio, sino una obligación para con la sociedad y el orden jurídico establecido, a cargo de los universitarios de cada institución. Dicho de otra manera, la autonomía es la facultad que el Estado confiere, mediante ley, a la universidad para que ésta realice sus fines esenciales, por lo que para lograrlo debiera aplicar las políticas administrativas y financieras adecuadas.

Los universitarios manifiestan que sólo el Estado y su gobierno son los que violan la autonomía, no obstante, son los mismos universitarios quienes la vulneran cuando faltan al cumplimiento de sus obligaciones o no defienden los derechos que la ley orgánica correspondiente les confiere; o cuando por medios violentos obstaculizan, limitan o trastornan el desarrollo normal de las actividades de la universidad. (20)

Nos dice García Maynez que la autonomía, -

(20) Cfr. GARCIA MAYNEZ, Eduardo, "Dos Temas Universitarios": Conferencias y Discursos sobre la Autonomía. Vol. XIV. UNAM. México, 1979, - p. 92.

también se viola por quienes le atribuyen a la universidad fines que le son ajenos, por ejemplo cuando se considera como empresa de servicios públicos con propósitos de lucro o cuando la convierten en escenario de luchas políticas, enclave de impunidad y espacio jurídicamente vacío .

Javier Barros Sierra, dice que "Hay violación de la autonomía cuando el Estado, por cualquier medio, coarta la independencia académica de la universidad, o impide que ella se rija internamente; pero también existe violación cuando una corporación privada, partido o grupo político y, en general, cualquier entidad o fuerza externa interviene en la vida de la universidad, sea alterándola, dificultando el cumplimiento de sus tareas o limitando de un modo o de otro las libertades que la sustentan". (21)

2.2 LA AUTONOMIA Y SU RELACION CON EL ESTADO

La relación de la autonomía universitaria con el Estado no sólo es innegable, sino incuestionable, so pena de colocarse en la ilegalidad.

El aspecto jurídico y económico están estrechamente vinculados con la autonomía de la Universidad, ya que a ésta, la Ley le ha encomendado la enseñanza, investigación y difu-

(21) SANCHEZ MAGREGOR, Joaquín. La Autonomía Universitaria en México. - Vol. I. UNAM. México, 1979, p. 276 y ss.

sión de la cultura. Para realizar esta trascendente función social la Universidad ha contado y cuenta con el subsidio como apoyo fundamental que le otorga el Gobierno Federal, en la medida que la institución corresponde a un modelo de desarrollo nacional y a un propósito de servicio público. (22)

El otorgamiento del subsidio ha sido asumido por el Estado como una responsabilidad pública frente a una entidad autónoma. En correspondencia la Universidad se debe obligar a utilizar adecuadamente sus recursos y a rendir un informe público de cómo lo ha ejercido. Esto es porque pública es su función, público es el interés que satisface y públicas son las cuentas que debe rendir de su gestión. (23)

La Ley Orgánica de la Universidad señala la vinculación que debe darse entre ésta y las condiciones y problemas nacionales. Consecuentemente, en justa reciprocidad, el Estado debe ser respetuoso y garantizar el ejercicio de la autonomía; y la Universidad debe ser responsable de atender prioritariamente los intereses sociales. (24)

El origen legal de la Universidad deriva de la facultad que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos confiere al Congreso de la Unión, en el artículo 73 -

(22) Cfr. RODRIGUEZ LAPUENTE, Manuel. La Universidad y el Estado. UNAM, - México, 1975. (Deslinde: Cuadernos de Cultura Política Universitaria 63)

(23) Cfr. Idem.

(24) Cfr. ROBLES, Martha. Educación y Sociedad en la Historia de México. México Siglo XXI, 1977, p. 256.

fracción XXV. En tanto que la autonomía universitaria tiene su fundamento en la fracción VIII del artículo 3o. constitucional, es decir, el reconocimiento de la Universidad y su autonomía por parte del Estado, es el cordón umbilical que reconoce la existencia de aquella. Esto es así porque la Universidad como persona moral no puede autoreconocerse su autonomía. (25)

La autonomía no puede ser reconocida por otra institución que no sea el Estado y en este sentido no puede concebirse fuera del régimen jurídico establecido. Lo cual quiere decir, que aunque autónoma, la universidad sigue siendo una institución del Estado en el sentido de que ha de responder a los fines de su propia naturaleza para lo cual fué creada, fines que el Estado le ha delegado. (26)

Aún la plena autonomía no desliga la Universidad del Estado, por lo que sólo constituye un acto de descentralización realizado por el poder estatal, en cuanto a sus funciones se refiere. (27)

La Universidad es una entidad pública descentralizada. Dotada de plena capacidad jurídica y tiene a su cargo el cumplimiento de un servicio público, por lo que no es ajena a la organización estatal y con ello está ligada a la adminis--

(25) Cfr. SIEGRIST CLAMONT, Jorge, El Sistema Jurídico de la Universidad Mexicana. Vol. 2, UNAM, México, 1954, p. 18

(26) Cfr. Ibidem. p. 193

(27) Cfr. Idem.

fracción XXV. En tanto que la autonomía universitaria tiene su fundamento en la fracción VIII del artículo 3o. constitucional, es decir, el reconocimiento de la Universidad y su autonomía por parte del Estado, es el cordón umbilical que reconoce la existencia de aquella. Esto es así porque la Universidad como persona moral no puede autoreconocerse su autonomía. (25)

La autonomía no puede ser reconocida por otra institución que no sea el Estado y en este sentido no puede concebirse fuera del régimen jurídico establecido. Lo cual quiere decir, que aunque autónoma, la universidad sigue siendo una institución del Estado en el sentido de que ha de responder a los fines de su propia naturaleza para lo cual fué creada, fines que el Estado le ha delegado. (26)

Aún la plena autonomía no desliga la Universidad del Estado, por lo que sólo constituye un acto de descentralización realizado por el poder estatal, en cuanto a sus funciones se refiere. (27)

La Universidad es una entidad pública descentralizada. Dotada de plena capacidad jurídica y tiene a su cargo el cumplimiento de un servicio público, por lo que no es ajena a la organización estatal y con ello está ligada a la adminis-

(25) Cfr. SIEGRIST CLAMONT, Jorge. El Sistema Jurídico de la Universidad Mexicana. Vol. 2, UNAM, México, 1954, p. 18

(26) Cfr. Ibidem. p. 193

(27) Cfr. Idem.

tración pública, en consecuencia el Estado ejerce control sobre ella. (28)

El Estado mexicano ha aceptado como suya a la Universidad desde 1910, la ha impulsado, le ha proporcionado los medios a su alcance para realizar sus fines; por ello su existencia, su eficacia y su progreso son inseparables del progreso nacional. Consecuentemente, el Estado debe proporcionar a la Universidad los recursos económicos que ésta requiere para poder cubrir sus tareas mientras que la Universidad debe prestar al Estado la Colaboración técnica y científica que éste le demande. (29)

En el seno de la autonomía universitaria debe existir el compromiso con los planes nacionales de educación e investigación y la difusión de la cultura. Dicho compromiso implica que la universidad, reconozca el papel del Estado como rector de todas estas actividades y, a la inversa, que éste reconozca de aquélla, su capacidad crítica, administrativa y de gobernarse. (30)

En este sentido el Presidente Luis Echeverría manifestaba que: "El Estado no puede renunciar a la función rec-

(28) Cfr. LOPEZ BELLO, Alfonso. Análisis Comparativo de las Leyes de las Universidades Mexicanas. México, SEP, 1974. p. 226.

(29) Cfr. Idem.

(30) Cfr. VALDEZ, Diego. La Universidad Nacional Autónoma de México; formación, estructura y funciones. UNAM, Comisión Técnica de Legislación Universitaria, México, 1974, p. 125.

tora que la Constitución le asigna..."(31) Asimismo, José López Portillo expresó que la autonomía hace difícil al Estado el manejo de los compromisos y programas, razón por la que hacía un llamado a las universidades para que, libres como son -decía- se comprometan con las necesidades del pueblo mexicano. (32)

Ninguna institución tiene la facultad de declinar o desviarse del ejercicio de sus atribuciones conferidas por la fracción VIII del artículo 3o. constitucional. De aquí que, -existe la posibilidad del Estado de intervenir -ejerciendo una de sus funciones- para vigilar el buen manejo y funcionamiento de dichas instituciones de enseñanza.

El carácter público de la universidad se desprende del control del Estado sobre aquélla, ejercido por los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación; asimismo, por el reconocimiento o validez que el Estado da a los títulos expedidos por la Universidad en toda la República Mexicana.

Es innegable la existencia del control legislativo sobre la Universidad, ya que en cualquier tiempo el Congreso de la Unión puede introducir reformas o abrogar la Ley Orgánica. Nunca puede aceptarse que los poderes constitucionales sean por completo ajenos al desarrollo de una actividad -

(31) VILLEGAS, Abelardo. Op. cit., p. 305.

(32) Cfr. Idem

estatal". (33)

La relación de la autonomía universitaria con el Estado, debe ser de participación de reconocimiento y respeto recíprocos. El Estado, requiere nutrirse de la investigación, del conocimiento y especialmente de la tecnología para resolver los problemas del subdesarrollo nacional. Por tal razón, no sólo debe pedir sino exigir de las universidades - el cumplimiento a sus funciones encomendadas. (34)

La investigación moderna exige formas de organización estrictas y la aportación de cuantiosos recursos económicos, materiales y humanos que la universidad por sí sola - no podría cumplir, sino es con la participación del Estado. - Muchas veces, esta investigación se convierte en un asunto - de Estado, lo cual debe ser, pero sin que se viole la autonomía universitaria. Como por ejemplo, sucede que en los países desarrollados, la autonomía no es necesariamente incompatible con la planificación educativa y la investigación a nivel nacional conjuntamente con el Estado. (35)

Es cada vez más evidente, la necesidad de que el -

(33) VALDES, Diego. "Reflexiones sobre la Naturaleza Jurídica de la UNAM" Ob. cit. p. 292.

(34) CASTELLANOS, Milton. La Universidad y su Autonomía. Universidad de Sonora, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Hermosillo, Son. - 1973.

(35) LOSANO VAZQUEZ, Alberto. El Estado y la Cultura vistos a través de veinte años de experiencia Universitaria. Universidad de San Nicolás de Hidalgo, Michoacán. México, 1967, p. 216.

Estado planifique conjuntamente con las universidades, en dicha planeación la educación y la investigación ocupan un lugar fundamental. En este sentido, es responsabilidad de los universitarios coordinarse, vincularse a la solución de los problemas nacionales. (36)

Al respecto la ANUIES, manifiesta que las instituciones de educación superior reconocen plenamente las facultades y responsabilidades que constitucional y legislativamente les han sido encomendadas por el Estado, que depositó en ellas una parte importante del servicio público de la educación superior... Las instituciones asumen con la ratificación y el respaldo a la figura de su autonomía, un reconocimiento pleno de su corresponsabilidad, coadyuvando en el -- plan de gobierno y consecuentemente, en el cumplimiento de -- sus fines... Los recursos que la Nación destine a la educación superior, a partir de los presupuestos públicos, federal y estatales, así como los de la inversión privada, debieron reflejar la prioridad que nuestra sociedad otorga a la -- preservación de la cultura y la extensión de sus beneficios, al desarrollo independiente de la investigación humanística, científica y tecnológica, a la educación superior de los ciudadanos y a la capacitación de técnicos y profesionales. (37)

(36) Cfr. JERONIMO ASCENCIO, Felipe. "Opiniones Académicas". Apuntes de Legislación Agrícola. Departamento de Economía Agrícola. Universidad Autónoma, Chapingo, México, 1990.

(37) Cfr. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. "Declaración de la ANUIES para la modernización de la Educación Superior". Boletín Informativo, abril 1989, pp.7,10 y 11.

2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA EN CHAPINGO

De acuerdo a la Ley que crea la Universidad Autónoma Chapingo, la comunidad universitaria se constituye por -- alumnos, profesores e investigadores y se gobierna asimismo por las autoridades que ella designa y puede conocer, discutir y decidir sobre cualquier asunto concerniente a la Institución, a excepción de los académicos. (38)

Con fundamento en lo anterior, los universitarios "chapingueros" empezaron por darse su propio estatuto, en cuyo artículo 19 se establecen doce órganos de gobierno que integran la estructura de la Universidad Autónoma Chapingo, en el orden jerárquico siguiente: La comunidad universitaria; el Consejo Universitario; el rector; las comunidades regionales; los consejos regionales; los vice-rectores; las comunidades de división; los directores de división; las comunidades de departamento; los consejos de departamentos y los jefes de departamento.

Las atribuciones de la comunidad universitaria se señalan en el artículo 25 de dicho estatuto, las cuales son: Conocer, discutir y tomar decisiones sobre los asuntos y problemas de la Universidad, a excepción de los académicos; ele

(38) Cfr. Ley Orgánica que crea la Universidad Autónoma Chapingo, publicada en el Diario Oficial del 24 de diciembre de 1974.

gir y remover al rector; según sea el caso; conocer los reglamentos generales de la Universidad; conocer los acuerdos del Consejo Universitario; aprobar el reglamento del Consejo Universitario; conocer las modificaciones que se hagan al estatuto y todas aquellas que le otorgue la Ley que crea la Universidad Autónoma Chapingo.

El artículo 26 del Estatuto en cuestión, dispone que dichas atribuciones las ejerce la comunidad universitaria a través de asambleas generales; plebiscitos directos, escritos y secretos y por cualquier otro medio que estime conveniente. El artículo 27 del mismo ordenamiento señala, que es responsabilidad del Consejo Universitario la organización y realización de los plebiscitos,⁽³⁹⁾ cuyo escrutinio debe ser abierto.

Los plebiscitos se convocarán para todos los casos que lo requieran, según lo dispuesto por las fracciones I, II, IV y V del artículo 25 del presente estatuto y cuando un 20% de los miembros de la comunidad manifiesten su inconformidad en contra de algún acuerdo tomado por el Consejo Universitario.

(39) Plebiscito es la resolución adoptada por la mayoría de un pueblo o comunidad determinada mediante el voto directo para resolver sobre un asunto relacionado con su vida política. A diferencia del plebiscito, el referendun es la ratificación o rectificación de una Ley que ya ha sido aprobada por los representantes de dicha población. Manuel Osorio y Florit. Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo XXII, Editorial Bibliográfica. Argentina, 1964, p. 372.

La comunidad universitaria es la máxima autoridad en la Universidad, en orden descendiente le sigue el Consejo Universitario y después el rector. Esta estructura organizativa se mantiene en todas y cada una de las dependencias de la Universidad, por lo que las comunidades regionales son la máxima autoridad, les siguen sus consejos regionales y luego los vice-rectores; las comunidades de división y por último las comunidades de departamento con sus respectivos consejos y jefes de departamento.

Toda la comunidad universitaria elige al Consejo Universitario y al rector, y así sucesivamente cada dependencia hace lo mismo para elegir las autoridades correspondientes.

Las atribuciones de la comunidad universitaria y las formas de ejercerlas, son las mismas para las demás comunidades, sólo que a nivel de dependencia. Las funciones y atribuciones del Consejo Universitario son las mismas para los consejos de dependencia, al nivel que les corresponde. Con lo que respecta a las funciones y atribuciones de los vice-rectores, directores de división y jefes de departamento de enseñanza, éstas son las mismas que las del rector, pero de acuerdo a su dependencia.

El Consejo Universitario se integra paritariamente

por alumnos y académicos. Del total del Consejo Universitario, dos tercios de los consejeros son electos por las comu-
nidades departamentales y un tercio por la comunidad universita-
ria, mediante votación universal, directa y secreta. Debien
do participar en cada caso, por lo menos el 50% + 1 de toda -
la comunidad.

Los consejos de cada dependencia también se inte--
gran paritariamente y los consejeros son electos por la comu-
nidad correspondiente, quien determina los requisitos de par-
ticipación de los candidatos a consejeros.

La anterior estructura de gobierno fue concebida -
para garantizar la participación democrática de toda la comu-
nidad universitaria en los órganos de gobierno. Sin embargo,
tan pronto se puso en práctica, las corrientes y partidos --
políticos la convirtieron en una lucha por el poder, --
cuyo escenario ha sido toda la Universidad Autónoma Chapingo.

Tanto en el Consejo Universitario como en los de--
más consejos de las dependencias, los grupos y partidos poli-
ticos impulsan cada quien a sus candidatos consejeros, por --
ser éstos sus militantes, simpatizantes o en su defecto apo-
yan aquellos con los que establecen compromisos de alianza.

Ahí donde cada corriente política conquista la ma-
yoría de los puestos de representación, toma el control de -

esos departamentos, convirtiéndolos en sus feudos. La lucha por el poder, ha traído como consecuencia que la joven universidad esté en manos de una corriente política y luego en manos de otra y a veces estos cambios se dan en cuestión de -- días; al respecto el rector Carlos Manuel Castaños Martínez -- "precisó que el desarrollo democrático lo han convertido en -- una suma de pequeños feudos 'democráticos', que impiden establecer la auténtica democracia universitaria". (40)

Cualquier instancia que representa el más mínimo poder, es motivo de discordia, por lo que la rectoría ha sido y sigue siendo el mayor puestode atracción política, así el rector desde que es candidato sella compromisos con las corrientes políticas que lo llevan al poder, convirtiéndose en objeto de presiones políticas tanto de parte de quienes lo llevaron al éxito como por todos los demás inconformes. En consecuencia, el rector deja de ser institucional para responder a los intereses de los grupos y partidos políticos.

El Consejo Universitario también se ha convertido -- en la arena de las contiendas políticas. Cada consejero se -- manifiesta de acuerdo a los intereses políticos personales o de partido y en el mejor de los casos de acuerdo al mandato -- de su comunidad. La mayoría de los consejeros no participan en la discusión y análisis, sólo se concretan a votar en uno

(40) CASTAÑOS MARTINEZ, Carlos Manuel. Conferencia de Prensa. Excelsior, 22 de mayo de 1989, p. 18 y ss.

u otro sentido o se abstienen por falta de información de los puntos en debate. Sólo discuten quienes conocen el problema - y tienen interés que el Consejo apruebe o no tal o cual punto del orden del día, es decir, se manipula la decisión de los - consejeros, imponiéndose intereses que no corresponden a los de la institución. Al respecto el rector Carlos Manuel Castaños Martínez manifestó que: "En las 32 sesiones del Consejo - Universitario, por dedicarse obsesiva y compulsivamente a -- cuestionar al rector, ha desvirtuado la importante función - que le corresponde desarrollar: La normatividad de la vida - universitaria". (41)

El Consejo Universitario es sujeto de presiones políticas, para que tome o revoque acuerdos que favorecen o -- afectan a la comunidad universitaria o parte de ella. Las -- presiones comienzan presentándose al Consejo las firmas del - 20% de la comunidad universitaria, con la correspondiente solicitud de someter a plebiscito el punto en controversia. En dicho plebiscito se involucra a toda la comunidad o por lo menos el 50% + 1.

