

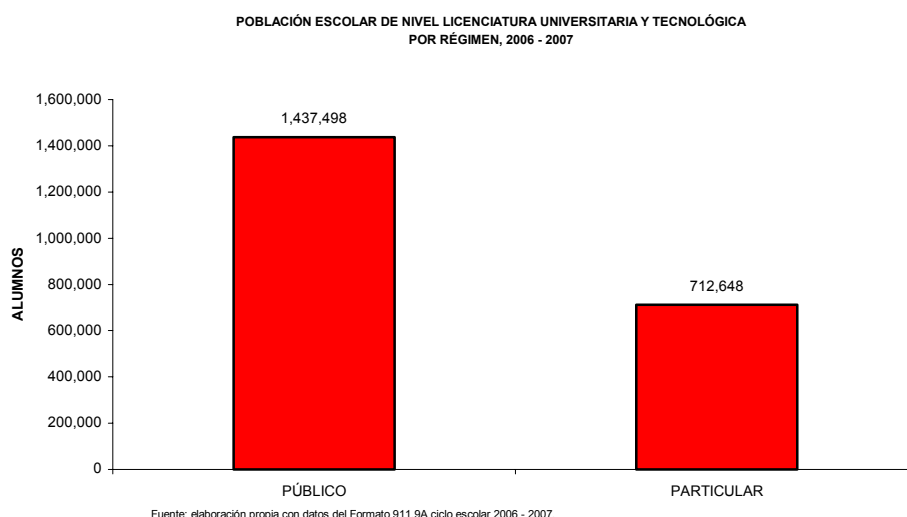
SINDICATO NACIONAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS “20 DE NOVIEMBRE”.

INFORME SOBRE LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO.

El presente texto presenta, en forma resumida, las violaciones a los derechos humanos laborales en la Universidad del Valle de México. En el se describen el perfil de la empresa, las faltas a los derechos laborales en que ha incurrido; el actuar de las autoridades del trabajo y las acciones que los trabajadores involucrados han emprendido para defender sus derechos.

LA EDUCACIÓN SUPERIOR TRASNACIONAL EN MÉXICO

En México la educación particular ha ganado terreno en los últimos años treinta años, pasando de cifras inferiores al 10% a 33.1% según datos de 2007¹ de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Entre las principales razones del crecimiento del sector se encuentran: la falta de inversión del Estado Mexicano en educación superior y el cambio de percepción en ciertos sectores de la opinión pública a favor de las instituciones privadas.



No obstante, el crecimiento de la educación superior privada en México aún no llega a sus mejores años, esto si consideramos que, según datos del

¹ Calculos obtenidos en la Dirección de Información Estadística de la Dirección de Información y Planeación. ANUIES, esuarez@anuies.mx.

INEGI², en México 31.5% de la población es menor de 14 años, lo cuál quiere decir que en los próximos 10 años habrá mayor demanda de educación superior que en cualquier otro periodo histórico del país y se calcula que no será antes del 2020 cuando la demanda comience a decrecer.

En los años recientes el segmento de educación privada trasnacional norteamericana ha puesto sus ojos en el mercado mexicano, como lo constata las cuantiosas inversiones de corporativos como The Carlyle Group y Apollo Global actuales dueños de la Universidad Latinoamericana. De acuerdo con las declaraciones emitidas por dichas compañías, en un comunicado de prensa³: “México ofrece una atractiva oportunidad de mercado con aproximadamente 2.5 millones de estudiantes acabando el nivel medio-superior, así como la segunda mayor población y el mayor ingreso per cápita de Latinoamérica.”

BREVE PERFIL DE UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO Y LAUREATE EDUCATION INC.

Universidad del Valle de México S.C (UVM) nace en 1960 como Instituto Harvard y comienza a funcionar con su nombre actual en 1968, año en que José Ortega Romero tomo el control accionario de la Institución.

De 1968 a la fecha, la UVM ha pasado de tener un campus en el Distrito Federal a tener treinta y cinco en diecinueve estados del país. En el año 2000 la institución fue adquirida por el corporativo estadounidense Sylvan International, B.V. cuyo nombre actual es Laureate Education Inc. (Laureate).