Estas presiones políticas han tenido, casi siempre, consecuencias funestas ya que en ocasiones los consejeros han tenido que presentar su renuncia en masa y a veces son destituidos, quedándose el Consejo sin quórum y sus decisiones se

(41) Idem.

aplazan o pasan -para su solución- a otras instancias, por lo general a la rectoría. Provocándose así la inestabilidad de este órgano de gobierno. En este sentido, en 1980 se suscitó la destitución de todo el Consejo Universitario que se oponía al reconocimiento del sindicato y a la firma del contrato colectivo de trabajo del personal administrativo. Dicha destitución fue promovida por unos dos o tres consejeros, proclives al sindicalismo, quienes antes habían renunciado al Consejo como una forma de presionarlo para que aceptara las pretensiones sindicales. Estos consejeros después de renunciar, empezaron a manipular a la comunidad universitaria y al encontrar respuesta a su sensacionalismo, aprovecharon para pedir la destitución de todo el Consejo Universitario.

Una vez destituido el Consejo, se presionó al rector para que resolviera en favor de los trabajadores administrativos que ya se encontraban en huelga; ante tantas presiones el rector terminó por reconocer al sindicato, firmó incondicionalmente el contrato colectivo y se levantó la huelga, cuyo resultado fue un triunfo para el sindicato y una derrota para la Universidad.

2.4 ACCION DE LOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS EN LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA

A través de las reformas laborales de 1980 se estableció el marco jurídico laboral en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, el cual di-

fiere del régimen laboral del sector industrial. (42)

De esta forma se excluyó la negociación colectiva - de los aspectos académicos. Desafortunadamente, ya con anterioridad a 1980, se habían pactado y se siguieron pactando -- con los sindicatos académicos cláusulas sobre el ingreso, promoción y definitividad del personal académico, a través de - las comisiones mixtas de admisión y escalafón.

La negociación colectiva de los aspectos académicos, se ha convertido en una fuerte limitante para la transformación de las instituciones educativas y para la superación de sus niveles académicos, lo cual es incompatible con la autonomía universitaria; asimismo, las frecuentes suspensiones de labores sin ajustarse a procedimiento legal alguno y la aplicación indiscriminada de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo -cuyo ámbito en la negociación colectiva resulta prácticamente ilimitado- han puesto en grave peligro la autonomía universitaria, así como los fines de tales instituciones y - los principios de libertad de cátedra e investigación, es decir, en los contratos colectivos de trabajo se han pactado - cláusulas que van más allá de lo estrictamente laboral. Esto se debe a los mecanismos de presión que han ejercido los sindicatos, pero mayormente se debe a la negligencia e irresponsabilidad de las autoridades universitarias y muchas veces a

(42) Cfr. CARRILLO PRIETO, Ignacio, "Autonomía y Régimen Laboral". La Autonomía Universitaria en México, VOL. I, UNAM, México, 1979, pp.46-62.

que dichas autoridades son proclives al sindicalismo, por lo que anteponen los intereses sindicales a los institucionales; además porque en algunas instituciones los sindicatos tienen amplia participación en la elección de las autoridades universitarias, de manera que para ser rector o cualquier otra autoridad es requisito comprometer, previamente con los sindicatos, los intereses institucionales.

La intervención sindical en la determinación de procedimientos y criterios para evaluar al personal académico ha comprometido la excelencia académica, con la correspondiente crisis de los principios y fines de las instituciones de educación superior, ya que son los sindicatos los que promueven la disminución de los requisitos académicos para el ingreso, promoción o permanencia de dicho personal. A esto le llaman triunfos o conquistas; conquistas que son incompatibles con la autonomía universitaria.

Por presiones gremiales, se ha negociado que personal escasamente capacitado tenga salarios incluso mayores que el personal de carrera. Las presiones homogeneizadoras de los gremios que, sistemáticamente, han buscado disminuir las cargas de trabajo del personal, y junto con lo anterior, la defensa en casos particulares de trabajadores incumplidos, lo que frecuentemente desemboca en soluciones que, en la práctica, implican un premio al incumplimiento, en la medida que es

te no se sanciona como está previsto. (43) En este sentido, - por ejemplo, la antigüedad ha sustituido, en buena medida, al mérito académico como criterio determinante para la promoción y la definitividad; así mismo, la igualdad ha representado - una fuerte tendencia a homogeneizar y nivelar las condiciones de todo el personal, lo cual significa que mientras los salarios y demás prestaciones se equiparan hacia lo más alto, la calidad y el nivel de rendimiento van emparejados hacia abajo. Esto es lógico que así suceda, porque se estimula lo improductivo. No es justo que un personal sin méritos, sin experiencia y preparación profesional sea retribuido igual que al personal que sí cuenta con dichos requisitos o parte de ellos. - Esto provoca que dicho personal no se siga preparando, puesto que de ello no depende su retribución económica.

Se han pactado facultades reservadas por la legislación universitaria a los órganos colegiados encargados de regular y evaluar los aspectos académicos, tales como consejos universitarios, consejos técnicos, comisiones dictaminadoras, jurados calificadores y otros órganos equivalentes, constituyen una violación a la autonomía universitaria de parte de - los sindicatos.

En aquellas universidades donde los sindicatos se - han apoderado de los mecanismos académicos, han constituido -

(43) Cfr. CARPIZO MACGREGOR, Jorge. "Fortaleza y Debilidad de la UNAM". Su plenario extraordinario No. 36, UNAM, México, 1986, p. 6.

Bloques hegemónicos donde las cuestiones ideológicas y los intereses políticos de grupo o partido, son los determinantes - para el ingreso, evaluación y definitividad del personal tanto académico como administrativo. Esta política de reclutamiento atenta gravemente contra los fines de las universidades y en particular contra los principios de libertad de cátedra e investigación, al igual que los de libre examen y discusión de las ideas.

El objeto de la contratación colectiva en las universidades se debe concretar a establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, más no puede ser un mecanismo para determinar las cuestiones académicas, la adscripción del personal, comisiones mixtas, órganos de inconformidad y todas aquellas que niegan el ámbito de competencia y capacidad de las autoridades para disciplinar las faltas de los trabajadores. (44)

Las universidades han tenido una fuerte tendencia a la burocratización académica y los sindicatos mucho han tenido que ver en ello, ya que una buena parte de los profesores toman el cargo como un empleo burocrático, sin preocuparse - por fomentar en los educandos el hábito y el sentimiento de - la propia responsabilidad, no lo pueden hacer porque los mis-

(44) Cfr. JERONIMO ASCENCIO, Felipe; Proyecto de Reglamento de Admisión y Escalafón para el personal administrativo; propuesto a la Rectoría, 1990.

mos académicos no tienen ese sentido de responsabilidad. (45)

Los dirigentes sindicales prefieren y, en ocasiones, exigen a sus agremiados que cumplan con las tareas sindicales en detrimento de la enseñanza, convirtiéndose el sindicato en un centro de reclutamiento de personal que no cumple las funciones para lo cual fue contratado. (46)

Al convertirse los sindicatos en un medio de control político y moral de sus agremiados, los trabajadores se burocratizan ya que sólo hacen lo que el sindicato quiere que hagan, lo cual se traduce, en un mínimo de trabajo de mala calidad y en ausentismo académico masivo. (47)

Los trabajadores que no se sujetan al llamado de su sindicato, son acusados de atentar contra la vida de éste y - dependiendo de la falta cometida, son sancionados, según lo - previsto en los estatutos sindicales, los cuales son elaborados exprofesamente para sancionar. De aquí que también los - estatutos sindicales atenten contra la libertad de cátedra y la libre expresión de las ideas. (48)

Hasta ahora todas las acciones de los sindicatos -

(45) Cfr. JERONIMO ASCENCIO, Felipe. "La Enseñanza y la Investigación -- diasmadas por el burocratismo sindical" Conferencia dictada a los alumnos de séptimo año de Economía Agrícola. Departamento de Economía Agrícola, Universidad Autónoma Chapingo, Chaingo, México, 1990.

(46) Idem.

(47) Idem.

(48) Idem.

han afectado gravemente la autonomía universitaria, los efectos de estas acciones sindicales ya han hecho crisis en un mayor o menor grado en los aspectos académico, administrativo, financiero y órganos de gobierno de las universidades.

En este mismo sentido, el rector de la Universidad Autónoma de Puebla, Malpica Uribe manifestó en conferencia de prensa que esa Universidad carece de un plan general de desarrollo académico, además de que no se cumple con las 16 semanas de labor catedrática fijadas. Asimismo expresó que esa casa de estudios tenía un déficit de 10 millones, debido entre otras fallas, a la exagerada contratación de plazas que realiza el sindicato. (49)

Con respecto a Chapingo, el rector Carlos Manuel Castaños Martínez, (50) al ser cuestionado por el sindicato de académicos, manifestó que por corrupción no avanza la Universidad Autónoma Chapingo. Además de ocio, la ineficiencia y el despilfarro de recursos académicos, han sometido a la Universidad "a un proceso gradual de deterioro..." Además, el mismo rector manifestó que:

"Sólo 14 por ciento de los 770 académicos de tiempo completo, cumplen con la actividad docente; 44 por ciento no tienen contacto fren

(49) Cfr. MALPICA URIBE. Conferencia de Prensa; Excelsior, enero 24, 1989.
 (50) CASTAÑOS MARTÍNEZ, Carlos M. "La Rectoría Informa". Boletín Informativo. Universidad Autónoma Chapingo, México, mayo, 1989.

ta a grupo; 9 por ciento trabaja de una a tres horas semanales (equivale a una semana por semestre); 21 por ciento labora de 4 a 6 horas, y 12 por ciento entre 7 y 9 horas de clase por semana... sólo 18 por ciento de los profesores de tiempo completo efectúa actividades de investigación... Castaños consideró inaceptable que el 15 por ciento de los profesores no realicen ninguna actividad y cobren como si trabajaran.

También es inconveniente que se desvíen recursos docentes para la atención de actividades exclusivamente administrativas. Recordó que universalmente se ha aceptado que un profesor de tiempo completo debe dar clases doce horas semanales. De acuerdo con la estadística de la UACH, en el último semestre, los de tiempo completo laboraron 4.6 horas por semana; los de medio tiempo 5.7 horas; los catedráticos por asignatura 4.5 horas; y los técnicos académicos, 9 horas... las tareas académicas, para funcionar adecuadamente, requieren del establecimiento de una normatividad que las controle, como garantía del libre ejercicio de la autonomía universitaria".

Estas declaraciones no fueron desmentidas por el sindicato, además de que no existe un reglamento académico general; según nuestra investigación, existe un proyecto de reglamento el cual lleva años discutiéndose, sin que se llegue a un acuerdo entre autoridades y sindicato.

A casi 15 años de que Chapingo es universidad, no -

cuenta con un reglamento académico general, de lo cual son responsables las autoridades universitarias y concretamente el Consejo Universitario, por no asumir las facultades que le otorga la Ley Orgánica y su estatuto, prerrogativas en las que no debe permitirse la participación sindical.

En el caso de Chapingo, los efectos de la acción sindical pueden ser aún más graves que en cualquier otra universidad, debido al carácter "democrático" de su estructura de gobierno. Dentro de dicha estructura los académicos tienen la facultad de elegir las autoridades de la Universidad, entre ellas las académicas, incluido el Consejo Universitario.

La facultad individual de cada académico para elegir a sus autoridades, se convierte en un poder colectivo a través del sindicato, poder que degenera en un medio de presión para poner o quitar autoridades que no convengan a los intereses del sindicato.

Los académicos aparte de ser miembros del sindicato muchos de ellos son consejeros universitarios, consejeros departamentales, jefes de departamento, representantes de academias, etc., es decir, juegan un papel dual, a la vez que son miembros del sindicato también son autoridades. Esta dualidad coloca a los académicos en una posición privilegiada con respecto al resto de los miembros de la comunidad universitaria y aún más, de los trabajadores administrativos.

Este mecanismo ha permitido al sindicato que en el momento de la negociación, tenga el apoyo de las autoridades. Las pretensiones del sindicato no encuentran resistencia de parte de las autoridades ya que éstas se benefician con las prestaciones logradas por aquél.

La acción de los sindicatos administrativos no afecta tanto la autonomía universitaria como lo hacen los académicos. Debido a que no tienen los mismos privilegios, esto es, no participan en la elección de las autoridades universitarias, no intervienen en los aspectos académicos, administrativos, financieros y de gobierno de la Universidad.

Los sindicatos universitarios de administrativos, afectan la autonomía en aquellos casos en que pactan prestaciones destinadas a los fines y objetivos encomendados a las universidades y cuando recurren a paros, marchas y huelgas como medios de presión para exigir que el gobierno intervenga y dé solución a los problemas internos de las universidades. Además de que con estos medios de presión se interrumpen la enseñanza y afectan la investigación.

CAPITULO TERCERO

EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO

3.1 CONCEPTO DE SINDICATO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 dispone que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La mayoría de estudiosos de derecho colectivo del trabajo, concuerdan en que los sindicatos son asociaciones profesionales permanentes de trabajadores o patrones constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. (51)

En general estamos de acuerdo con este concepto; sin embargo, desde nuestro punto de vista dicho concepto no debe hacerse extensivo tal cual a los sindicatos universitarios, ya que conculca los fines esenciales de las universidades, lo que en la práctica ha quedado de manifiesto cuando estos sindicatos sostienen que su razón de ser es la defensa de los intereses comunes de los agremiados.

No sólo se conculca los fines esenciales de las uni

(51) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición actualizada por Urbano Farías. Editorial Porrúa, S.A. México, 1968, p. 249.

versidades, sino que éstas son consideradas por los líderes -
sindicales como empresas privadas. Es cierto que las univer-
sidades como personas morales son patronos, pero esto nada -
tiene que ver con las empresas privadas, debido a que los ob-
jetivos de unas y otras, son distintos; pero además, los tra-
bajadores universitarios no son obreros, ni producen plusva-
lía y las autoridades universitarias tampoco son los patronos,
no pagan de su dinero los salarios, ni son propietarios de -
las universidades.

En este sentido, no compartimos el punto de vista -
del jurista Alberto Trueba Urbina, quien considera a las uni-
versidades como empresas. (52)

3.2. SURGIMIENTO DE LOS SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO

3.2.1 SINDICATO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Siendo Ministro de Agricultura Tomás Garrido Cana-
bal y "Segismundo" director, en 1930 se formó por primera vez
el incipiente sindicato de trabajadores de la Escuela Nacio-
nal de Agricultura, impulsada por el mismo director de la Es-
cuela, con la finalidad de organizar a los trabajadores en la
producción agropecuaria. (53)

(52) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta edi-
ción corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales. Edi-
torial Porrúa, S. A., México, 1980, p. 585.

(53) CFF. ORTIZ TRUJANO, Leonardo. Trabajador Jubilado; entrevista perso-
nal, abril de 1980.

El sindicato de Chapingo, se fortaleció con la política de Cárdenas orientada a impulsar la organización, unificación y disciplina de los obreros y campesinos del país en sindicatos. (54)

Dentro de este contexto general, Cárdenas expidió en 1938 el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, ordenamiento que permitió a los burócratas organizarse en sindicatos, los que posteriormente pasaron a integrar la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. (55)

Bajo esta estructura organizativa, el sindicato de trabajadores de Chapingo pasó a formar la Sección 20 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura y Ganadería; en consecuencia, el Comité Ejecutivo Nacional determinaba la política de la Sección 20 cuyos trabajadores, en su mayoría campesinos de las zonas aledañas, permanecieron al margen de la política sindical; su participación, cuando mucho, consistía en asistir a las escasas asambleas citadas por la directiva seccional.

A partir de 1974 con la Ley Orgánica que creó la -- Universidad Autónoma Chapingo, de un reducido grupo de trabajadores nació la inquietud de luchar por un sindicato indepen

(54) Cfr. ANGUIANO, Arturo. El Estado y la Política Obrera del Cardenismo. Décima Reimpresión (Problemas de México). Ediciones Era, México, -- 1988, p. 48 y ss.

(55) Ibidem.

diente, lo cual permitió que las asambleas se realizaran con más frecuencia, en ocasiones sólo eran reuniones minoritarias ya que asistían de 80 a 150 trabajadores de un total de 400. (56)

En 1976, fue un período de agitación política estudiantil y magisterial que influyó en los trabajadores; período en que se hicieron contrataciones masivas de personal académico y administrativo, quienes traían posiciones políticas bien definidas, que dieron origen a la diversidad de partidos y corrientes políticas al interior de Chapingo.

Los trabajadores casi se cuadruplicaron, de 400 en 1974 a 1500 en 1977, lo cual dio dinamismo a la política sindical, formándose el Consejo General de Representantes, integrado en su mayoría, por trabajadores de las distintas corrientes políticas. (57)

En el Consejo General de Representantes, surgieron dos posiciones políticas: Una que planteaba organizarse como sindicato independiente del Nacional de Agricultura, pero seguir perteneciendo a la Federación del Sindicato al Servicio del Estado y la otra que sostenía organizarse como Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), inde-

(56) Cfr. Comité Ejecutivo de la sección 20 del Sindicato Nacional de --- Agricultura. Boletín Informativo, archivo sindical, Chapingo, México, 1974.

(57) Cfr. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo, Padrón Sindical, Chapingo, México, 1977.

pendiente del Estado, (58)

Durante este proceso de pugnas internas, se destituyó la última directiva seccional designada por el Comité Nacional y se nombró una directiva interina que permaneció hasta principios de 1979 y en mayo de ese año se nombró formalmente el primer Comité Ejecutivo bajo la influencia del SUNTU. La lucha se inició por el reconocimiento del sindicato de trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo, el cual fue reconocido tres meses después por el Congreso Universitario.

El Comité Ejecutivo organizó el Primer Congreso Ordinario en que se aprobaron los estatutos y la estructura orgánica del sindicato; además se acordó el emplazamiento a huelga por la firma del contrato colectivo y el reconocimiento del sindicato dentro del apartado A del artículo 123 constitucional. (59)

La primer huelga estalló el 20 de febrero de 1980, la cual se levanto 47 días después con la firma de todas las demandas planteadas por el sindicato y con el pago del ochenta por ciento de salarios caídos. (60)

3.2.2. SINDICATO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Antes de los años setentas, las relaciones laborales en

(58) Cfr. Prosindicato Independiente (corriente política sindical), Boletín, Chapingo, México, 1977.

(59) Cfr. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo. Resolutivos del Primer Congreso Ordinario, Chapingo, México, 1980.

(60) Cfr. Comité Ejecutivo. Balance de Huelga. Chapingo, México, mayo, 1980.

las universidades, tanto del personal académico como del administrativo, no habían sido motivo de mayor conflicto. En general dichas relaciones laborales se encontraban reguladas por estatutos y reglamentos emanados de las propias universidades. (61)

Sin embargo, con la expansión de la enseñanza media superior y superior del país, se incrementó la demanda de personal docente y ante la falta de éste, se tuvo la necesidad de improvisar profesores y se procedió a contratar a recién graduados, pasantes e incluso a estudiantes con un determinado porcentaje de créditos aprobados, que si bien se les asignó la categoría de ayudantes de profesor o hasta la de profesor a nivel de enseñanza media superior, las funciones y responsabilidad encomendadas fueron las equivalentes a las del profesorado experimentado. Esta situación se dio particularmente en Chapingo con la expulsión de sus mejores maestros por cuestiones ideológico-políticas en 1976, quedando prácticamente desmantelada su planta docente; asimismo, con el cambio a universidad, Chapingo tuvo la necesidad de hacer contrataciones masivas de muy dudosa excelencia académica, cuyos requisitos fueron determinados por los líderes sindicales y los grupos políticos predominantes.

El desarrollo de las instituciones de enseñanza for

(61) Cfr. FLORES OLEA, Víctor. La Rebelión Estudiantil y la Sociedad Contemporánea. UNAM, México, 1973: p. 138.

tales el sindicalismo universitario, quien pugná por la definición de un nuevo marco jurídico laboral, provocando las reformas constitucional y legal de 1980, con las que los trabajadores universitarios lograron la sindicalización y la negociación colectiva de las condiciones de trabajo en las universidades.

Aún cuando en otras instituciones de educación superior, el personal académico ya se había constituido en sindicato, en Chapingo los académicos no tenían la inquietud de hacerlo, ya que la mayoría eran egresados de Chapingo, su alma mater, y estaban representados en todos los órganos de gobierno, además de la influencia de una importante corriente política que siempre trató de explicar las consecuencias negativas del sindicalismo universitario para el caso concreto de Chapingo, dada su estructura democrática.

En 1976 al ser expulsados la mayor parte de profesores de la corriente política contraria al sindicalismo Chapinero, las otras corrientes se fortalecieron, especialmente la prosindicalista que cubrió los lugares vacantes de los expulsados con militantes del sindicalismo, que venían precisamente de aquellas instituciones donde ya habían constituido sindicatos y traían la consigna del SUNTU para formar en Chapingo un sindicato de institución con académicos y administrativos; sin embargo, estos últimos ya se habían constituido como sindicato gremial y no aceptaron la integración de los académicos.

En 1982 los académicos se constituyeron en sindicato, obteniendo el reconocimiento del Consejo Universitario, a la vez que solicitaron su registro a la Secretaría del Trabajo y emplazaron a huelga a la Universidad por la firma de su contrato colectivo de trabajo, el cual se firmó después de ocho días de huelga.

No obstante que el sindicato se había constituido y obtenido logros importantes como la titularidad del contrato, la basificación de todos los profesores eventuales, la mayor parte de profesores egresados de Chapingo no se sindicalizaba por no considerarse trabajadores y se sentían afectados en su reputación profesional, ya que muchos de ellos opinaban que el sindicato sólo lo necesitaban los profesores ineptos e irresponsables que por lo mismo no podían tener estabilidad en el empleo sino a través del sindicato; asimismo, no veían correcto que los profesores de nuevo ingreso obtuvieran el mismo salario y prestaciones por simple omologación de categorías, dejándose al margen los méritos académicos, la experiencia profesional, la investigación y publicación de trabajos científicos.

Como la mayoría del personal académico se resistía a la sindicalización, los dirigentes del sindicato afiliaron trabajadores administrativos que por su actividad tenían cierta relación con lo académico, por ejemplo, los laboratoristas, los ayudantes de prácticas de campo, los tomadores de datos meteorológicos y todos aquellos que solicitaron su ingreso al

sindicato académico, dando preferencia a los militantes o simpatizantes de su corriente política. Estos trabajadores se les promovió a las categorías de técnico académico y académico, bajo el fundamento de que la experiencia del trabajador era suficiente para ocupar el puesto y sólo se haría la recepción de documentos que acreditaran los estudios, en aquellos casos que las autoridades así lo requirieran.

El sindicato académico al obtener su personalidad jurídica, manipuló a diestra y siniestra las prestaciones económicas y sociales, se otorgaron a quienes eran seleccionados previamente por el Comité Ejecutivo; pero además, el sindicato suplantó la representación de los académicos en los órganos de gobierno de la Universidad.

Ante tal situación, todos los académicos que no se habían querido sindicalizar, lo hicieron, salvo algunas excepciones, debido a que el sindicato los tenía "congelados" en todas las promociones y prestaciones.

3.3 ESTATUTOS SINDICALES

3.3.1 ESTATUTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Nuestro estudio, respecto de los estatutos, tanto del sindicato de trabajadores administrativos como del sindicato de trabajadores académicos, se limita al análisis general de los mismos, por lo que no examinaremos todos y cada

uno de sus artículos, sino sólo aquellos que, en nuestro concepto, merezcan de algún comentario.

De acuerdo al artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, es un derecho de los sindicatos redactar sus propios estatutos y reglamentos.

El estatuto del sindicato de trabajadores administrativos, en su declaración de principios, hace un llamado a la conciencia de todos los trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo, del papel que deben asumir "en la lucha por un orden democrático y revolucionario" en el que alcancen las reivindicaciones por las que históricamente ha luchado la clase trabajadora.

Se establece que, para alcanzar los fines históricos de la clase trabajadora, es necesario la unidad de todos los trabajadores dentro de un sindicato, cuya estructura garantice la democracia interna y la lucha por sus reivindicaciones económicas, políticas, sociales y culturales.

Que el sindicato de trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma Chapingo, se dispone a defender la fuente de trabajo como principal patrimonio de sus afiliados y se declara independiente de las autoridades, del gobierno y de cualquier partido político; asimismo, se declara enemigo del imperialismo y de la opresión, por lo que se solidariza con las luchas de los trabajadores de todo el país.

También, se declara que el sindicato es respetuoso de la libre afiliación política de sus miembros y en consecuencia del pluralismo político interno.

Desde nuestro punto de vista los trabajadores universitarios no tienen ni sienten la necesidad de una conciencia revolucionaria, sus luchas son puramente económicas y por lo mismo jamás serán la vanguardia revolucionaria que dirija a la clase obrera en un cambio social del país.

En cuanto a la independencia del sindicato de los partidos políticos, en la práctica sucede lo contrario, el --sindicato se controla por las directivas sindicales, quienes son militantes o simpatizantes de partidos políticos; asimismo, utilizan como práctica política la intimidación, la calumnia, las sanciones y la expulsión del sindicato de todos aquellos miembros que se atreven a criticar sus posiciones partidistas. Por tanto, no hay respeto a la libre afiliación política, mucho menos al pluralismo político en el seno del sindicato.

Asimismo, se declara que el sindicato es solidario con las luchas de los trabajadores de todo el país; sin embargo, cuando se trata de los trabajadores de la Confederación de Trabajadores Mexicanos, niegan su apoyo alegando que son sindicatos --charros, antidemocráticos, etc. Ni entre los mismos trabajadores universitarios hay solidaridad, debido a las pugnas políticas intersindicales, --provocadas por las distintas corrientes o partidos políticos que

tienen el control de los sindicatos.

Se establece que el sindicato será un organismo representativo y democrático, con duración indefinida (artículo 2o.), cuyos objetivos serán "El reconocimiento, mejora y defensa de las condiciones sociales, laborales y de todo tipo de sus afiliados" (artículo 3o. inciso A).

El artículo 8 incisos a y b, de dicho estatuto disponen que se suspenden los derechos sindicales, pero no las obligaciones de los miembros que pasen a ocupar puestos de confianza establecidos en el contrato colectivo y aquellos que violen los presentes estatutos, reglamentos y los acuerdos emitidos por los órganos de gobierno del sindicato.

En este caso, consideramos que no sólo se deben suspender temporalmente los derechos, sino también las obligaciones. Por considerar incorrecto que un trabajador al pasar a ocupar un puesto de confianza, siga manteniendo el vínculo sindical.

Según el artículo 10. incisos a y b, se pierde la calidad de miembro del STUACH por expulsión, decretada por la Comisión Autónoma de Honor y Justicia al comprobarse cualquier violación a los estatutos y a los acuerdos emanados de los órganos de gobierno y los trabajadores de base que atenten contra la organización sindical, por el hecho de ocupar puestos de confianza.

Consideramos que la Comisión de Honor y Justicia, - no está facultada para expulsar, por lo que debe apegarse al procedimiento del artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la Asamblea General es el máximo órgano de gobierno del sindicato, ante la cual dicha comisión - será la parte impugnadora.

Así se evitará que la expulsión adolezca de vicios y sea unilateral, debido a que la Comisión de Honor y Justicia, en la práctica, sólo valora y da credibilidad al informe emitido por la Comisión de Vigilancia; dejando así, en un total estado de indefensión al inculpado.

Investir a la Comisión de Honor y Justicia de la facultad para expulsar del sindicato a cualquier miembro, significa crear el mecanismo ideal para que las corrientes políticas, una vez obtenido su control puedan realizar expulsiones por móviles políticos y hasta por cuestiones personales, encubiertas de violaciones a los estatutos y de atentar contra el sindicato, como así ha venido sucediendo. No obstante que se prohíbe la calumnia, la mentira, el manejo doloso de la información y el ataque entre grupos políticos (artículo 12, inciso e). Se establece como un derecho "defenderse o nombrar defensor cuando se tenga que enfrentar una acusación ante cualquier órgano de gobierno del sindicato" (artículo 12 inciso h). Sin embargo, en 1988 se expulsó cerca de diez trabajadores y 50 más fueron sancionados con la suspensión de sus derechos sindicales hasta por dos años, sin que se haya hecho la

investigación como lo establece el mismo estatuto. El acuerdo fue tomado por la Comisión de Honor y Justicia en combinación con la Comisión de Vigilancia; bajo los cargos de haber atentado contra la vida del sindicato y haber puesto en peligro la unidad de los trabajadores, asimismo, se les acusó de esquiroles. (62)

Algunos inculpados se les negó toda clase de defensa, más aún; se les prohibió recurrir a las Asambleas Generales y a los demás órganos de gobierno, dejándolos en total in-defensión.

El artículo 13 se refiere a las obligaciones de los miembros del sindicato, así en su inciso D se establece que deben tratarse los asuntos laborales única y exclusivamente a través de los órganos de gobierno correspondientes del STUACH.

En la práctica, esta disposición ha permitido que los delegados sindicales se convierten en verdaderos caciques del poder delegacional, con lo cual se benefician ellos y sus allegados. En caso de que alguien tramite directamente sus asuntos ante las autoridades correspondientes ignorando al delegado, aquél es acusado por éste de estar atentado contra la vida de la delegación y del sindicato.

(62) Cfr. Informe de las Comisiones de Vigilancia, Honor y Justicia del - Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo, México, 1988.

El artículo 17 establece como órgano de gobierno - del sindicato -en orden jerárquico- a la Asamblea General, - Congreso General, Consejo General de Representantes, Comité - Ejecutivo, Asamblea Delegacional y Delegado Sindical.

Según nuestro punto de vista, el orden jerárquico - de los órganos de gobierno del sindicato es el ideal; sin embargo, el problema se presenta con los funcionarios sindicales que siempre equivocan la competencia de los órganos de gobierno.

Según lo dispone el artículo 18 del estatuto sindical, la Asamblea General es el máximo órgano de gobierno del sindicato y puede conocer y resolver todos los asuntos de la agrupación. Asimismo, el artículo 19 de dicho ordenamiento - dispone, para que sean válidos los acuerdos de la Asamblea General, a ésta debe convocarse con 8 días de anticipación, dándose a conocer el Orden del Día y la discusión correspondiente en cada una de las asambleas delegacionales y que esté presente el 51 por ciento del total de los miembros del sindicato.

Estas disposiciones no se cumplen, fundamentalmente, por negligencia de la directiva sindical y de los delegados, que no informan ni citan a las asambleas delegacionales como lo disponen los estatutos.

De acuerdo al artículo 20 del estatuto en cuestión

el Congreso General es el segundo órgano de gobierno del sindicato y se integra por todos los delegados y suplentes; más un delegado especial por cada 30 trabajadores o fracción mayor de 15, nombrados en sus delegaciones correspondientes; el Comité Ejecutivo; las Comisiones Autónomas y la parte sindical de las Comisiones Mixtas. Además, se establece que el voto que emitan los delegados en el Congreso deberá ajustarse al mandato de los representados.

Sin embargo, la mayoría de delegados que asisten a los congresos violan el artículo anterior, ya que no realizan asambleas delegacionales para tomar el consenso de los representados y a título personal acuerdan en los congresos resoluciones ajenas al sentir de las mayorías.

Al respecto, consideramos que en estricto apego al estatuto, los delegados que incurren en estas irregularidades deben ser sancionados; sin embargo, esto tampoco sucede, por la irresponsabilidad de las Comisiones Autónomas de Vigilancia y de Honor y Justicia.

En el segundo párrafo del artículo 24 se establece que los acuerdos de los Congresos Ordinarios y/o Extraordinarios, deberán darse a conocer a la base trabajadora del sindicato diez días después de su realización.

En este caso, siempre ha habido retraso en el cumplimiento de esta disposición, en ocasiones hasta de 6 meses

lo cual es responsabilidad exclusiva del Comité Ejecutivo en turno y tampoco se aplican las sanciones correspondientes, debido a que siempre hay disculpas o se alega que las comisiones autónomas son del mismo grupo político de la directiva sindical.

Según el artículo 25 estatutario, son facultades del Congreso discutir y dictar resoluciones sobre la renuncia o revocación de los miembros del Comité Ejecutivo, de las Comisiones Autónomas y de la parte sindical de las Comisiones Mixtas.

Al respecto, consideramos que todo aquel funcionario sindical que quiera renunciar, debe hacerlo ante el Congreso, para que éste discuta las causas, las consecuencias y resuelva la procedencia o improcedencia de la renuncia planteada. Sin embargo, muchos funcionarios renuncian a su cargo cuando así conviene a sus intereses personales. Ante esta situación, el Congreso sólo discute renunciaciones de hecho, sin que muchas veces, se presenten los renunciantes; esto y otras irresponsabilidades, hace que dichos Congresos carezcan de seriedad.

En cuanto al Consejo General de Representantes, éste es el máximo órgano de decisión del sindicato, entre cada Asamblea General, cuyos acuerdos no deben contradecir el mandato de aquella. Empero, siempre se toman acuerdos que se le imponen a dicha Asamblea y solamente se le informa.

Por lo que respecta a la directiva sindical en su conjunto, no obstante que el estatuto especifica con toda claridad sus funciones, el comité no se apega a ellas y las interpreta de acuerdo a sus intereses, debido a que las comisiones encargadas de vigilar su cumplimiento están estrechamente vinculadas a la directiva.

De lo anterior concluimos en forma general que los estatutos del sindicato de trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma Chapingo, no se interpretan ni se aplican adecuadamente, debido a los intereses políticos y económicos que se mueven al interior del sindicato y a la apatía de la mayoría de los agremiados y al desconocimiento de las normas estatutarias. Por tanto los sindicatos universitarios son igual o más antidemocráticos que el sindicalismo oficial.

3.3.2 ESTATUTOS DEL PERSONAL ACADEMICO

Con respecto al estatuto del sindicato del personal académico, en la introducción de este ordenamiento, se establece que "Los presentes estatutos conforman el marco de normas que rigen la vida interna del sindicato y establecen los principios que orientan el quehacer del mismo". Asimismo, se preve como objetivo fundamental "el desarrollo de la vida democrática en el sindicato y en el ámbito universitario del - STAUACH".

En el artículo primero de dicho estatuto, se esta-

blece que los trabajadores académicos de la Universidad Autónoma Chapingo resuelven constituirse en sindicato gremial bajo el nombre de "Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo, cuyas siglas son: STAUACH".

El artículo tercero del estatuto citado, establece como objetivos principales los siguientes: La protección de los agremiados a través del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales; así como las acciones necesarias para hacer efectivos los derechos y ampliar las prerrogativas que las leyes y convenios concedan a los trabajadores; fomentar la unidad y progreso económico de sus miembros; la capacitación técnica, científica, humanística, artística y, en general, la superación cultural del personal académico; el establecimiento de mejores condiciones para el ejercicio de las actividades de la investigación, docencia y difusión de la cultura; así como garantizar los derechos laborales; establecer servicios sociales para sus agremiados, adquirir los inmuebles que permitan realizar las actividades y la participación constante del personal académico en la elaboración de proyectos, planes y programas para impulsar el desarrollo de la universidad.

Por su parte, el artículo 5o. determina el procedimiento que debe seguirse para la afiliación al sindicato y en su segundo párrafo establece, que para quienes se hubieran dado de baja del sindicato sin haber terminado su relación labo

ral con la universidad y solicitan su reingreso al sindicato, deben someterse a un período de prueba de 6 meses, durante el cual deberán cumplir con todas las obligaciones de un miembro activo, pero sin goce de sus derechos. Al término de la prueba, la delegación sindical a la que pertenezca decidirá si procede o no su reingreso.

Consideramos que lo dispuesto por el artículo 5o. - contradice al artículo 6o. del mismo estatuto, el cual establece que "La afiliación al sindicato es personal y voluntaria; cualquier miembro podrá retirarse del sindicato en el momento que exprese por escrito su voluntad de hacerlo".

En nuestro concepto, lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 5o. del estatuto del STAUACH., es una sanción que se impone para todos aquellos que se coloquen bajo dicho supuesto, pero además, es una forma para evitar que los afiliados se den de baja y a la vez constituye una obligación de seguir afiliado al sindicato académico, lo cual es ilegal.

El artículo 8o. en su segundo párrafo dispone, todo miembro del sindicato que ocupe un puesto de confianza se le suspenderán sus derechos y obligaciones durante el período - que permanezca en el desempeño de su cargo, pero "Para la recuperación de sus derechos y obligaciones sindicales deberán ser avalados por la Comisión de Honor y Justicia, quien dictaminará en un plazo no mayor de 5 días naturales".

Creemos que esta disposición, no sólo atenta contra la voluntad de libre afiliación, sino que es también, una presión física-moral, que el sindicato ejerce sobre sus miembros que llegan a ocupar un puesto de confianza, ya que durante el desempeño de sus funciones, dicho personal está bajo la vigilancia del sindicato, con lo cual se afecta la Institución.

Según lo dispuesto por el artículo 9o. del estatuto son obligaciones de los miembros del STAUACH:

"Cumplir y hacer cumplir los presentes Estatutos; - desempeñar con lealtad los cargos y comisiones que le sean - conferidos"; asistir con puntualidad a las asambleas delegacionales y generales, ordinarias y extraordinarias; resolver los conflictos de trabajo a través de los órganos sindicales correspondientes; "Promover el desarrollo y consolidación del sindicato y facilitar el cumplimiento de sus tareas"; informar a su sindicato las violaciones al contrato colectivo de - trabajo y al reglamento de contratación, así como a los presentes estatutos; denunciar cualquier malversión de fondos o traición a los intereses del sindicato; aportar oportunamente las cuotas ordinarias y extraordinarias que se aprueben de - acuerdo al estatuto; no afiliarse ni promover la formación de otra organización académica en la UACH; acatar los acuerdos - sindicales y en general cumplir todas las tareas que le sean encomendadas en períodos de movilización, huelgas, etc.

Ha quedado de manifiesto que estas obligaciones no

las cumplen todos los miembros del sindicato. Sin embargo - llama la atención comentar sobre algunos de estos aspectos.