De acuerdo con información exhibida en la página de Internet de Laureate⁴, dicho corporativo se dedica a proveer educación superior, sirviendo en 18 países a más de 405,000 estudiantes. Su red de universidades incluye mas de 35 instituciones de Asia, Europa y América y ofrece más de 130 carreras, programas de maestría y doctorados en diversos campos de conocimiento.

En enero de 2007, Laureate formalizo su fusión con un grupo de inversionistas extranjeros entre los que se encuentra Kohlberg Kravis Roberts & Co. (KKR), consorcio estadounidense acusado por la Service Employees International Union⁵ (SEIU) de practicas anti-sindicales, evasión de impuestos y comprar compañías con el propósito expreso de revenderlas, obteniendo el mayor beneficio posible de su compra-venta y sacándoles capital mientras las poseen

Ahora bien, la llegada del capital internacional marco el despegue económico y territorial de la empresa, desde su llegada se han sumado veintitrés campus a la red UVM, lo que la convierte en la institución educativa de mayor crecimiento en México. Hoy cuenta, según sus propias cifras, con “más de

² <http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=10419&pred=1>

³ <http://www.carlyle.com/Media%20Room/News%20Archive/2008/item10519.html>

⁴ <http://www.laureate-inc.com/alCompProfile.php>

⁵ <http://www.seiu.org/2008/09/seius-andy-stern-fed-changes-to-rules-restricting-private-equity-stake-in-banks-wrong-move-at-wrong.php>

100,000 estudiantes, más de **8,000** profesores, más de **3,700** colaboradores administrativos, y más de **80,000** egresados.”⁶

Según el informe de Laureate Education Inc. a las United States Securities and Exchange Comisión la rentabilidad de su inversión en México ha superado las expectativas, pues en 2006 el corporativo tuvo ingresos superiores a los 282 millones de dólares y declaró activos por más de 252 millones; estas cifras revelan a México como la principal fuente de ingresos para Laureate, muy por encima de Chile (229 millones en ingresos) y del mismo Estados Unidos (216 millones en ingresos).

VIOLACIONES SISTEMÁTICAS A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES POR UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO Y LAUREATE EDUCATION INC.

El Código de Ética y Conducta en los Negocios de Laureate Education Inc, aplicable también a la UVM. manifiesta en su Declaración de Política General:

“El principio básico que gobierna a todos nuestros ejecutivos, consejeros y empleados “miembros de la Compañía” es que los negocios de la Compañía deben llevarse a cabo con lealtad a los intereses de nuestros accionistas, clientes, proveedores, compañeros empleados, socios estratégicos y otros asociados comerciales.” (..) La Compañía tiene el compromiso de realizar sus operaciones de acuerdo con las normas más elevadas de conducta en los negocios. Esto significa que todos los empleados y la compañía realizan sus operaciones comerciales de acuerdo con el espíritu y letra de las leyes y reglamentos aplicables y de acuerdo con prácticas comerciales éticas.”

No obstante lo anterior, las prácticas laborales de Laureate en México, a través de su filial Universidad del Valle de México S.C., muestran notables discrepancias con lo que la primera promueve en su propia política de negocios, esto al violar claramente el espíritu de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (a partir de ahora referida como “la Constitución”) de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y exhibir prácticas corporativas claramente contrarias a los trabajadores, tal y como lo muestran los siguientes incisos:

- **SUBCONTRATACIÓN y DISCRIMINACIÓN LABORAL.** Laureate Education Inc. y su filial Universidad del Valle de México S.C., son responsables de implementar una política de subcontratación que viola derechos fundamentales de los trabajadores.