Nunca se asiste puntualmente a dichos eventos, incluso prevalece el ausentismo; en cuanto a la promoción, el desarrollo y la consolidación del sindicato, tampoco se ha - llevado a cabo, si como tales entendemos el cumplimiento de - sus actividades laborales. Porque cuando los trabajadores - cumplen cabalmente con sus obligaciones laborales, también ad quieren el derecho y la autoridad moral, con la cual revisten a su sindicato para que éste exija el cumplimiento de sus derechos. Solamente, de esta manera el sindicato se prestigiará, no sólo frente a la Institución, sino ante la opinión pública. Esto es lo que entendemos por desarrollarlo y consolidarlo. Un sindicato que no cumple con sus obligaciones, no - tiene derechos que exigir y el que los exige es un sindicato inmoral, porque no sólo pide, sino que exige algo que no le - corresponde.

En cuanto a la obligación que tienen los miembros - del sindicato, de denunciar cualquier malversación de los fondos sindicales, nadie lo hace, tal vez porque "todo se explica y se justifica en los informes financieros".

Se dice en el estatuto, que es obligación aportar - oportunamente las cuotas ordinarias y extraordinarias. Esto - resulta por demás ocioso, toda vez que los descuentos se hacen por nómina y son los propios dirigentes quienes ordenan -

dicho descuento, en todo caso la obligación recae en éstos y no en aquellos.

El artículo 11 establece que para observar la unidad y la disciplina y así lograr que los miembros del sindicato cumplan con sus obligaciones dadas en los estatutos, se aplicarán las siguientes sanciones: Amonestación por escrito; destitución del cargo sindical; suspensión temporal de las prestaciones sindicales hasta por 6 meses; suspensión de todos los derechos sindicales hasta por 6 meses y expulsión definitiva del sindicato.

Creemos, que la unidad de un sindicato y el cumplimiento de las obligaciones por parte de sus miembros, se lleva a cabo mediante una política de convencimiento y de conscientización y no a través de políticas prepotentes que se reducen a la aplicación de sanciones para intimidar y someter a sus agremiados.

Nos manifestamos en contra de que en las sanciones se incluya la suspensión de las prestaciones, sean éstas económicas o sociales; toda vez que, las directivas sindicales la utilizan como un medio de control y chantaje. Además, es ilegal, ya que son prestaciones otorgadas por contrato colectivo y éstas deben ser extensivas a todos los trabajadores que laboren en la institución, según lo dispone el artículo 396 de la Ley Laboral; asimismo, las prestaciones son parte del salario por lo que no pueden retenerse, esto de conformi-

dad con el artículo 84 en relación con el 98 de la citada Ley. En consecuencia, todos aquellos sindicatos que estipulen en sus estatutos, sanciones que incluyan la suspensión de prestaciones, se les debe cancelar la prerrogativa de administrar dichas prestaciones.

El artículo 15, numerales 4 y 5 del estatuto, establecen que se suspenderán los derechos sindicales hasta por seis meses por incumplir injustificadamente las tareas asignadas por la delegación, en caso de huelga y; cuando se hagan declaraciones que afecten la vida del sindicato y pongan en peligro la unidad sindical.

En el primer caso, consideramos que en la práctica la mayoría no cumple, ya que ésta se "justifica"; en el segundo caso, creemos que se contraviene la libre expresión de las ideas; además, de ser un freno que evita el desarrollo democrático y el cuestionamiento a las directivas sindicales.

El artículo 17 se refiere al procedimiento que debe seguirse para aplicar la sanción de expulsión. Al respecto, el numeral cinco de dicho artículo determina que "La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato".

Consideramos que este procedimiento se apega a lo dispuesto por el artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, pero resulta difícil llevarse a la práctica.

El artículo 20 del estatuto que venimos comentando, en su segundo párrafo, determina que "La asamblea de delegados sindicales a partir del dictamen de la Comisión de Honor y Justicia podrá suspender por un año, todos los derechos de un afiliado que se merezca expulsión del sindicato en tanto se da cumplimiento a los lineamientos establecidos en el presente estatuto para esta sanción".

Consideramos que lo dispuesto en el párrafo anterior es improcedente, debido a que se permite sancionar a las personas antes de que la asamblea general, de acuerdo con el procedimiento que al efecto establece la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, las declare culpables. -- Además, se viola lo dispuesto por el artículo 17 del presente estatuto, el cual se apega al procedimiento establecido en la ley.

Sostenemos que cuando la Comisión de Honor y Justicia resuelve expulsar a un miembro, dicho dictamen deberá turnarse a la Asamblea General, para que ésta determine la procedencia o improcedencia de tal resolución; de lo contrario, la comisión de honor y justicia es juez y parte, toda vez que investiga y sanciona; además de negársele al afectado sus derechos de ser escuchado y defendido en la asamblea general.

De acuerdo al artículo 23 del estatuto sindical, - los órganos de gobierno del STAUACH son el congreso sindical;

asamblea general sindical; asamblea de delegados sindicales; -
asamblea de comité de huelga; comité ejecutivo y finalmente -
la asamblea delegacional.

Desde nuestro punto de vista, la Asamblea General -
debe ser el máximo órgano de gobierno, por ser más representa-
tivo que el Congreso y por operatividad se puede citar con -
más facilidad que el congreso, además de que, según el artícu-
lo 38 del estatuto, se le otorgan las siguientes facultades: -
Conocer, discutir y aprobar o rechazar el informe trimestral -
de finanzas; el informe anual del comité ejecutivo; conocer, -
discutir y resolver los casos de expulsión del sindicato; mo-
dificar las cuotas ordinarias y fijar las extraordinarias; co-
nocer y discutir las violaciones al contrato colectivo de tra-
bajo; resolver sobre emplazamiento, prórroga, desistimiento o
estallamiento de huelga; conocer, discutir y resolver sobre -
las actividades de solidaridad.

En cambio, "El congreso sindical está facultado pa-
ra conocer, discutir y resolver sobre cualquier asunto sindi-
cal" (artículo 24), esto es todo lo que se dice acerca de sus
facultades.

El artículo 39 determina que las asambleas de dele-
gados se integrarán con los delegados de cada departamento de
enseñanza o de servicio y con los centros de agronomía, biolo-
gía, ciencias sociales, disciplinas humanísticas, física, len-
guas extranjeras, matemáticas y química; asimismo, el delega-

do por cada centro regional. Además, un delegado por el Comité Ejecutivo, todos con voz y voto.

Estimamos que, aún cuando todos los delegados tienen voz y voto y en general todos los derechos, no todos tienen la misma representatividad, es decir, hay una desproporción en el sentido de que son más los miembros en cada departamento de enseñanza o de servicio, que en las academias; lo cual trae como consecuencia, que en las votaciones de las -- asambleas de delegados, las decisiones o acuerdos sean tomados por las academias, debido a que el número de academias es mayor o igual al número de departamentos.

Por tanto, es conveniente que todos los departamentos tengan una representación real en la asamblea de delegados, para lo cual los delegados no deben nombrarse por el número de departamentos y academias, sino por el número de representados que haya en cada una de dichas instancias.

En cuanto al delegado que representa al comité ejecutivo en los plenos, nos parece absurdo que el comité ejecutivo siendo representante de todos los agremiados, tenga sus propios representantes; es decir, dicho delegado es un representante de representantes. Esto debe cancelarse, toda vez -- que, por su propia naturaleza, es obligación de todo el comité ejecutivo estar presente en todos los eventos del sindicato; además de que el secretario general es el presidente de -- la asamblea de delegados.

De acuerdo al artículo 63, son obligaciones y facultades de la Secretaría de Asuntos Académicos, las siguientes: Vigilar que los trabajadores académicos desarrollen sus actividades dentro de un marco de dignidad y decoro, promoviendo programas de superación profesional y científica; promover intercambios de trabajadores académicos, así como cursos especiales y becas de superación académica, con otras instituciones; actuar conjuntamente con el secretario de asuntos laborales, para investigación en el cuestionamiento de algún agremiado; vigilar el cumplimiento del reglamento interior de trabajo académico vigente y los que de él deriven, en lo concerniente a sus implicaciones laborales; coordinar junto con la secretaria de asuntos laborales, la comisión mixta de promoción por el sindicato; coordinar la comisión mixta de capacitación; las demás que consigne el reglamento.

Como ya lo hemos expuesto, los asuntos académicos no deben ser materia de negociación colectiva, toda vez que es una facultad de las autoridades universitarias conferida por la legislación universitaria. Por tanto, esta secretaria se debe suprimir.

La Secretaría de Delegaciones Foráneas, se menciona en el artículo 52 del estatuto, pero no se estipulan sus facultades; sin embargo, se le creó con la finalidad para atender todos los problemas de los trabajadores que integran las delegaciones de los centros regionales instalados en varios estados de la República Mexicana.

Reafirmamos que estas funciones, son de la competencia del comité ejecutivo y no de una secretaría extra, instalada en las propias oficinas centrales del comité. Es recomendable suprimir dicha secretaría para evitar parte de la burocratización de las cúpulas sindicales, que tanto afectan a los sindicatos y a la institución.

Por último, resaltamos que el comité de huelga no es un órgano de gobierno sindical, debido a que no es un organismo permanente, sino que sólo se constituye en los períodos de revisión salarial y contractual del sindicato. Además, en muchas ocasiones no funciona por su anarquía y porque las negociaciones se llevan a cabo sin el estallamiento huelguístico.

3.4 ACCIONES PARA LA NEGOCIACION

3.4 PAROS

Los sindicatos universitarios, realizan diversas acciones como formas de presión en contra de las autoridades universitarias y del gobierno federal para negociar sus demandas económicas y sociales, acciones políticas que muchas veces rebasan el marco de la legalidad.

El artículo 123 constitucional, en su fracción XVII dispone que "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros". Por lo

que respecta a los empresarios o patrones, la fracción XIX - del mismo artículo constitucional, establece que "Los paros - serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo no reglamenta los paros, por lo que pudiera pensarse que, éstos son ilegales. Sin embargo, en las universidades se llevan a cabo. - En Chapingo, los paros son una práctica cotidiana realizada - en forma conjunta con estudiantes, académicos y administrativos o en forma separada.

Podemos decir que el paro es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo, como medio de presión contra las universidades y del gobierno federal con el fin de obligarlos a consentir las prestaciones de los promotores.

En este mismo sentido, el estatuto del sindicato de trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma Chapingo (STUACH) en su artículo 65 previene que "Los paros de actividad programados por el STUACH, será un método de lucha con anticipación al estallamiento de las huelgas..."

Los paros tienen su fundamento en la fracción XVII del artículo 123 constitucional. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo no los reglamenta, pero tampoco los prohíbe, a -

excepción de los patrones que se les prohíba expresamente, en caso de no sujetarse a ciertos requisitos.

Consideramos que los paros deben reglamentarse por la Ley Federal del Trabajo y terminar con el abuso que de ellos han venido haciendo los sindicatos universitarios; para evitar que con estas acciones se siga afectando la enseñanza.

3.4.2 MARCHAS

Las marchas como acciones para la negociación no están desligadas de los paros, uno y otro se complementan; empero, son diferentes por sus efectos. Los paros se circunscriben a un espacio determinado, el cual es por lo general el centro de trabajo y permanece bajo el control de los paristas, cuya finalidad es ejercer una presión directa e inmediata contra las autoridades internas; en tanto que las marchas se realizan sobre la vía pública, los marchistas corean sus consignas y las suscriben en los inmuebles, con el fin de informar y sensibilizar a la opinión pública de la justeza de sus demandas; además, las marchas no sólo presionan las autoridades internas, sino también a las federales, contra quienes esté dirigido el acto.

Otra diferencia es que los paros se realizan fundamentalmente en el período de pre-huelga o en cualquier tiempo, pero nunca dentro del período de huelga. En cambio, las marchas se realizan en cualquier tiempo, tanto en el período de

prehuelga como en la huelga misma.

Los efectos de las marchas son más amplios que los efectos de los paros, con las marchas se entorpece el tráfico, se afecta el comercio, se denuncian las arbitrariedades ante la opinión pública a través de consignas y mítines, los contingentes se desplazan con relativa facilidad de una dependencia a otra.

Las marchas pueden realizarse simultáneamente en varias partes de la ciudad o del país y pueden integrarse con diversos sectores de la población; campesinos, obreros, colonos, burócratas, amas de casa y estudiantes.

Por lo general las marchas que ha realizado el sindicato de trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma Chapingo, han sido a los Pinos, a la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Hasta ahora las marchas realizadas por los trabajadores de Chapingo, han sido de carácter económico, cuyos resultados, no siempre han sido satisfactorios y en ocasiones también la opinión pública ha sido adversa, debido a que se abusa de ella, por los errores organizativos de dichas movilizaciones.

Consideramos que las marchas como medida de presión política, para que cumpla con su objetivo, debe ganarse a la opinión pública, para lo cual es necesario organizar cuidadosamente dichos eventos, con el fin de suprimir discursos ofensivos, abstenerse de cometer actos que afecten la vía pública y la propiedad de los particulares, como por ejemplo, destruir la pintura de vehículos, señales de comunicación y anuncios comerciales, pintar comercios, destruir vidrios y fachadas de las dependencias estatales, etcétera. De esta manera, aparte de ganarse la opinión pública, se evitará poner en peligro las movilizaciones y, sin duda alguna, se tendrá más éxito en las negociaciones, cuando las demandas sean legítimas.

De lo contrario, también consideramos razonable, - que a los sindicatos se les debe fincar responsabilidades, - cuando sus miembros cometan daños en propiedad ajena.

Las movilizaciones de paros y marchas, en el periodo de prehuelga, tienen como objetivo acelerar las negociaciones y evitar el estallamiento de huelga. (63)

3.4.3 HUELGA

En las negociaciones, la huelga es el medio de presión constitucional y legalmente reconocido, tanto a los tra-

(63) Consejo General de Huelga. Boletín Informativo. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapinco, Chapinco, México, 1986.

bajadores como a los empresarios o patronos. En este sentido, la fracción XVII del artículo 123 constitucional, dispone que "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

En nuestro concepto la huelga no es un derecho, es un medio de presión sindical para la negociación. No es un derecho por el solo acto declarativo constitucional o de la Ley, es decir, es un medio de presión para defender un derecho reconocido en nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, razón por la que se considera al Derecho del Trabajo como Derecho Público; con lo cual, la voluntad de las partes queda subordinada al interés público y de esta forma el Estado, a través de los tribunales correspondientes, puede declarar la inexistencia de la huelga e incluso establecer la requisita.

Por otra parte, la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, consigna que "Las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital... Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos..."

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define la huelga como "La suspensión temporal del trabajo llevada

cabo por una coalición de trabajadores".

La huelga es considerada como un derecho de los trabajadores para la defensa de sus intereses económicos, previstos por la ley; sin embargo, sin fundamento legal, los estudiantes, organizaciones políticas e incluso personas aisladas, se consideran sujetos de este derecho cuando bajo el término de huelga, llevan a cabo acciones o presiones de tipo político en contra de instituciones públicas o privadas. De la definición de huelga prevista en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que sólo los trabajadores pueden hacer uso de ese derecho.

Si bien es cierto que con el ejercicio de la huelga, los trabajadores han alcanzado mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, consideramos que también es cierto - que en la actualidad, debido a la crisis que vive el país, se han estancado las reivindicaciones de los trabajadores, no obstante que éstos han ido a la huelga.

En el caso particular de las paraestatales, donde - los trabajadores han amenazado y estallado la huelga, el gobierno ha respondido con la mutilación de los contratos colectivos o con la desaparición de la fuente de trabajo y en la industria privada la situación no es mejor para los obreros.

Por tanto, consideramos que las huelgas como medio

de presión para la negociación, en las condiciones actuales, carece de efectividad y se revierte contra los mismos trabajadores. Con esto queremos decir, que con o sin huelga, el gobierno federal determina los incrementos a los salarios y el monto de las prestaciones; los trabajadores podrán estallar - las huelgas que quieran, pero no lograrán más de lo ofrecido por el gobierno.

Con la crisis, el gobierno ha tomado en sus manos - la economía del país y a través del Pacto de Concertación Económica, determina las políticas que deben seguirse con respecto a salarios y prestaciones de los trabajadores.

Para decirlo con otras palabras, a los trabajadores no se les limita ni mucho menos se les prohíbe el ejercicio - de huelga, porque esto sería anticonstitucional y le traería muchos problemas al gobierno, lo cual lejos de "resolver" la crisis económica, la empeoraría más. De manera que por esta vía, no fue posible evitar que los trabajadores lucharan por sus demandas económicas y sociales y tuvo que buscarse otra - forma, la cual consiste en controlar los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores; es decir, a los trabajadores no se les pone el freno en el ejercicio de huelga, sino - en las prestaciones que se les otorga. A esto nos referimos - cuando decimos que las huelgas han dejado de tener efectividad como medio de presión para la negociación.

Las políticas de modernización del gobierno, son -

limitaciones para los trabajadores universitarios, por lo que cada vez tienen menos posibilidades para negociar sus demandas a través de la huelga, razón de más para que los sindicatos actualicen sus políticas, las cuales deben ser acordes con la realidad y participar en el desarrollo del país.

No obstante lo anterior, consideramos que los trabajadores universitarios gozan de mejores salarios y prestaciones que todavía los obreros, es decir, con relación a éstos - pueden considerarse privilegiados por el régimen gubernamental.

En la Universidad Autónoma Chapingo los trabajadores, tanto administrativos como académicos, han ejercido la huelga para negociar la firma de los contratos colectivos de trabajo, por cumplimiento y revisión de los mismos, por incremento en los salarios y prestaciones sociales.

Con respecto a la terminación de las huelgas, esto ha sido por acuerdo de las partes, con fundamento en lo dispuesto por la fracción I del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

3.4.4 OTRAS MEDIDAS

Otras medidas de acción para la negociación que los sindicatos han utilizado con mucha frecuencia, son los despla

gados periodísticos, las ruedas de prensa, la toma de carreteras, el secuestro de autobuses y las huelgas de hambre.

En los desplegados periodísticos, los sindicatos dan a conocer sus demandas a la opinión pública, el gobierno federal, a los funcionarios responsables y llaman a las fuerzas "democráticas" del país a realizar acciones conjuntas con el fin de obtener una respuesta favorable a sus peticiones.

Los desplegados se suscriben por uno o varios sindicatos, que han concertado las mismas acciones de presión para la negociación de sus demandas respectivas.

En cuanto a las ruedas de prensa, éstas son convocadas por lo general, por varios sindicatos en los locales sindicales, con el fin de informar a determinados periódicos e influir en los medios de información, para sensibilizar a la opinión pública.

La toma de carreteras y el secuestro de autobuses, por parte de los sindicatos universitarios, más que ser una medida de presión en contra del gobierno, es un malestar que se les causa a la población en general y en particular a los usuarios de dichos medios de comunicación y de transporte.

Los trabajadores de la Universidad Autónoma Chapin-go y sobre todo los académicos, han abusado de estas medidas

de presión, con lo cual han afectado a casi toda la población del Estado de México, en virtud de que cierran las carreteras México-Puebla; México-Veracruz, vía Texcoco y la carretera México-Querétaro. Con estas medidas irresponsables aparte de los accidentes que se provocan, se afecta al comercio y a todos los trabajadores que tienen sus fuentes de trabajo en la ciudad de México.

De lo anterior se desprende que la toma de carreteras y el secuestro de autobuses, no afectan tanto al gobierno federal como a la población usuaria, razón por la que dichas medidas de presión, no gozan de la simpatía entre la población, al menos en Texcoco y pueblos aledaños.

La huelga de hambre es un medio para imbuir sentimentalismo y sensacionalismo, los cuales a su vez, sirven como elementos cohesionadores. En un principio, la huelga de hambre fue llevada a cabo por personas aisladas para reivindicar u obtener un derecho o para protestar en contra de una arbitrariedad determinada; posteriormente, los sindicatos la patrocinaron y la reconocieron como un medio de lucha sindical, la promovieron entre sus agremiados para llevarla a cabo de manera voluntaria.

En Chapingo, los alumnos y profesores, antes que los sindicatos, realizaron huelgas de hambre con fines claramente políticos. Era tan efectivo este mecanismo, que cual-

quiera podía generar un movimiento político, con sólo ponerse en huelga de hambre. Con este mecanismo se explotó el sentimiento de las masas estudiantiles y se les manipuló dirigiéndolas contra determinados objetivos.

Se manipuló tanto con la huelga de hambre, que trajo como consecuencia su propio desprestigio y el de las personas que la llevaron a cabo. Ahora los huelguistas se convierten en el centro de burla de los demás, no obstante que tengan razón en el reclamo de sus demandas.

El sindicato de trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma Chapingo, a través de sus agremiados voluntarios, ha realizado huelgas de hambre, sin embargo, la misma práctica ha demostrado que no es un medio de presión adecuado para la negociación, en cambio pone en grave riesgo la salud de las personas. Empero, otros sindicatos la realizan, cuyo beneficio es muy dudoso.

Consideramos que el desarrollo y fortaleza de los sindicatos universitarios, ha dependido del cumplimiento que el gobierno federal ha dado a sus demandas económicas y sociales, por lo que, en la medida que deje de hacerlo y determine los salarios y prestaciones al margen de los sindicatos, en esa medida éstos sufrirán graves deterioros internos, debido a que los trabajadores universitarios no podrán seguir una política de enfrentamiento con el gobierno.

3.5 LA AUTONOMIA SINDICAL Y SUS LIMITACIONES

Los sindicatos universitarios, consideran como autonomía sindical la no intromisión de las autoridades universitarias en la vida interna de los sindicatos, así como la independencia ideológica, política y orgánica del Estado y de los partidos políticos. (64)

Así el estatuto del SUNTU en 1981, en su declaración de principios planteaba la independencia ideológica, política y orgánica de la burguesía, el Estado y el imperialismo, como parte de sus objetivos esenciales.

Al respecto, el Estatuto del Sindicato Estatal de Trabajadores al Servicio de la Universidad Veracruzana, declara su independencia ideológica, política y orgánica de la burguesía, el Estado, el imperialismo y rechaza la intromisión de las autoridades universitarias en su vida interna. Asimismo, se manifiesta en contra de la filiación masiva de los sindicatos a cualquier partido político; a la vez que defiende y garantiza el derecho individual de sus agremiados a pertenecer al partido político de su preferencia o no pertenecer a ninguno. Subraya que el sindicato luchará eficazmente por -- mantener y defender su autonomía e independencia respecto de

(64) Cfr. SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS, "Declaración de Principios". Estatuto, México, D. F. 1981.

las autoridades de la institución, de los partidos políticos, de las organizaciones gremiales que no sean democráticas, e independientes del Estado. (65)

Por su parte, el estatuto del Sindicato Unico de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, manifiesta como uno de sus objetivos fundamentales "Garantizar la autonomía e independencia del sindicato: De las autoridades universitarias, los partidos políticos y el Estado; luchando por su mantenimiento y defensa". (66)

Así mismo, el estatuto del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo, considera fundamental "La garantía de la autonomía e independencia del propio sindicato en relación con las autoridades de la Institución, del Gobierno y de los partidos políticos". (67)

Por su parte, el estatuto del sindicato de trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma Chapingo, en su declaración de principios "Se declara independiente de las autoridades, del gobierno y de cualquier partido político, y se hace solidario con la lucha de los trabajadores de todo el país". (68)

(65) SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, "Declaración de Principios". Estatuto, Veracruz, México, 1986.

(66) SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA, Estatuto: Artículos 5o., inciso 'h'. Sinaloa, México, 1988.

(67) SINDICATO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA CHAPINGO; Estatuto: artículo 3o., numeral 4 Chapingo, México, 1988.

(68) SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHAPINGO; Estatuto, "Declaración de Principios", Chapingo, México, 1989.

Sin embargo, la autonomía de los sindicatos universitarios en la UACH, se ejerce por una minoría de los agremiados y, en ocasiones, solamente por la burocracia sindical, - dichas minorías que participan, por lo general pertenecen a los distintos grupos o partidos políticos.

Estimamos que la apatía e ignorancia política de la mayoría y las sanciones, son los factores que permiten a las directivas tomar las decisiones e imponerlas por medio de la manipulación política, así como la adecuación de determinadas cláusulas en los estatutos con las que se evita toda manifestación de descontento en contra de cualquier órgano de gobierno o acuerdo del sindicato.

A este respecto, el estatuto de referencia en su artículo 71 dispone que "... los miembros del STUACH están sujetos a sancionarse por violar los presentes estatutos y los acuerdos emanados de nuestros diferentes órganos de gobierno". Este mismo precepto, en su fracción 11 incisos c y d sigue - haciendo extensivas las sanciones, por "Ejercer el divisionis-mo o ejecución de actos que pongan en peligro la unidad e integridad del STUACH (así como). Todo acto de deslealtad o - traición del STUACH".

Estas disposiciones estatutarias, aseguran todo el control, tanto político como administrativo, a las directivas sindicales, de tal forma que cualquier crítica o descontento que se manifieste en el seno sindical, es entendida como di-

visionismo o violación a los estatutos y desacato a los acuerdos del sindicato, consecuentemente se aplica la sanción correspondiente.

De esta forma se ha terminado con la libertad sindical para convertir al sindicato en instrumento de poder y -- opresión.

Estimamos que la autonomía sindical no tiene porqué suprimir la libre expresión de los agremiados de esta manera, y el gobierno no debe permitir que los sindicatos en aras de su autonomía, violen las garantías individuales consagradas por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mucho menos afectar el interés social o alterar el orden público.

El campo de acción de la autonomía sindical no puede ser ilimitado; ya que los sindicatos se convertirían en un poder paralelo al poder del gobierno, de ser así quien resultaría limitado, sería el propio poder del Estado, ya que éste se estrellaría en la puerta de la autonomía sindical.

3.6 LA INDEPENDENCIA SINDICAL

Con la fundación de la CTM, en 1936, bajo la política de colaboración entre las distintas clases sociales del país, el movimiento obrero quedó subordinado al poder del Estado a través de los líderes sindicales, quienes empezaron a

recibir el apoyo económico y político, tanto del gobierno federal como de los gobernadores; pero además, pasaron a ocupar puestos políticos en el gobierno. Así la CTM quedó integrada al partido oficial bajo la tesis lombardista de que la clase obrera era parte integrante de la "gran familia mexicana".⁽⁶⁹⁾

Por su parte, Fidel Velázquez, quien reemplazó a Lombardo Toledano en 1941, justificó la adhesión del movimiento obrero, argumentando la necesidad de luchar por México. Esta clase de control oficial trajo como consecuencia la aparición de corrientes democratizadoras a partir de la década de los cincuenta, como la Central Nacional de Trabajadores (CNT), la cual representaba los movimientos ferrocarrilero y electricista de la República Mexicana, cuyos líderes fueron Demetrio Vallejo y Rafael Galván, respectivamente. Sin embargo, la lucha de este movimiento democratizador, solamente buscaba reemplazar a los líderes oficiales por líderes democráticos.⁽⁷⁰⁾

Dentro de este contexto, se fue desarrollando el movimiento estudiantil de 1968, el cual a su vez, impulsó el surgimiento de los sindicatos universitarios "independientes" en la década de los setentas y principios de los ochenta.

El sindicalismo universitario se planteó como obje-

(69) IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Segunda Edición (Colección Nuestras Cosas). Editorial Grijalbo, México, 1970. - pp. 102, 109 y 115.

(70) GOMEZ TAGLE, Silvia. (Insurgencia y Democracia en los Sindicatos - Electricistas (jornadas 93). Colegio de México. México, 1980. p. 30.

tivo fundamental, organizarse democráticamente al margen de las centrales obreras oficiales, controladas por el Gobierno a través de sus burocracias sindicales.

Empero, la falta de una conciencia de clase en los trabajadores universitarios, les impidió seguir un camino independiente. Su lucha sindical no trasciende los límites espontáneos y economicistas.

Estimamos que el sindicalismo universitario, es independiente del Estado en la medida que éste no interviene en las decisiones y administración interna de dicho sindicalismo, el cual solamente se ha desligado orgánicamente del gobierno y de sus líderes oficiales, pero, al igual que el movimiento obrero, está imbuido por la ideología burguesa y su lucha es puramente económica, lo que Lenin llamó una política burguesa de los obreros. (71)

Con la crisis económica del país en 1982 y el pacto de solidaridad económica establecido por el gobierno, empresarios y representantes del sindicalismo oficial en 1988, los sindicatos universitarios han perdido su capacidad de lucha y se han vuelto aún más dependientes, ya que el gobierno interviene para fijar salarios, prestaciones, tabuladores, el incremento o reducción de la plantilla del personal, modificación de los contratos colectivos.

(71) *Ibidem.* p. 56.

CAPITULO CUARTO
LA CONTRATACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO
DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA CHAPINGO
4.1. CONCEPTO DE CONTRATACION COLECTIVA

En México y en otros países latinoamericanos, el contrato colectivo apareció en el presente siglo, como resultado del conflicto de intereses entre patrones y trabajadores o por la intervención del Estado, para reglamentar la actividad laboral, producto del desarrollo de la economía moderna.

El contrato colectivo, no sólo representa las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, sino también la razón de su lucha sindical. En este mismo sentido, José Davalos Morales dice que en el Contrato Colectivo se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. (72)

Al contrato indistintamente se le ha denominado pacto o convención colectiva de trabajo; en México, el término generalmente aceptado y conocido es el de contrato colectivo de trabajo. (73)

Para algunos autores mexicanos como Mario de la Cue

(72) Cfr. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, S. A., - México, 1985, p. 81.

(73) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1966, p. 70.

va, Trueba Urbina y Néstor de Buen Lozano, se acogen a la definición de la Ley Federal del Trabajo, (74):

La Ley Laboral de 1980, en su artículo 386 determina que el "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Este concepto es adecuado para los trabajadores de la industria, pero no para el caso de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, debido a que es contradictorio a lo dispuesto por el artículo 353-N y a la fracción VIII del 3o. constitucional.

En consecuencia, de conformidad con las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo y al 3o. constitucional, debe actualizarse el concepto en la Ley Laboral, con el fin de que concuerde con dichas reformas y propongo el siguiente concepto:

Contrato Colectivo de Trabajo es aquel celebrado entre un sindicato de institución o gremial de trabajadores y una universidad o institución de educación superior autónomas por ley, con objeto de regular las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, libertad de cate-

(74) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II, 4a. Editorial Porrúa, S. A., México, 1981, pp. 735 y 737.

dra e investigación y los fines propios de dichas instituciones.

4.2 PERSONAL ADMINISTRATIVO

4.2.1 TITULARIDAD Y EXCLUSIVIDAD EN LA CONTRATACION

Al ser reconocido el sindicato en 1979 por el Consejo Universitario y al obtener su registro a principios de -- abril de 1980 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también obtuvo la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo aplicable a todos los trabajadores de los niveles operativo, administrativo, técnico y profesional no académico, -- que presten sus servicios a la Universidad Autónoma Chapingo.

La titularidad debe entenderse como el deber que -- tiene la Universidad de resolver con el Sindicato --organización mayoritaria-- todos los conflictos laborales que surjan entre ella y sus trabajadores. De la titularidad se desprende la -- obligación de los trabajadores de canalizar los problemas a través de sus representantes sindicales y, en consecuencia, la -- Universidad tiene la facultad de abstenerse de tratar los problemas con los trabajadores en forma directa e individual; facultad derivada de la obligación que tiene de concertar con el -- Sindicato, según lo dispuesto por las cláusulas tercera y -- cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo.

Tanto la titularidad como la exclusividad en la --

contratación, fueron incluidas por el Sindicato en su primer propuesta de contrato colectivo presentada a las autoridades universitarias, quienes por presión de su comunidad universitaria, negaron al sindicato la exclusividad en la contratación por considerarla como una forma de control de la Universidad por parte del Sindicato; además de que éste no tenía ni tiene la capacidad técnica-científica para contratar el personal profesional requerido por la Institución. (75.)

Después de 47 días de huelga -19 de febrero al 16 de abril de 1980- se pactó la titularidad en la cláusula 20 del contrato colectivo de trabajo -actualmente cláusula 19-. En esta cláusula se previó la contratación a través de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, a la cual se faculta para establecer los procedimientos de admisión tanto para ocupar las plazas de base como las de nueva creación, así como los requisitos de promoción escalafonaria.

Con la creación de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón, la Universidad evitó la exclusividad en la contratación por parte del Sindicato; sin embargo, éste no renunció a su propósito y procuró que en el contrato colectivo se pactaran cláusulas que obligaran a la Universidad, como en seguida veremos.

En la cláusula 15 del Contrato Colectivo se establece

(75) Cfr. Consejo Universitario: Boletín Informativo, Chapingo, México, abril 1980, p. 16.

ca que la Universidad no podrá hacer ningún movimiento escalafonario, sin el previo consentimiento de la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón. En la cláusula 16 del mismo contrato, se prevé que cuando la Universidad solicite personal por obra y/o tiempo determinado, deberá hacerlo con plena justificación ante la citada comisión. En este mismo sentido, la cláusula 19 dispone que la Universidad no puede contratar personal al margen de la comisión.

La cláusula 19 precisa que la comisión es la encargada de seleccionar y presentar el personal solicitado por la Universidad, "Dando preferencia a los aspirantes familiares de los trabajadores miembros del sindicato". Sigue diciendo la cláusula que los trabajadores presentados por la comisión, ocuparán de inmediato los puestos, sin estar sujetos a examen alguno, en aquellos casos en que a juicio de la comisión, no requieran ninguna preparación o conocimientos previos. Así mismo, la comisión mixta de tabulador y manual de procedimientos elaborará una tabla de equivalencias para sustituir con experiencia o capacitación en el puesto, los requisitos de escolaridad establecidos en el profesiograma.

El último párrafo de la cláusula en cita, establece que en los exámenes se observarán criterios objetivos y adecuados al puesto o plaza respectiva; empero, en la práctica sucede lo contrario, ya que casi siempre la comisión de admisión y escalafón la integran personas que carecen de capacidad técnica y de los conocimientos para examinar al personal

técnico y profesional solicitado por la Universidad.

La carencia de conocimientos técnicos y científicos de que adolece tal comisión, se explica porque los representantes de parte del Sindicato son designados por criterios políticos y los representantes de la parte institucional son designados por simpatía o por identificación personal con los funcionarios responsables.

No obstante que la cláusula 19 se refiere expresamente a la titularidad, el sindicato la interpreta como exclusividad en la contratación, pero la más grave es que la mayoría de las mismas autoridades lo aceptan por conveniencia política para mantenerse en el puesto o por falta de una asesoría jurídica adecuada o bien porque son proclives al sindicalismo. (76.)

La exclusividad en la contratación por el sindicato significa la exclusión de la institución en la selección del personal. En otras palabras, la exclusividad consiste en la obligación a cargo del patrón, en este caso de la Universidad, de tener a su servicio trabajadores que pertenezcan al sindicato; solicitar de éste el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas a las plazas de nueva creación, además de boletinarlos.

(76) Cfr. JERONIMO ASCENCIO, Felipe. Pobreza Institucional y Proclividad de las Autoridades Universitarias al Sindicalismo. (Folleto), Chapingo, México, 1989.

Al respecto, Jesús Castorena señala que la cláusula de exclusión tiene dos aspectos: El de Admisión y el de exclusión, el primero se refiere a la obligación del patrón de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con personal propuesto por el sindicato; y el segundo aspecto, se refiere a la obligación que tiene el patrón de despedir al trabajador que deja de ser miembro del sindicato, (77).

La Universidad Autónoma Chapingo, no ha pactado con el sindicato cláusula de exclusividad alguna, sin embargo, se ha visto involucrada en serios problemas laborales derivados de la contratación mixta; debido a que el sindicato sigue alegando tener la exclusividad en la contratación y en consecuencia ha limitado a la Institución por la vía de incluir cláusulas en el contrato colectivo que le permitan tener el control en la contratación. Esta misma política ha seguido en la reglamentación de la comisión mixta de admisión y escalafón. En cambio la Universidad ha mantenido una política de conciliación y pasividad, sin definir claramente su posición respecto a la política sindical, la cual ha entorpecido el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de servicio, enseñanza, investigación y difusión de la cultura encomendados a la Universidad.

Desde nuestro punto de vista la Universidad debe -

(77) CASTORENA, J. Jesús. Derecho Laboral, segunda edición, Editorial Porrúa, S. A., México. p. 65.

desembarazarse de tal política sindical, a fin de establecer otros mecanismos que le permitan la selección y contratación del personal técnico profesional no académico, sin la ingerencia del sindicato. Esto, por considerarse una prerrogativa de la Universidad y consecuentemente deben excluirse del contrato colectivo de trabajo para que la institución puede cumplir con sus objetivos esenciales.

No hay que olvidar que el verdadero sentido de las reformas de 1980 al 3o. constitucional y a la Ley Federal del Trabajo fueron, precisamente, garantizar los objetivos esenciales de las universidades e instituciones de educación superior. De no entenderse así, la política de los sindicatos universitarios no sólo seguirá diezmando dichos objetivos -- esenciales, sino a las mismas instituciones.

4.2.2 CLAUSULAS NORMATIVAS DEL CONTRATO COLECTIVO PARA DISCIPLINAR LAS FALTAS DE LOS TRABAJADORES

El contrato colectivo de trabajo del Sindicato de - Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma - Chapingo, además de lo previsto por el artículo 391 y con fundamento en su fracción X, las partes han incluido en su clausulado otras estipulaciones, como son: El procedimiento administrativo, al cual deben sujetarse las partes para resolver los conflictos laborales a través de una comisión Mixta de - conciliación.

En este sentido, la cláusula 6 del contrato colec--

tivo dispone que los titulares de las dependencias sólo están facultadas para sancionar las faltas menores con un llamado de atención verbal al trabajador, ya sea solo o en presencia de su delegado sindical y, llamados de atención por escrito sin copia al expediente personal.

La misma cláusula 6 dispone que si la falta del trabajador amerita amonestación escrita con copia a su expediente o la suspensión del trabajo hasta por 8 días sin goce de sueldo o la rescisión de la relación laboral, éstas sólo podrán ser aplicadas por el director de administración o el rector de la Universidad. En consecuencia "La administración regresará a los titulares de las dependencias aquellas investigaciones de faltas menores, que deban resolverse dentro del propio departamento..."