A partir de 1997 en que se abrió el Campus Lago de Guadalupe los entonces dueños de Universidad del Valle de México modificaron su política de contratación de personal al crear empresas administradoras dedicadas a simular la relación laboral en los campus de nueva fundación. Estas empresas declaran, en los registros públicos de propiedad, tener los mismos dueños que la Universidad del Valle de México y firman contratos colectivos con el mismo sindicato; sin embargo no conceden a sus empleadas prestaciones que poseen los campi del Distrito Federal, como son: San Rafael, Tlalpan y Chapultepec. (Ver tabla 1)

⁶ http://www.uvmnet.edu/uvm_hoy/index.asp

Por este medio fueron creadas o absorbidas las empresas: Formación Completa S.C., Estrategia Educativa y Cultural de Tabasco S.C. y Grupo Educativo Potosino S.C y Administradora del Valle de Texcoco S.A. de C.V. A partir del año 2000, año en que Laureate compra la UVM, la estrategia se intensificó con la creación y compra de otras razones sociales como son: Administradora del Valle del Centro S.A. de C.V. (que administra 9 campus), Grupo Educativo del Sureste S.C., Administradora del Valle de Toluca S.A. de C.V., Hispanoamericana de Estudios Superiores S.C., Universidad del Noreste S.C., Instituto de Cultura Superior Valle del Bravo de Reynosa A.C.. En todos estos casos los trabajadores reciben órdenes de autoridades de UVM, cumplen con las mismas exigencias reglamentarias, académicas y de trabajo que esta institución impone en el D.F., pero sin que les sea reconocida su calidad de trabajadores de la Universidad. Con esta estrategia se les niegan los mismos derechos que a sus pares de la capital y se les impide negociar sus condiciones de trabajo con su verdadero patrón.

El caso de la UVM, Campus Texcoco es muy ilustrativo pues los folios números 255533 (que corresponde a Administradora del Valle de Texcoco S.A. de C.V.) y 1757 (de Universidad del Valle de México A.C. y S.C.), del Registro Público de la Propiedad y el Comercio del D.F., muestran que dichas personas morales poseen los mismos dueños y representantes legales: Douglas L. Becker, Raph Appdoo, José de Jesús Ortega Martínez, William Dennis Jr., entre otros. Lo anterior además de tener ambas entidades la misma dirección en sus recibos de nómina que es la ubicada en Campos Eliseos 223, Colonia Chapultepec-Polanco, México D.F. y de manejar los mismos representantes legales en la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT).

Esta desigualdad de remuneración entre UVM y sus sub-contratadoras, contraviene el artículo 123º, apartado A, inciso VII de la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en su Artículo 23º, inciso dos que dice “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” De igual forma se viola el Convenio 111 de la OIT⁷, que establece que:

“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

De acuerdo con dicho convenio *empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.*

Además de lo anterior, la estrategia de subcontratación viola el Contrato colectivo de Trabajo firmado por la Universidad del Valle de México S.C.

⁷ Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961

que establece en su cláusula quinta que:

“El presente contrato colectivo de trabajo es aplicable en todas las dependencias y establecimientos de la institución que existen actualmente o que se establezcan en lo futuro”

Tabla comparativa de Prestaciones entre UVM y Administradora del Valle de Texcoco⁸

PRESTACIÓN	Administradora del Valle de Texcoco	UVM S.C
Sueldo	\$90	\$170
IMSS e Infonavit		
Contrato por tiempo indeterminado		
45% de Prima vacacional		
46 días de aguinaldo		
Seguro de vida		
Seguro de gastos médicos mayores		
Seguro de Invalidez		
Ayuda para gastos funerarios		
Fondo de ahorro con aportación solidaria de la institución		
Ayuda para compra de despensa		
Permisos con goce de salario por antigüedad		
Premio de asistencia y puntualidad		
Becas a familiares		
Beca para estudio de maestría		
Uniformes al personal		
Bono de antigüedad		
Período sabático		
Celebración del día del niño		
Bono del 10 de mayo		
Descuentos especiales en establecimientos comerciales		
Subsidio en comedor		
Vales para pavo navideño		
Despensa para personal administrativo		
Juguetes el seis de enero para personal administrativo		
Chamarra de invierno cada año para personal administrativo		
Fondo de Jubilación		