Consideramos que en el procedimiento previsto por la cláusula 6 del contrato, queda implícito -y así lo fundamentan los representantes sindicales- que tanto el director central de administración como el propio rector, están inhabilitados para sancionar las faltas menores y en caso contrario se considera como una violación al contrato colectivo.

La cláusula 7 prevé que en caso de inconformidad del trabajador sancionado, éste podrá -por medio de su representante sindical- recurrir ante la comisión mixta de conciliación, dentro de los cinco días hábiles siguientes de haber sido notificado personalmente y en el centro de trabajo. Asimismo, --

cuando exista inconformidad por el dictamen emitido por dicha comisión, cualquiera de las partes podrá solicitar -por una sola vez- abrir un caso concluido, aportando nuevos elementos y pruebas que exclusivamente beneficien al trabajador. (SIC)

En este mismo sentido, la cláusula 8 dispone que -- los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo correrán a partir de que la comisión mixta de conciliación y/o en su caso el perito en derecho, dicte la resolución definitiva y ésta sea notificada por escrito personalmente al trabajador, a la universidad y al sindicato.

Consideramos que este procedimiento no resuelve los conflictos laborales entre la universidad y sus trabajadores, sino por el contrario, los hace más agudos, debido al burocratismo en el proceso y al exceso de poder que se permite al -sindicato. Lo cual limita excesivamente a la universidad para aplicar y hacer valer sus resoluciones disciplinarias; es decir, se ve impedida para disciplinar a sus trabajadores, toda vez que debe apegarse a un procedimiento viciado, el cual tiene como finalidad distraer a la institución para que ésta -deje correr los términos legales de prescripción y en consecuencia no pueda disciplinar las faltas de sus trabajadores, -debido a la extinción de su derecho para hacerlo.

Asimismo, consideramos un absurdo que tanto el director central de administración como el rector de la Universidad, estén inhabilitados por el contrato colectivo para san

cionar las faltas menores, so pena de incurrir en violación - al mismo.

Por otra parte, no se ha determinado qué se entiende por faltas menores -no obstante que las partes adquirieron el compromiso de elaborar el reglamento correspondiente desde abril de 1988- por lo que, en muchas ocasiones, los titulares de las dependencias no sancionan tales faltas, por no estar éstas determinadas y cuando lo hacen, el sindicato impugna las resoluciones de unilaterales por falta de reglamentación.

Por nuestra parte, creemos conveniente modificar e incluso eliminar el procedimiento a que hacer referencia las cláusulas 6, 7 y 8, toda vez que éste no es expedito, asimismo eliminar del contrato la comisión mixta de conciliación, ya que en la práctica no ha funcionado como tal. La Universidad, por su parte, debe ajustarse a los términos de prescripción que la Ley Federal del Trabajo establece y abstenerse de pactar en el contrato colectivo otros procedimientos distintos.

La cláusula 26 del contrato colectivo, establece - que los trabajadores administrativos tienen derecho a su adscripción de trabajo y la Universidad se compromete a no cambiarlos a otras instalaciones que se encuentren en lugares distintos, independientemente de que se trate de la misma dependencia o departamento; salvo aquellos casos en que exista causa justificada, previo acuerdo con el sindicato y el consenti

miento del trabajador, de no haber acuerdo entre las partes, - se turnará el caso a la comisión mixta de conciliación.

Sigue diciendo la cláusula anterior: Por necesidad del servicio plenamente justificado, la Universidad podrá comisionar temporalmente hasta por tres meses a un trabajador - para desarrollar un trabajo específico. En caso de que el - trabajador no acepte la comisión, la Universidad solicitará - al sindicato para que éste dentro de los cinco días hábiles - siguientes, presente el candidato con las características requeridas por la institución y en caso de no haberlo, el trabajador inicialmente propuesto será el que cubra la comisión, - en última instancia.

Continúa diciendo la cláusula citada, el trabajador no podrá desarrollar labores distintas a las que realice en - su centro de adscripción y dentro de su horario establecido y al término de la comisión regresará a su adscripción, conservando todos sus derechos y en ningún caso podrá comisionarse - al mismo trabajador más de una vez en un año.

Finalmente, establece la multicitada cláusula que - cuando la Universidad proyecte el cambio de una dependencia o reacomodo de personal lo comunicará y recabará el consentimiento del sindicato y de no llegar a ningún acuerdo, turnarán el conflicto a la comisión mixta de conciliación.

Consideramos que la adscripción no debe entenderse -

como un derecho del trabajador, ni estar sujeta a la voluntad individual de los trabajadores, toda vez que el derecho del trabajo ha rebasado la autonomía de la voluntad y tampoco -- existe razón alguna para recabar el consentimiento o voluntad del sindicato para establecer el lugar de adscripción o el -- cambio de una dependencia. Por tanto, la adscripción de los trabajadores debe ser una prerrogativa de la Universidad y en consecuencia excluirse de la negociación colectiva por ser incompatible con los fines de la Institución.

Asimismo, consideramos que los objetivos de la Universidad, no pueden estar subordinados a la voluntad del trabajador o del sindicato y, en consecuencia, el o los trabajadores, deben comisionarse cuantas veces sea necesario durante el año, aún cuando se trate del mismo trabajador, ya se dentro de la misma dependencia de su adscripción o a otra distinta, según lo requieran las necesidades de la institución, sin que ésta esté sujeta a justificarlo ante el sindicato.

En consecuencia, los trabajadores que se nieguen a realizar las comisiones encomendadas se harán acreedores a la rescisión de la relación individual de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Estimamos conveniente que, la Universidad se ajuste a los principios jurídicos para resolver los conflictos labo-

rales con sus trabajadores y no a través de presiones políticas del sindicato; es decir, cuando el sindicato reclame la reparación de una violación al contrato colectivo, la universidad debe hacerlo hasta en tanto sea vencida en juicio ante los tribunales laborales correspondientes.

La cláusula 28 establece las obligaciones de los trabajadores. Entre las primeras están desempeñar el servicio bajo la dirección y subordinación de los representantes de la Universidad; ejecutar el trabajo encomendado con la intensidad, cuidado y esmero en el tiempo y lugar convenidos.

Al respecto, Manuel Alonso García dice que la obligación principal del trabajador es la diligencia en el trabajo; poner la especial atención al trabajo que se presta, con el fin de obtener buenos resultados. ⁽⁷⁸⁾

Estimamos que los trabajadores de la Universidad Autónoma Chapinco no realizan con diligencia su trabajo, esta obligación no se ejecuta con el esmero y prontitud requeridos, ni hay el interés por obtener rendimiento y calidad en el servicio prestado. Tal responsabilidad se evade con apoyo en la cláusula 28 del propio contrato colectivo, al disponer que "La calidad del trabajo dependerá de que la Institución proporcione el material y equipo necesario".

(78) Cfr. ALONSO GARCIA, Manuel: Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición; Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1973, p. 215.

Creemos que otra causa por la que los trabajadores no realizan su trabajo con diligencia, es la ineficiencia de las autoridades en la organización oportuna de las actividades y falta de vigilancia sobre los trabajadores para que éstos las ejecuten adecuadamente. Tanto el rector como los directores, emiten disposiciones administrativas a los subdirectores y a los jefes de departamento a través de circulares y éstos, a su vez, las hacen del conocimiento de los coordinadores, de los jefes de sección y jefes de oficina, quienes informan al personal a su cargo.

Consideramos que todo se hace burocráticamente, no exista un control eficiente del cumplimiento de dichas disposiciones, ni hay una evaluación de sus resultados, no se controla la puntualidad, el rendimiento y calidad en la actividad la boral. En este sentido, las autoridades univesitarias de Chapingo, no cumplen con la cláusula 84 numeral 13 del contrato colectivo, el cual dispone que las autoridades fijarán "Las bases necesarias para que las labores se realicen con la diligencia, honradez, esmero y eficacia debida".

Creemos que las autoridades deben actuar con diligencia, es decir, entre funcionarios no debe tolerarse el incumplimiento de sus funciones, condición sin la cual, no podrán investirse de autoridad moral y reivindicar el principio de autoridad frente a sus trabajadores.

Sostenemos que para los trabajadores y sus dirigen--

tes es indispensable que conozcan sus derechos y obligaciones para reivindicar el principio de que a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, ya que hasta ahora, el resultado ha sido un desbordamiento de los trabajadores para exigir más derechos, haciendo caso omiso al cumplimiento de sus obligaciones.

La cláusula 84 del contrato, establece que las partes fijarán las normas de control de asistencia (numeral 12); así como las bases necesarias para que las labores se realicen con la diligencia, honradez, esmero y eficacia debida (numeral 13); fijar las normas para realizar los exámenes médicos a los trabajadores (numeral 14); establecer las sanciones o medidas disciplinarias que deban imponerse a los trabajadores y autoridades (numeral 17) y establecer los casos en que los trabajadores se hagan acreedores a recompensas y estímulos por méritos en el servicio (numeral 18).

Al respecto, consideramos que el control de asistencia, los exámenes médicos, las sanciones o medidas disciplinarias, otorgamiento de recompensas y estímulos por méritos, así como la vigilancia para que las labores se realicen con la diligencia, honradez, esmero y eficacia, son prerrogativas de la Universidad que no deben pactarse en el contrato colectivo y evitar toda ingerencia del sindicato que obstaculice el buen funcionamiento y desarrollo de la misma.

Más aún, es absurdo que los representantes de la -

Universidad acepten convenir con el sindicato, establecer sanciones o medidas disciplinarias para las propias autoridades. Creemos que las sanciones a la Universidad, solamente las pueden determinar los tribunales del trabajo competentes, cuando el sindicato pruebe la acción correspondiente.

4.2.3 PRESTACIONES SOCIALES

El contrato colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 1993, en su cláusula 54, se refiere a las obligaciones de la Universidad de otorgar prestaciones sociales al sindicato de trabajadores administrativos. Entre otras prestaciones están las siguientes:

Otorgar anualmente al sindicato: 37 mil nuevos pesos para actividades culturales y sociales de los agremiados y sus familiares (cláusula 54 numeral 8); 25 mil nuevos pesos para el festejo del día del trabajador (54 numeral 11); 3 mil nuevos pesos para la festividad de los hijos de los agremiados del sindicato (54 numeral 20); 3 mil nuevos pesos para equipo deportivo (54 numeral 21); 62 mil nuevos pesos para juguetes (54 numeral 22); 31 mil nuevos pesos para festividad del día de las madres (54 numeral 23); 31 mil nuevos pesos para gastos de educación abierta de los agremiados y de sus hijos (54 numeral 27); dos mil nuevos pesos para gastos de asesoría legal del sindicato (54 numeral 28). Asimismo, otorgar mensualmente, al sindicato dos mil cuatrocientos litros de gasolina; proporcionar a la organización gremial artículos de -

oficina, equipo de impresión y papelería, además de la maquina y publicación de sus trabajos, para garantizar la administración y buen funcionamiento sindical.

Por otra parte, conceder permiso con goce de salario a 15 miembros del comité ejecutivo del sindicato, así mismo a los presidentes de las comisiones autónomas de hacienda y de vigilancia, además de los integrantes de las comisiones mixtas contractuales; otorgar un día al año con goce de salario a todos los trabajadores sindicalizados para que asistan al congreso sindical y dos días con goce de salario para los delegados, subdelegados, coordinadores, delegados al congreso y demás trabajadores interesados en asistir a tal evento.

Permitir -a partir de las doce horas- realizar 12 -asambleas generales al año, como mínimo y por último, permiso hasta por 6 meses con goce de salario para la regeneración de los alcohólicos agremiados al sindicato (54 numeral 36).

Además, por falta de cupo en la guardería, la universidad paga 55 mil quinientos nuevos pesos anuales, por concepto de 300 plazas de guardería particular (54 numeral 9).

Sostenemos que las prestaciones sociales que otorga la Universidad al sindicato, ya sean en dinero o en especie, son rquíticas; sin embargo, las han utilizado los líderes sindicales como medio de control económico y político sobre los agremiados.

Consideramos que la Universidad, debe ampliar las instalaciones necesarias de guardería para resolver el problema de cupo.

Estimamos que todas las prestaciones que otorgue la Universidad deben estar sujetas a comprobación por el sindicato y, por esta razón, las auditorías internas y externas deben hacerse extensivas al sindicato quien -al igual que la Universidad- no puede estar exento de tal obligación, es decir, comprobar sus gastos máxime cuando se trata de erario de la Federación.

Creemos conveniente, que la Universidad le retire - al sindicato el subsidio de gasolina, vehículos, artículos de oficina, equipo de impresión, papelería, educación abierta y gastos de asesoría legal, por ser necesidades propias de la organización y la institución no puede obligarse a otorgar dichos recursos, cuya finalidad es mantener la burocracia sindical.

Asimismo, no son necesarios los tiempos completos - de los presidentes de las comisiones autónomas de hacienda, - de vigilancia y de los integrantes de las comisiones mixtas. Sólo debe otorgarse el tiempo completo en forma discrecional - cuando el caso así lo requiera, pero no pactarse en el contrato.

Tampoco se justifica otorgar un día de permiso con

goce de salario a todos los trabajadores sindicalizados -- (2494) (79) una vez por año, cuya finalidad fue para que asistieran a su congreso, lo cual sólo cumple una minoría insignificante. Sin embargo, para la Universidad representa un alto costo económico y la pérdida de 2494 jornadas de trabajo, esto sin tomar en cuenta otros permisos discrecionales y los días de descanso legales y demás contractuales. A esto, hay que agregar el que los trabajadores no cumplen con sus ocho horas de trabajo.

Es conveniente, que la Universidad defina su política en el sentido de frenar la negociación de más permisos y días de descanso. Sino, por el contrario, debe restringir los ya pactados en el contrato. Consecuentemente, las asambleas sindicales deben realizarse fuera de las horas de trabajo, como lo hacen los sindicatos obreros, como una medida disciplinaria que permite obtener resultados positivos. En este mismo sentido, se hace necesario cancelar el permiso con goce de salario a los enfermos alcohólicos, toda vez que la Universidad no es una organización de alcohólicos anónimos. La cláusula respectiva, lejos de resolver el problema de alcoholismo, resulta un estímulo para incrementarlo al interior de los trabajadores y en horas de trabajo, con toda protección del sindicato.

Estimamos que debe terminarse con el paternalismo,

(79) Cfr. Padrón del Sindicato Administrativo de la Universidad Chapingo, archivo sindical, Chapingo, México, septiembre 1990.

que tanto daño ha causado a la economía del país y frenado el desarrollo de sus instituciones de educación superior.

4.2.4 NORMATIVIDAD SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD

La seguridad e higiene en el trabajo, tiene como objetivo la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como la protección de la salud de los trabajadores.

Al respecto, la fracción XIV del artículo 123 constitucional dispone que los patrones son responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

Asimismo, la fracción XV del mismo artículo anterior, establece que el patrón está obligado a observar -en la instalación de sus establecimientos- los preceptos legales sobre higiene y seguridad, así como adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo; además de organizar el trabajo para que en éste, se garantice la salud y la vida de los trabajadores en armonía con la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

En el mismo sentido, la fracción XVI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. dispone que es obligación de los patrones -de acuerdo con los principios de seguridad e

higiene- instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos - en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes y, de ser necesario, modificar las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

La misma fracción XVI, dispone que los patrones deben cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo; disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables señalados en los instructivos, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

Otra obligación de los patrones -según lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 132 de la Ley Laboral- es fijar visiblemente y difundir, en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones señaladas por los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

Sin embargo, consideramos que las normas de seguridad e higiene en el trabajo, no sólo es responsabilidad y obligación de los patrones observarlas, sino que también involucran a los trabajadores, ya que de éstos depende -en buena parte- la producción de los accidentes, debido a su indiferencia o negligencia frente al peligro durante la jornada labo-

ral.

Al respecto, el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, sobre seguridad e higiene, obliga los trabajadores -fracción I- a cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables. En el mismo sentido, la fracción II del referido artículo, dispone que los trabajadores deben observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

El mismo artículo anterior en sus fracciones X y XI de la Ley Laboral, establece que los trabajadores deben someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, con el fin de verificar que no padezcan alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable y en caso de padecerla, es obligación del trabajador, hacerlo del conocimiento del patrón.

También, en relación con higiene y seguridad, el artículo 135 fracción I de la Ley Federal del Trabajo prohíbe a los trabajadores realizar cualquier acto que pueda poner en peligro la seguridad personal, la de sus compañeros y la seguridad de los establecimientos en donde se desempeña el trabajo.

De nuestra parte, estimamos que tanto trabajadores como patrones, deben respetar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y defenderlas celosamente de cualquier -

violación y a su vez, divulgarlas con el fin de lograr una - educación laboral, buscar la cooperación de los trabajadores, inculcar el significado de peligro, de respeto y obediencia a la legislación, a la reglamentación y sobre todo de prudencia, ya que el desprecio a los medios de seguridad provoca los accidentes y enfermedades profesionales, que pueden significar la pérdida de la vida.

También consideramos, que para proteger la salud de los trabajadores, no solamente se requiere que el ambiente - donde se desempeña el trabajo, reúna todas las condiciones de higiene necesarias, sino también es preciso, que se adopten y ejecuten las normas de seguridad; asimismo, se apliquen las - sanciones correspondientes a los infractores.

Con fundamento en el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo -del sindicato de trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma Chapingo- - dispone en su cláusula 50 el establecimiento de la comisión - mixta de higiene y seguridad, la cual determinará las labores que se consideran insalubres y peligrosas para efectos de reducción de jornada, remuneraciones, equipo de protección y en general la prevención de los riesgos de trabajo, cuyas resoluciones son obligatorias para las partes y de cumplimiento inmediato.

Sigue diciendo la cláusula 50 de dicho instrumento - laboral, que los trabajadores que presten sus servicios en lu

gares insalubres o desempeñen labores peligrosas -además de disfrutar los salarios y compensaciones que señala este contrato- tendrán una jornada máxima de seis horas al día y percibirán un pago adicional del 20 al 35 %, de sus percepciones ordinarias; además de disfrutar anualmente de dos períodos -vacacionales de 20 días hábiles cada uno.

En 1980, se integró la comisión mixta de higiene y seguridad y funcionó sin registro hasta septiembre de 1988, -avocándose de inmediato a determinar los lugares insalubres - y las labores peligrosas de los centros de trabajo y sus resoluciones las sustentó bajo su particular punto de vista, - al margen del reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo y de los instructivos correspondientes, así como de la legislación respectiva. De esta forma, todos los dictámenes emitidos por dicha comisión concluían que todos los lugares de trabajo eran insalubres y la mayoría de las labores realizadas por los trabajadores, eran peligrosas y, consecuentemente, otorgaron todas las prestaciones previstas en la cláusula 50 del contrato colectivo de trabajo.

Lo anterior, significó una fuerte erogación de recursos monetarios para la Universidad, por concepto de compensaciones adicionales del 20 al 35% de las percepciones ordinarias, además de la reducción de jornadas y excesivos períodos vacacionales, al protestar las autoridades universita

rias por dichos excesos, el sindicato respondió con la movili-
zación de sus agremiados, argumentando la violación al contra-
to colectivo, además de resaltar el carácter autónomo de la -
comisión mixta de higiene y seguridad, cuyas resoluciones son
obligatorias para la Universidad.

Hasta fines de 1988, las autoridades centrales, se preocuparon por instruir y dar lineamientos a sus representan-
tes ante la comisión mixta; asimismo, en este período, la Uni-
versidad Autónoma Chapingo⁽⁸⁰⁾ -con el fin de determinar la
degradación del medio ambiente laboral en sus áreas específi-
cas como son almacenes, bodegas, laboratorios y centros de in-
vestigación en donde se manejan productos químicos tóxicos-
solicitó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social reali-
zar una inspección. En respuesta, dicha Secretaría llevó a -
cabo la inspección solicitada y emitió las siguientes conclu-
siones:

- "No existe organización administrativa acorde a -
las necesidades que en seguridad e higiene se re-
quieren en los centros de trabajo como el estudia-
do. Las normalidades en la administración han -
conducido a irregularidades en el nivel básico, -
tales como falta de normas, mantenimiento inadec-
cuado, capacitación limitada, motivación inexis-

(80) ROMERO ROSALES, Felipe, Dr. Director de Administración. Universi-
dad Chapingo. Oficio No. 602.2 33804 de fecha 30 de septiembre de -
1988.

- Las deficiencias indicadas en el párrafo anterior, a su vez han conducido a la existencia de riesgos diversos tanto en las áreas físicas como en las formas de practicar las operaciones por parte de los trabajadores.

- No obstante lo anterior, los actos y condiciones inseguras e insalubres que se observaron no son en extremo abundantes y peligrosas ya que en lo observado, las funciones aunque presentan riesgos que requieren control, de ninguna manera pudieran ser clasificadas como de magnitud extremas.

- Los riesgos existentes en las instalaciones problema, son realmente controlables y la salud de los trabajadores puede ser garantizada. Asimismo, los costos que implica las modificaciones materiales, cursos de entrenamiento, equipos, etc., se justifican ya que con ello se obtendría el abatimiento del recurso económico que actualmente paga la Universidad Autónoma Chapingo, por concepto de prima de insalubridad debido al incumplimiento en la solución de las condiciones anormales existentes".
(:81)

(81) NOVEL HOYO, CARLOS, Dr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. - Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. Oficio No. 1137 de fecha 17 de enero de 1989.

Debemos entender que las normas relativas a la prevención de los accidentes de trabajo son en sí mismas de carácter indicativo, reparador y sancionador o coactivo, por lo que, la falta de atención a las mismas, la infracción de los reglamentos de trabajo, la inobservancia de las instrucciones, el desprecio a los dispositivos de protección y la negligencia en adoptar las medidas de seguridad, deben ser sancionadas por la comisión mixta correspondiente y en su defecto, cualquiera de las partes, debe solicitar la intervención de los tribunales correspondientes, según lo dispuesto por los artículos 1o. y 2o. del reglamento interno de la comisión mixta de higiene y seguridad y de la cláusula 50 último párrafo del contrato colectivo.

Como ya hemos dicho, a partir de 1982 se estableció en las universidades del país el marco jurídico aplicable sobre seguridad e higiene en el trabajo; sin embargo, la Universidad Autónoma Chapingo no puso interés en la observancia de dicha normatividad sino hasta fines de 1988, con el registro de la comisión mixta de seguridad e higiene.

En seis años (1988-1993), la Universidad Autónoma Chapingo ha logrado avances sustanciales en la observancia y aplicación de dicho marco jurídico; empero, falta mucho por hacer.

Son muchos los aspectos que la Universidad no ha cumplido en materia de seguridad e higiene. Con respecto a -

sus instalaciones, son edificios antiguos que pertenecieron - a la ex-hacienda de Chapingo que fueron adaptados para el establecimiento de la Escuela Nacional de Agricultura en 1924 y con motivo de la transformación de ésta en Universidad Autónoma Chapingo en 1974, nuevamente se readaptaron sus instalaciones para la enseñanza universitaria, sin tomar en cuenta las disposiciones legales de seguridad.

La mayoría de las construcciones modernas de dicha - Institución, también se hicieron al margen de las disposiciones legales de seguridad, ya que sus paredes, techos, escaleras, rampas, patios, puertas, pasillos y espacios, no tienen las dimensiones específicas previstas por las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Asimismo, carecen de sistemas de alarmas, de salidas de emergencia, de vías de acceso, de ventilación e iluminación.

Los centros de trabajo de la Universidad no están - provistos del equipo suficiente y adecuado para la prevención y control de incendios, como son extintores y sistemas de hidrantes, según lo dispuesto por el artículo 15 del Reglamento General de Seguridad e Higiene.

No existe mantenimiento en el equipo de extintores, la mayoría de éstos no tienen mangueras o las tienen rotas, - no tienen barómetro, carecen de etiquetas, están despintados, no se les ha hecho la prueba de presión, su carga no está actualizada, no están colocados a la altura reglamentaria de -

1.50 metros, como lo dispone el instructivo número 2; no están en lugares visibles y de libre acceso, ni tampoco existen los señalamientos preventivos.

No hay capacitación y adiestramiento del personal en el manejo del equipo para la prevención y control de incendios; el personal tampoco está capacitado para realizar evacuaciones o rescates, en caso de emergencia, ni cuenta con el conocimiento de primeros auxilios.

Con respecto a los botiquines, éstos no son suficientes y la mayoría se encuentran vacíos o con muy pocos medicamentos; pero además, carecen de las indicaciones con respecto al nombre de los medicamentos y su uso o aplicación, según lo requiera el caso específico.

La falta de instrucciones en los botiquines, ha provocado intoxicaciones de consecuencias graves, causando temor en su uso por el demás personal.

En cuanto a los sistemas de hidrantes, éstos también son insuficientes y los que hay no funcionan, ya que carecen de cisternas, o, éstas se encuentran vacías o son muy pequeñas; asimismo, la presión de dichos sistemas es insuficiente.

Tales sistemas, no cuentan con mantenimiento, las tomas de agua y las tuberías no se purgan cuando menos cada seis meses para eliminar sedimentos, mediante la aplicación --

desincrustantes y anticongelantes; las mangueras están dañadas por el uso inadecuado.

Las tuberías de los laboratorios y de los comedores, que conducen sustancias inflamables, están colocadas cerca de motores o flamas descubiertas.

En los comedores, existen gran cantidad de vapores, polvos y fibras que se desprenden de los combustibles utilizados; asimismo, la limpieza de los pisos es inadecuada, se encuentran sucios por grasas, líquidos, residuos de alimentos y desperdicios de materias primas.

Los aspectos anteriores, deben ser superados por la Universidad Autónoma Chapingo para dar cumplimiento cabal a las disposiciones previstas en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los instructivos correspondientes y las normas oficiales mexicanas.

Por su parte, los trabajadores, mucho han tenido que ver con el incumplimiento de las normas de seguridad, ya que hacen caso omiso de las mismas o no utilizan adecuadamente el equipo de protección personal.

Es necesario que la Universidad establezca programas de capacitación y adiestramiento, así como la supervisión continúa a través de los jefes de departamento, coordinadores, jefes inmediatos, con el fin de que el equipo de protección

personal sea utilizado en forma adecuada y en su defecto aplicar las sanciones que correspondan.

La universidad debe hacer la requisición de los equipos portátiles contra incendio y efectuar la colocación a la altura de 1.50 m., la cual debe tomarse del nivel del piso a la parte superior del extintor; colocarlos en sitios visibles, de fácil acceso y conservarse libre de obstáculos, señalar los sitios con círculos de pintura roja y amarilla industrial para una rápida localización, en caso de ser necesario.

El equipo portátil contra incendio deberá estar siempre en los sitios especialmente destinados para ellos y en condiciones de uso inmediato.

Es necesaria la revisión periódica de las condiciones de operación y carga de extintores. Asimismo, deberán integrarse brigadas contra incendios para el manejo adecuado del equipo y de rescate o evacuación, acordes con el Sistema Nacional de Protección Civil.

Las autoridades universitarias deben elaborar programas de capacitación y adiestramiento del personal, así como de mantenimiento, reparación y compra de equipo, cuyos costos es necesario incluirlos en el presupuesto universitario.

Es una prioridad que las autoridades universitarias, apliquen una política encaminada a la inversión de equipo y

programas de capacitación personal, de respeto y cumplimiento de la normatividad de seguridad, con el fin de proteger la salud, conservar la vida y el patrimonio de la Institución.

4.3 PERSONAL ACADEMICO

4.3.1 TITULARIDAD Y EXCLUSIVIDAD EN LA CONTRATACION

El maestro Mario de la Cueva, sostiene que es titular aquel sindicato al que corresponda el ejercicio de los derechos y acciones sindicales, por lo que si concurren sindicatos de empresa, la titularidad de las acciones y derechos, corresponden al que tenga mayor número de trabajadores en la empresa; si concurren sindicatos industriales, se atenderá al mayor número de trabajadores que tengan cada uno de ellos dentro de la empresa afectada y no al total de miembros que tenga cada sindicato, por ejemplo, si un sindicato industrial tiene un total de tres mil agremiados, de los cuales sólo tiene doscientos en la empresa afectada; mientras que otro tiene un total de mil agremiados, de los cuales cuatrocientos son de la empresa en conflicto, por tanto, será este último quien tenga la titularidad. Para el caso de que en la empresa sólo existan sindicatos gremiales, la titularidad la tendrán los sindicatos mayoritarios de cada profesión. (82)

El punto de vista de Mario de la Cueva coincide con

(82) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1986, p. 449.

lo dispuesto por el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo. En el mismo sentido el artículo 389 de la Ley citada, - dispone que si el Sindicato mayoritario que haya celebrado el contrato colectivo pierde también la titularidad del mismo, - pérdida que necesariamente debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De lo dispuesto por los artículos 388 y 389 de la - Ley Laboral, se desprende que la titularidad está directamente relacionada con la mayoría; es decir, la titularidad está determinada por la mayoría de afiliados de un sindicato, de la mayoría que tenga en la empresa afectada o quienes tengan la mayoría en cada profesión si se trata de sindicatos de empresa, de industria o gremiales, respectivamente. Según el - maestro Mario de la Cueva, la mayoría es el elemento constitutivo de la titularidad y debe existir en todo momento, de tal manera que si el sindicato deviene en minoritario, pierde la titularidad. (83)

De acuerdo a lo anterior consideramos que la titularidad que tienen los sindicatos académicos sobre el Contrato Colectivo, nada tiene que ver con la exclusividad en la contratación, como en seguida veremos. Sin embargo, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapin-go sostiene que la titularidad es lo mismo que exclusividad -

(83) Ibidem, p. 451 y ss.

en la contratación, (84.)

Por su parte, J. Jesús Castorena precisa que la exclusividad en la contratación se desprende de la cláusula de exclusión, la cual tiene dos aspectos: El de admisión y el de expulsión de aquellos trabajadores que dejen de ser miembros del sindicato. El primer aspecto consiste en la obligación -- que tiene el patrón de contratar solamente trabajadores miembros del Sindicato que éste proponga; el segundo aspecto se refiere a la obligación que tiene el mismo patrón de expulsar a los trabajadores que dejen de ser miembros del Sindicato, - para lo cual sólo basta que el Sindicato así lo solicite. (85.)

La cláusula de exclusión debe estar debidamente pactada en los contratos; a este respecto el maestro Mario de la Cueva, nos dice que en tanto no exista la cláusula de exclusión, el patrón conserva la facultad de seleccionar el personal de su empresa. (86)

A lo dicho por Mario de la Cueva, hay que agregar - que para el caso de las universidades públicas e instituciones de educación prohíbe expresamente pactar la cláusula sobre la admisión exclusiva o la separación por expulsión del -

(84) Cfr. Informe del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo, sobre la negociación contractual y salarial 1989.

(85) Cfr. CASTORENA, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, sin editorial, México, 1984.

(86) Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., p. 452.

personal académico que no sea o deje de ser miembro del Sindicato.

En el caso particular de la Universidad Autónoma -- Chapingo, ésta no ha pactado cláusula de tal naturaleza en el contrato colectivo celebrado con el sindicato del personal -- académico; sin embargo, a través de otras cláusulas sí ha pactado los aspectos académicos. (87.1)

A mayor abundamiento, la Junta Especial 14-Bis de -- la Federal de Conciliación y Arbitraje determinó que la ley -- ha hecho reserva específica respecto de la admisión, promo -- ción y permanencia del personal académico en favor de las uni -- versidades e instituciones de educación superior autónoma por ley, por lo que tales aspectos no son materia de contratación colectiva. (88)

La misma junta sostuvo "En términos de ley, todo lo relativo a la contratación del personal académico es de la competencia exclusiva de la Universidad Autónoma Metropolitana y por lo tanto el sindicato no tendrá ninguna intervención, máxime si se tiene presente que en los contratos colectivos -- que lo rigen, no se establecen cláusulas de ingreso ni exclu-

(87.) Cfr. Cláusula de la 17 a la 56 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente entre la Universidad Autónoma Chapingo y el Sindicato de Trabajadores Académicos.

(88.) Cfr. Universidad Autónoma Metropolitana VS. Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, Expediente 253/81 de la Junta Especial 14-Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Considerando VII del laudo, p. 11.

sión, por lo que no tienen facultad los sindicatos de las universidades e instituciones de educación superior autónomas - por ley. (.89)

Por su parte Orozco Henríquez apunta que "Existe Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que los procedimientos y criterios para el ingreso, promoción y definitividad del personal académico de la UNAM, se rigen por su ley orgánica y estatutos internos, más no por la Ley Federal del Trabajo". (.90)

Sigue diciendo Orozco Henríquez que "La potestad conferida constitucional y legalmente a las Universidades para que regulen los aspectos académicos, también comprende la selección e integración de los órganos encargados de tomar las decisiones respectivas, así como los procedimientos que deben seguirse para tal efecto los criterios, requisitos y lineamientos que sirven de base a las correspondientes decisiones para hacerlas operativas. Dichos aspectos deben excluirse de la contratación colectiva y negarse los ya pactados, debido a que todos y cada uno de los mismo afectan directamente la sustancia de las actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura". (.91)

Nos sigue diciendo Orozco Henríquez que para el caso

(.89) *Ibidem*, considerando VIII. p. 11.

(.90) OROZCO HENRIQUEZ, *Op. cit.* p. 134.

(.91) *Ibidem*, p. 135.

de que la Universidad haya pactado ciertas materias que afecten los aspectos aludidos, las autoridades universitarias pueden rehusarse legítimamente a incluir la o las cláusulas respectivas en la siguiente revisión contractual e inclusive en plena vigencia del contrato colectivo, las autoridades pueden acudir al órgano jurisdiccional competente para demandar la anulación de las referidas cláusulas. Esto no obstante lo dispuesto por el artículo 394 de la Ley Laboral, ya que no es posible considerar que la universidad pueda negociar colectivamente las facultades que tiene reservadas por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. (92)

De todo lo anterior se desprende que es facultad exclusiva de la Universidad, a través de sus órganos colegiados de gobierno, determinar sus planes y programas académicos, incluyendo la discusión, selección, elaboración, formulación, contenido, organización, control, administración, supervisión, coordinación, evaluación, ejecución y en general, todo lo relacionado no solo con los planes y programas de estudio, sino de investigación y difusión de la cultura; asimismo, debe incluirse el año sabático por corresponder a los programas de superación del personal académico, cuya finalidad es eminentemente académica.

De nuestra parte, sólo cabe agregar que estamos de acuerdo completamente con todos y cada uno de los puntos de

(92) Ibidem. p. 146.

vista que plantea el jurista J. de Jesús Orozco Henríquez.

4.3.2 NORMATIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO

En la cláusula 5 del contrato, se dispone que todas sus estipulaciones son obligatorias para las partes y los casos no previstos, se resolverán de común acuerdo entre la Universidad y el Sindicato, según lo dispuesto por la ley laboral, los principios generales de derecho y la costumbre.

La cláusula 8 del mismo contrato, prevé que son irrenunciables las disposiciones que favorezcan al personal académico. A este respecto, consideramos que la redacción de dicha cláusula es incorrecta, ya que permite al Sindicato interpretarla de acuerdo a los derechos que tienen los trabajadores, dejando al margen sus obligaciones.

El tercer párrafo de la cláusula 11 de dicho ordenamiento, establece que los titulares de las dependencias, sólo están facultados para aplicar sanciones consistentes en amonestaciones verbales y por escrito. La misma cláusula último párrafo, sigue diciendo que la amonestación escrita con copia al expediente del trabajador, así como la suspensión en el trabajo sin goce de salario hasta por ocho días o la rescisión de la relación laboral, son sanciones que únicamente podrán aplicar el director de administración central y el rector de la Universidad.

Consideramos que la cláusula 11 inhabilita a los titulares de las dependencias para aplicar sanciones efectivas y oportunas ya que una amonestación verbal o por escrito, no son sanciones reales a las faltas cometidas por los académicos. Creemos que los titulares de las dependencias (directores, subdirectores, jefes de departamento, subjefes, coordinadores de programas, jefes de área, etc.), como representantes de los intereses institucionales, están facultados para aplicar todas las sanciones y medidas disciplinarias contenidas en el contrato colectivo, en la ley laboral, en los reglamentos disciplinarios y en los demás ordenamientos respectivos; más, aún cuando dichos titulares, son los que tienen bajo su mando, responsabilidad, control y vigilancia, el buen desarrollo y cumplimiento de las actividades de docencia, investigación, servicio y difusión de la cultura.

Con respecto a las relaciones de trabajo, la cláusula 17 del citado contrato, establece que "Las relaciones de trabajo deben tener como base las actividades de docencia, investigación, servicio, difusión y extensión de la cultura".

Estimamos que, con respecto a la docencia, la mayoría del personal académico no prepara sus clases, no actualiza sus conocimientos e incluso se caracterizan por su ausentismo; y la investigación, que se realiza, muchas veces no cumple con los requisitos de rigor, debido a que muchas veces son trabajos ya realizados en otras instituciones del país o del extranjero; en cuanto a la difusión y extensión de dicha

investigación, la situación es todavía más crítica.

Las cláusulas 20 y 21 del contrato, establecen que el ingreso del personal académico será mediante concurso de oposición, conforme a lo dispuesto por el Estatuto Universitario y los criterios de evaluación se fijarán por los órganos colegiados correspondientes. Sin embargo, las cláusulas 23 y 24 contradicen lo dispuesto por las cláusulas 20 y 21 al establecer la ingerencia del sindicato en los órganos académicos colegiados para anular los concursos de oposición, en aquellos casos en que el sindicato considere que hay violación al procedimiento. Asimismo, se prevé en dichas cláusulas que la Universidad se obliga a proporcionar al sindicato las copias de las convocatorias de los concursos de oposición y los resultados de los mismos con el fin de que el sindicato pueda, en su momento, aceptarlos u objetarlos.

Al respecto, nuestro comentario es que las cláusulas 23 y 24 del contrato colectivo del personal académico, violan la fracción VIII del artículo 3o. constitucional, la cual dispone que los términos de ingreso, promoción y permanencia serán atribución exclusiva de los órganos colegiados universitarios que se establezcan para tal efecto. Asimismo, se viola el artículo 353-L de la Ley Laboral.