- SINDICATO DE PROTECCIÓN PATRONAL** La condición necesaria para la existencia de un Contrato Colectivo de Protección Patronal es el que haya un sindicato cómplice. El Sindicato Progresista Justo Sierra de Trabajadores de Servicios de la República Mexicana (Sindicato Justo Sierra) es uno de los tantos controlados por el prófugo de la justicia Ramón Salvador Gámez Martínez, conocido como el “Zar de los contratos de protección al patrón”. Cabe señalar que dicho sindicato posee al menos 1245 contratos colectivos depositados ante la Junta local de Conciliación y Arbitraje del D.F. y otros 220 en la Junta Federal, entre las empresas con las que ha firmados contratos están Samsung Electronics, Sony Entertainment, Cinemark, Hewlett Packard, Grupo Sabritas, Nike,

⁸ A partir del movimiento de docentes descrito en este informe la UVM comenzó a ofrecer algunos contratos de tiempo indeterminado en el campus Texcoco.

American Express, Grupo Sabritas, Cinemark, entre otras. Es importante señalar que en varias de las empresas con las que este sindicato tiene firmados contratos colectivos de trabajo se han presentado violaciones a los derechos humanos laborales⁹.

Los estatutos del Sindicato Justo Sierra ayudan a entender como opera un sindicato de protección patronal. A manera de ejemplo, el artículo 5º establece que:

“Podrán ser miembros del sindicato los trabajadores que presten o hayan prestado sus servicios en empresas, casa, establecimientos comerciales, almacenes o compañías dedicadas a la realización de operaciones de compra-venta, alquiler, consignación, corretaje, importación, exportación, distribución, almacenaje, reparación y mantenimiento de toda clase de mercancías, de maquinaria, de equipo, de bienes muebles, e inmuebles, de alimentos y bebidas con fines de ganancia en forma habitual, bien sea al mayoreo, medio mayoreo; así como: empresas dedicadas o instituciones dedicadas a la prestación de servicios de intermediación, asesoría, administrativos, de oficinas, científicos, educativos, de instituciones de enseñanza, de impresión de artes gráficas, mercadotecnia, publicidad, noticiosos, periodísticos, de redacción, de fotografía; así como en teatros y salas de proyección, producción, distribución y exhibición de videos, filmes, películas, laser disc, de luz y sonido, cintas; igualmente en empresas, instituciones del sector financiero tales como hipotecarias, fiduciarias, aseguradoras, reaseguradoras, instituciones de crédito, organizaciones auxiliares de crédito, almacenes de depósito, casas de bolsa, casa de cambio, asesoría financiera, de inversiones, afores, siefores, sociedades financieras, uniones de crédito, sociedades financieras de objeto limitado, emisoras de tarjeta de crédito, mercados de valores, burós de crédito, banca de desarrollo, banca de inversión, banca patrimonial, fondos de inversión, sociedades de inversión, grupos financieros, cajas de ahorro, mercados de futuro, instituciones de factoraje, de arrendamiento financiero, servicios bancarios de transmisión, conteo, fajado, ensobretado, de depósito, traslado de valores, metales, monedas y billetes.”

Lo anterior contradice la LFT, en su artículo 360º, que establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser: I. Gremiales; II. De empresa; III. Industriales; IV. Nacionales de Industria y V. De oficios varios. Estos últimos son formados por trabajadores de diversas profesiones pero la ley establece claramente que **“Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.”** En el caso del Sindicato Justo Sierra, que se registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no existe justificación jurídica que explique que con esos estatutos –que permiten que prácticamente cualquier trabajador pueda afiliarse– se les haya otorgado el registro. .

En la práctica el Sindicato Justo Sierra opera prácticamente en la oscuridad, al punto de que la mayoría de sus afiliados desconocen cuál es su sindicato y quien lo dirige, esto hace inoperante el artículo 375º de la LFT, que obliga a los sindicatos representar a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan. Tampoco existe transparencia alguna en el destino del patrimonio sindical por lo que se

⁹ Para más información puede consultarse las notas de prensa:

<http://www.jornada.unam.mx/2005/03/20/mas-cuevas.html> y

<http://www.jornada.unam.mx/2006/08/28/index.php?section=sociedad&article=043n1soc>

viola el artículo 373° de la LFT, que ordena que la directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Por último, todo esto opera a través de la imposibilidad que tienen los trabajadores de elegir a sus representantes sindicales, debido a que nunca son convocadas asambleas electivas y, de realizarse, estas se hacen en condiciones de clandestinidad y secreto.

- **CONTRATO COLECTIVO DE PROTECCIÓN AL PATRÓN.** Las autoridades de la UVM firmaron, en 1999, antes de que hubiera un solo trabajador en el campus Texcoco, un contrato colectivo de protección al patrón entre el Sindicato Justo Sierra y la empresa subcontratadora Administradora del Valle de Texcoco S.A. de C.V. Cabe señalar que el sindicato “Justo Sierra” también posee la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo de Universidad del Valle de México S.C. de lo que se infiere que es cómplice en la estrategia de subcontratación de UVM y Laureate.

Los Contratos Colectivos de Protección Patronal son acuerdos tomados entre un sindicato simulado y el patrón, con el fin de permitirle a este último manejar amplios márgenes de unilateralidad y flexibilidad en las condiciones de trabajo.¹⁰ Se trata de acuerdos firmados a espaldas de los trabajadores que les impide a estos organizarse de forma libre y democrática y ser tomados en cuenta para negociar sus condiciones de trabajo.

El contrato colectivo de protección patronal de Administradora del Valle de Texcoco (CCTAVT) está diseñado específicamente con el fin de limitar los derechos y evitar la organización de los trabajadores. Es importante señalar que las cláusulas que se revisarán a continuación están presentes, en forma casi idéntica, tanto en el Contrato Colectivo de AVT como en el de UVM S.C. Variando únicamente el número de la cláusula y liegeramente su redacción.

En primer lugar el CCTAVT declara, en su cláusula décimo tercera, que son trabajadores de confianza personal en puestos claramente de planta como asistente de bibliotecario, auxiliar de control escolar, auxiliar de centros de cómputo y vigilante. Con ello se viola la claramente el artículo 9° de la LFT que establece que:

“la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto”

Por otro lado, la cláusula quincuagésima pacta que:

“los trabajadores miembros del “Sindicato” podrán ser separados de “La Empresa” previa solicitud por escrito del “Sindicato”, en los siguientes casos: a) Cuando renuncien al sindicato. b) Cuando “El sindicato” les aplique la cláusula de exclusión por separación c) Cuando deserten del sindicato”

¹⁰ Bensusán, Gabriela. “Análisis Institucional” en Contratación colectiva de Protección en México Informe a la ORIT.

Con esta cláusula UVM, Laurete y el Sindicato Justo Sierra infringen la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 358° , que a la letra dice *a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él*. Y el artículo 133° fracción IV que prohíbe a los patrones “obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan.

Adicionalmente la cláusula vigésimo tercera del CCTAVT establece que el académico de asignatura puede

“impartir clases de un semestre a otro en mayor o menor número de horas del que originalmente fue contratado o en el que se encuentre impartiendo dichas materias. Dicho horario podrá cambiar de un semestre a otro, así como el número de materias que imparta y por consiguiente modificándose su salario por esta razón, dado a que lo anterior estará supeditado a la matrícula y a la disponibilidad de horario”

Con dicha disposición se favorece la discrecionalidad unilateral del patrón en la asignación de horas clase y sueldo y se vulnera la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

- **INESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** La Universidad del Valle de México es responsable de una política de contratación, en el campus Texcoco, que limita seriamente las posibilidades de sus trabajadores a disfrutar de un trabajo como lo marca el artículo 3° de la LFT en el sentido de que este debe efectuarse *en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia*.

Hasta agosto de 2008 la empresa entregaba contratos cuatrimestrales a los docentes de asignatura, esto con la finalidad de evitar el pago de salarios en periodos de receso escolar. La política se implementaba a pesar de que la naturaleza de la relación laboral es claramente de tiempo indeterminado, como lo muestra el hecho de que se pedía a los docentes su asistencia a cursos y actividades de academia en periodos vacacionales y el de que los CCT tanto de AVT, como de UVM S.C., marcan la relación como de tiempo indeterminado. Tal práctica representa una violación al artículo 37° de la ley que establece que

“El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; y II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por esta Ley.”