En cuanto a la cláusula 45 del contrato citado, establece como criterios de promoción el grado académico, la -

experiencia y la productividad. La misma cláusula dispone - que la ponderación de los criterios generales, así como el es-
tablecimiento de los requisitos para efectura las promociones,
serán realizados por la comisión mixta y dicha comisión será
quien elabore el reglamento de promoción y determinará la pro-
ductividad, misma que constituirá la base para la evaluación
correspondiente, así como los estímulos económicos del perso-
nal académico.

Estimamos que la cláusula 45 deja sin efecto lo dis-
puesto por las cláusulas 20 y 21, consecuentemente se suprimen
los órganos académicos colegiados de la Universidad y sus fun-
ciones pasan a la comisión mixta.

El contrato colectivo de académicos en su cláusula
51 dispone la creación de las comisiones mixtas de capacita-
ción, de tabulador, de hibiene y seguridad y las demás que se
pacten por la Universidad y el Sindicato. En cuanto a las -
funciones de la comisión mixta de capacitación, el artículo -
52 del mismo contrato establece la capacitación, adiestramien-
to y formación profesional del personal académico; la elabora-
ción de programas y las demás funcines que la misma comisión
determine en su reglamento.

En cuanto a la comisión mixta de tabulador la cláu-
sula 53 de dicho contrato, le atribuye las mismas funciones las de -
establecer los requisitos de las categorías y realizar los cambios de
las mismas; asimismo, elaborar el reglamento de promoción -

por productividad para el personal investigador y docente.

Creemos que las comisiones mixtas de capacitación y de tabulador, previstas por las cláusulas 50 y 51, en lo esencial han suplantado a los órganos colegiados y sus funciones, también han pasado a dichas comisiones mixtas por disposición de las cláusulas 52 y 53 del contrato. Asimismo, consideramos que tales disposiciones son inconstitucionales e ilegales, por lo que deben tenerse por no puestas.

La cláusula 72 del contrato establece 22 días de descanso obligatorio con goce de salario, más 30 días de vacaciones anuales según lo dispuesto por la cláusula 73; así como diez días económicos previstos por la cláusula 75, además esta última establece permisos para que los académicos falten a sus labores, con el fin de atender asuntos de carácter particular o personal en los siguientes términos: De 1, 2, 3 y 4 años de servicio un mes, dos meses quince días, seis meses y hasta un año, respectivamente.

Asimismo, la cláusula 76 de dicho contrato concede permisos al personal académico para no concurrir a sus labores por enfermedad no profesional, en los términos siguientes: menos de un año de servicio, hasta un mes quince días con goce de salario, más otro tanto sin goce salarial; de uno a cinco años de servicio, hasta dos meses quince días con goce de sueldo, más otro tanto igual sin goce; de 5 a 10 años de servicio hasta 3 meses quince días de sueldo, más otro tanto sin

goce, de 10 a menos de 15 años de servicio 4 meses 15 días - con goce de sueldo, más 6 meses sin goce; por 15 años o más - de servicio, hasta 6 meses 15 días con goce y 8 meses más sin goce de salario.

En el mismo sentido, la cláusula 77 prevé que si el término del permiso con y sin goce de salario persiste la incapacidad, dicho permiso se prorrogará hasta un total de 15 meses sin goce de salario. Además, la cláusula 79 dispone que el jefe de departamento o de programa, concederán discrecionalmente tolerancias o permisos con goce de salario a los académicos que los soliciten por enfermedad de su cónyuge o de sus hijos menores.

Estimamos que los permisos con goce y sin goce de sueldo, así como los permisos discrecionales pactados en el contrato colectivo del STAUCh, se han convertido en un freno para la enseñanza e investigación y la extensión de la cultura de la Universidad Autónoma Chapingo y tampoco representan beneficios sustanciales para el personal académico, por lo que deben suprimirse o cambiar por otras prestaciones que estimulen al personal docente y permitan el buen desarrollo institucional en cuanto a funciones sustantivas se refiere.

Por su parte, la cláusula 83 inciso "b" establece como un derecho de los trabajadores académicos, la adscripción y en consecuencia, no puede ser cambiado de lugar de trabajo sin el consentimiento del trabajador y del sindicato.

Nuestro comentario es que la adscripción no es un derecho del trabajador, sino también una prerrogativa de la Universidad, sin más límite que el interés institucional y un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, en consecuencia, la adscripción debe excluirse de la negociación colectiva.

4.3.3 PRESTACIONES SOCIALES

Además de las prestaciones que otorga el ISSSTE a los trabajadores académicos, el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma Chapingo, tiene pactado por contrato colectivo con la Universidad, prestaciones sociales específicas como las siguientes:^(93.) Servicio de guardería, así como una cuota mensual de 42.50 pesos por cada hijo de -- académico, en caso de que la Institución no pueda otorgarlo, por falta de cupo en sus instalaciones, con el fin de pagar dicho servicio en guarderías particulares.

La Universidad se obliga a pagar ayuda de transporte y despensa mensual en efectivo sin gravamen, a cada trabajador académico; compensación para material didáctico del 9% del sueldo tabulado mensual de cada académico; diez días de salario anual por concepto de puntualidad y eficiencia académica para los sindicalizados; un día de salario tabulado por

(93.) Cláusula 102, 103, 109, 115 y siguientes del Contrato Colectivo vigente entre la Universidad Autónoma Chapingo y el Sindicato del personal académico 1994.

trabajadores por el día del maestro; por el mismo concepto - diez mil pesos; la misma cantidad para cada uno de los siguientes conceptos: Actividades culturales; material de impresión, equipo deportivo, día del niño; dos mil litros de gasolina - por mes; un autobús y tres vehículos cuyo mantenimiento también corre a cargo de la Universidad.

Con respecto a vivienda, la Institución otorga casa habitación con todos los servicios gratuitos (agua, luz y mantenimiento en general, los cuales son a cargo de la Institución) a la mayoría del personal académico, a través de la colonia residencial llamada "colonia de profesores". Para los académicos que no cuentan con casa habitación en la "colonia de profesores", la Universidad les otorga casa a través del FOVISSSTE; además la Institución se obliga a otorgar 20 hectáreas de terreno para la construcción de vivienda de los académicos; asimismo, paga una prima de renta por el mismo concepto.

Consideramos que el patrimonio de la Universidad, en lo que se refiere a bienes inmuebles, el Estado le ha asignado funciones de apoyo a la investigación y a la enseñanza para satisfacer el interés general de la sociedad y no el interés particular de los miembros de un sindicato. Es necesario que las autoridades universitarias establezcan la normatividad que cancele toda posibilidad de afectación de dicho patrimonio e integre al texto del Estatuto Universitario.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Consideramos que el legislador debe reformar la Ley Federal del Trabajo en el capítulo correspondiente a huelgas, con el fin de precisar y limitar las causales de huelga y paros en las universidades.

SEGUNDA.- Los estatutos sindicales del personal académico y administrativo, son violatorios de la fracción VII del artículo 3º constitucional y de la Ley Laboral en sus artículos 371 fracción VII incisos a, c, d y f, 358 primer párrafo, 396, 84 y 98. En consecuencia, consideramos conveniente que antes de suscribirse los estatutos, éstos deben ser cuidadosamente revisados y sancionados por el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para evitar la violación de los preceptos constitucionales y legales.

TERCERA.- Para apoyar el desarrollo a la docencia e investigación, las autoridades académicas y administrativas, deben controlar con eficacia la puntualidad y asistencia al trabajo, evaluar las actividades y aplicar con rigor la legislación laboral.

CUARTA.- La adscripción de trabajo como derecho del trabajador, en la actualidad, se ha convertido en un obstáculo para optimizar los recursos humanos y limita el desarrollo

de los propios trabajadores. Por lo tanto debe excluirse de la contratación colectiva.

QUINTA.- La exclusividad en la contratación corresponde a las universidades y no a los sindicatos. Consecuentemente, las comisiones mixtas correspondientes deben tenerse -- por no pactadas.

SEXTA.- Las actividades sustantivas de la universidad se interrumpen constantemente por el exceso de permisos, días de descanso y asambleas en hora de trabajo pactados con los sindicatos. En consecuencia, los permisos deben suprimirse, salvo causa justificada, limitarse los días de descanso a los previstos por la Ley Laboral, las asambleas realizarse fuera de hora de trabajo y de plano renunciar a los permisos por alcoholismo, ya que con ello se estimula dicha enfermedad en los trabajadores al interior de la universidad por los sindicatos.

SEPTIMA.- La Universidad debe observar cabalmente lo dispuesto por el Reglamento General de Seguridad e Higiene y los instructivos correspondientes, sobre todo en lo que se refiere a revisión periódica de equipos existentes, programas de adiestramiento y capacitación del personal; así como mantenimiento, reparación y compra de equipo, cuyo costo debe incluirse en el presupuesto universitario; supervisarse continuamente, que los trabajadores utilicen adecuadamente el equipo de pro--

tección personal y en su defecto aplicarse las sanciones que correspondan.

OCTAVA.- La intervención sindical en los aspectos académicos ha comprometido gravemente la calidad de la docencia e investigación de Chapingo. Por tanto, es imperativo excluir de la contratación los aspectos académicos.

NOVENA.- Con fundamento en el artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo, las universidades pueden renunciar a todas aquellas cláusulas pactadas, que violen la autonomía universitaria, conculquen los principios constitucionales y legales que rigen las actividades de la universidad, o bien que afectan directamente los fines sustantivos a ella encomendadas.

DECIMA.- Del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que los objetivos de los sindicatos, son -- distintos a los de las universidades, por tanto, no se justifica que parte del presupuesto universitario, se destine al subsidio de dichas organizaciones.

DECIMA PRIMERA.- Para evitar que los sindicatos hagan uso indebido de los recursos que les otorga el gobierno federal a través de las universidades, se les debe condicionar a una reglamentación y sujetarlos a las auditorías correspondientes.

DECIMO SEGUNDA.- Los sindicatos se les debe reconocer plena capacidad jurídica para constituir empresas, que les permita llevar a cabo cualquier actividad económica permitida por la Ley. Como una forma de diversificar las fuentes de ingreso y evitar que los sindicatos sigan siendo personas morales osiosas, atendida a que el gobierno les tiene que dar y resolver to dos sus problemas.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición. Ediciones Ariel, Barcelona España, 1973.

ANGUIANO, Arturo, El Estado y la Política Obrera del Cardenismo, décima reimpresión. (Problemas de México). Ediciones Era, México, 1988.

ATILIO CAMPARERI, Alberto, "Discursos en la inauguración del Congreso significado y esencia de la autonomía universitaria en Latinoamérica". Conferencias y Discursos sobre la Autonomía, vol. XIV, UNAM, México, 1979.

BARASSI, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, tomo I, - versión castellana del Dr. Miguel Sussini, Prólogo y Notas de Derecho Argentino del Dr. Mario L. Deveali. Editorial Alfa, - Buenos Aires, 1953.

BUEN L., Néstor De, La Decadencia del Contrato, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1986.

_____, Derecho del Trabajo, tomo II, cuarta edición. Editorial Porrúa, México, 1981.

CABANELLAS, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.

_____, Compendio de Derecho Laboral, tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.

_____, Derecho de los Riesgos de Trabajo, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.

_____, Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966.

CARRILLO PRIETO, Ignacio, El Personal Académico en la Legislación Universitaria, UNAM, México, 1976.

_____, "Autonomía y Régimen Laboral". La Autonomía Universitaria en México, vol. I, UNAM, México, 1979.

CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, sexta edición, S.e., México, 1984.

CASTELLANOS, Milton. La Universidad y su Autonomía. Universidad de Sonora, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Hermosillo, Sonora, 1973.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 4 tomo II, cuarta edición actualizada por Urbano Farías. Editorial Porrúa, México, 1986.

FLORES OLEA, Víctor. La Rebelión Estudiantil y la Sociedad - Contemporánea. UNAM, México, 1973.

GARCIA LAGUARDIA, Jorge Mario. La Autonomía Universitaria en América Latina; mito y realidad. UNAM, México, 1977.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo, "Dos Temas Universitarios: a) Concepto ético y jurídico de autonomía; b) relaciones entre las tareas del investigador y el docente". Conferencias y Discursos sobre la Autonomía, vol. XIV. UNAM, México, 1979.

GONZALEZ PEDRERO, Enrique, Universidad, Política y Administración. UNAM, México, 1970.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, undécima edición. Editorial Porrúa, México, 1980.

IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, (nuestras cosas). Segunda edición, Editorial Grijalbo, México, 1970.

LOPEZ BELLO, Alfonso, Análisis Comparativo de las Leyes Orgánicas de las Universidades Mexicanas. Secretaría de Educación Pública, México, 1974.

LOZANO VAZQUEZ, Alberto, El Estado y la Cultura Vistos a Través de Veinte Años de Experiencia Universitaria. Universidad de San Nicolás de Hidalgo, Michoacán, México, 1967.

OROZCO HENRIQUEZ, J. de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en la Universidades Públicas Autónomas. - UNAM, México, 1984.

_____, "La Contratación Colectiva y la Selección, Promoción y Definitividad del Personal Académico en la Universidades de México y los Estados Unidos". La Contratación Colectiva del Personal Académico en el Derecho Comparado. UNAM, México, 1982.

REVUELTAS, José. México 68, Juventud y Revolución. Ediciones Era, México, 1978.

ROBLES, Martha. Educación y Sociedad en la Historia de México. Siglo XXI, México, 1977.

SANCHEZ MACGREGOR, Joaquín, "La Autonomía Universitaria y el Cambio Social". La Autonomía Universitaria en México, vol. I. UNAM, México, 1979.

SIEGRIST CLAMONT, Jorge. El Sistema Jurídico de la Universidad Mexicana, vol II. UNAM, México, 1954.

SILVA HERZOG, Jesús. Una Historia de la Universidad de México y sus Problemas. Siglo XXI, México, 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, quinta - edición corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales. Editorial Porrúa, México, 1980.

VALLADO BARRON, Fausto E. Proceso a la Universidad y a los - Universitarios. Editorial El Caballito, México, 1973.

VALDEZ, Diego. La Universidad Nacional Autónoma de México, - Formación, Estructura y Funciones. Comisión Técnica de Legislación Universitaria, UNAM, México, 1974.

VILLEGAS, Abelardo. "Autonomía y Política". La Autonomía - Universitaria en México, Vol. I. UNAM, México, 1979.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nonagésima octava edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, quincuagésima novena edición actualizada. Editorial Porrúa, México, 1989.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, décimo cuarta edición. Editorial Porrúa, México, 1979.

Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Chapinco, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1974.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, segunda edición revisada y aumentada. Editorial Porrúa-UNAM. México, 1987.

MANUEL OSORIO y FLORIT. Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo XXII. Editorial Bibliográfica, Argentina, 1964.

ANUIES, "Declaración de la ANUIES para la modernización de la Educación Superior". Boletín Informativo, Abril 1989.

CASTAÑOS MARTINEZ, Carlos M., Conferencia de prensa Excelsior, mayo 22 de 1989.

CLEMENTE BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. segunda edición. Editorial Esfinge, México, 1966.

CARPIZO MACGREGOR, Jorge. "Fortaleza y Debilidad de la UNAM", Suplemento Extraordinario 36. UNAM, México, 1986.

Balance. COMITE EJECUTIVO, del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo, México, mayo de 1980.

EL BOLCHEVIQUE, "Proyecto Universidad Autónoma Chapingo" (reedición). Chapingo, México, septiembre 28 de 1981.

GONZALEZ CASANOVA, Pablo, "Autonomía no es Extraterritorialidad". Gaceta, UNAM, época 3, 10 (número extraordinario 10 de julio), 10, 1975.

JERONIMO ASCENCIO, Felipe, "Opiniones Académicas", Apuntes de Legislación Agrícola. Departamento de Economía Agrícola, Universidad Autónoma Chapingo, Chapingo, México, 1990.

_____, Proyecto de Reglamento de Admisión y Escalafón para el Personal Administrativo de la Universidad Autónoma Chapingo, propuesto a Rectoría. Chapingo, México, 1990.

_____, "La Enseñanza y la Investigación Diezmadas por el Burocratismo Sindical", conferencia dictada a los alumnos de Séptimo año de Economía Agrícola. Depto. de Economía Agrícola, Universidad Autónoma Chapingo, Chapingo, México, -- 1990.

MALPICA URIBE, "Conferencia de Prensa", Excélsior, enero, 24 de 1989.

PARTIDO DE LA CLASE OBRERA MEXICANA, Un Modelo de Marxismo - Trotskista. Chapingo, México, diciembre 8 de 1978.

PESQUEIRA OLEA, Eduardo, Proceso No. 654; mayo 15, 1989.

SINDICATO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA CHAPINGO; Padrón Sindical. Archivo Sindical, Chapingo, México, 1977.

PORTES GIL y DEL POZO, "Deterioran la Autonomía Universitaria los Gobiernos Militares y Conflictos Laborales", Excélsior, -- México, abril 12, 1977.

PREPARATORIA AGRICOLA. Semblanza del Departamento de Preparatoria Agrícola, Chapingo, México, 1986.

PROSINDICATO INDEPENDIENTE (Corriente Política Sindical); hoja-volante, Chapingo, México, 1977.

RODRIGUEZ LAPUENTE, Manuel. La Universidad y el Estado, UNAM, México, 1975. (Deslinde: Cuadernos de Cultura Política Universitaria 63).

SALAZAR MALLEN, Ruben, "Autonomía Verdadera". Excélsior, México, noviembre 9, 1978.

SANCHEZ MACGREGOR, Joaquín, Usos y Abusos de la Autonomía Universitaria, UNAM, México, Centro de Estudios sobre la Universidad. 1977. (Deslinde: Cuadernos de Cultura Política Universitaria 94).

GOMEZ TAGLE, Silvia. Insurgencia y Democracia en los Sindicatos Electricistas. (Jornada 93), Colegio de México, México, - 1980.

Comite Ejecutivo , Resolutivos del Primer Congreso, Chapingo, México, 1980.

COMISIONES AUTONOMAS DE VIGILANCIA, HONOR Y JUSTICIA, Boletín Informativo. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo, Chapingo, México, 1988.

CASTAÑOS MARTÍNEZ-CARLOS "La Rectoría Informa". Boletín Informativo, Universidad Autónoma Chapingo, Chapingo, México, mayo, 1989.

SINAGAWA MONTOYA, Jaime, "¿Qué pasa en Chapingo?". Boletín. - Chapingo, México, 1975.

CONSEJO GENERAL DE HUELGA, Boletín Informativo, del Sindicato de Trabajadores de la Unyiversidad Autónoma Chapingo, Chapingo, México, 1986.

COMITE EJECUTIVO, Boletín Informativo, del Sindicato de Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo, Chapingo, México, - 1989.

COMITE EJECUTIVO, Boletín Informativo, Sección 20 del Sindicato Nacional de Agricultura; archivo sindical, Chapingo, México, 1974.

_____, Estatuto, Chapingo, México, 1989.

SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS, "Declaración de Principios": Estatuto. México, D. F., 1981.

SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, "Declaración de Principios". Estatuto. Vera cruz, 1986.

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA, Estatuto: Artículo 5o. inciso 'h'. Sinaloa, 1988.

SINDICATO DE ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA CHAPINGO, - Estatuto: Artículo 3o. numeral 4. Chapingo, México, 1988.