Además, a los trabajadores académicos se les presionaba –al final de cada semestre– a firmar renunciaciones laborales justo antes de que les fuera entregada su última quincena. Lo anterior se realizaba con el objeto de evitar demandas de los profesores por persistencia de la materia de trabajo.

Es importante aclarar que, como respuesta al movimiento de académicos de la institución que se describe más adelante en este texto,

las autoridades de la UVM modificaron su política de contratación a finales de agosto del presente año, estableciendo contratos anuales y algunos indeterminados. No obstante, la inestabilidad laboral persiste al amparo de la cláusula vigésimo tercera del CCTAVT que expusimos en el apartado anterior.

- **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.** Por medio de la firma de contratos cuatrimestrales, la UVM evitaba el pago de vacaciones a sus empleados académicos, con lo que se violaba el Convenio 52 de la OIT¹¹ y el artículo artículo 76° de la LFT donde se asienta que:

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Del mismo modo, la interrupción constante de la relación laboral, permitía al patrón evitar el pago completo de la prima vacacional, marcada en el artículo 80 de la LFT.

- **UTILIDADES.** La LFT establece que todos los trabajadores que laboren al servicio de un patrón tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas y deben recibir, en reparto proporcional, el 10% de las ganancias anuales de la empresa (Art. 87°). En el caso del Campus Texcoco de la UVM, desde su fundación hasta finales de mayo de 2008, nunca realizó reparto alguno de utilidades del que se vieran favorecidos los académicos de asignatura. Esto además de violar claramente el espíritu de la legislación laboral mexicana, pudiera constituir una falta fiscal, en especial si consideramos que Laureate reporta alrededor de 282 millones de dólares de ingresos anuales.

- **JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRA.** La Universidad del Valle de México modifica constantemente los horarios de labores de sus académicos de asignatura sin que medie en el proceso consulta alguna al trabajador. Aparte de lo anterior, se tiene evidencia de varias horas semanales trabajadas por los docentes en actividades de academia por las que no reciben remuneración alguna y que no se encuentran pactadas en los horarios de trabajo.

Se tienen también declaraciones de los profesores en el sentido de que la Universidad utiliza la asignación de horarios como estrategia para obligar la renuncia voluntaria del trabajador, ante horarios claramente inconvenientes para el desempeño de su actividad. En el caso de trabajadores administrativos se ha detectado un patrón consistente en enviar a trabajar en horarios nocturnos a aquellos trabajadores que la empresa desea rescindir.

Con lo que respecta a las horas extras, la UVM Texcoco paga conforme a la Ley el tiempo laborado en tal condición por sus trabajadores

¹¹ Ratificado por México el 09 de marzo de 1938.

administrativos; sin embargo incurre en violaciones al artículo 68° de la LFT que norma que *los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo*. En el caso de los trabajadores de limpieza y chóferes del campus, si estos declinan laborar horas extras son estigmatizados como “malos elementos” y presionados a que presenten su renuncia.

- **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.** La Universidad del Valle de México viola lo estipulado en el artículo 153-A de LFT que establece que:

“Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la secretaría del trabajo y Previsión Social.”

Lo anterior no sucede en la UVM Campus Texcoco debido a que la capacitación a que es expuesta la planta docente, no es consensuada con ellos por la ausencia de una representación sindical real; carece de la calidad necesaria para mejorar la competencia de trabajadores académicos; no cumple con los estándares mínimos, que son solicitados por los sistemas de asignación de puntos de la mayoría de las Instituciones Académicas, por lo que no resulta en beneficio curricular del trabajador cuando deja la institución.

También incurre la Universidad en violación al artículo 153-E de la LFT, en donde se estipula que la capacitación y adiestramiento deberá impartirse al trabajador dentro de sus horarios de trabajo, lo que no sucede dado que la UVM determina los horarios que mejor convengan sin consultar previamente al trabajador y sin ofrecerle remuneración alguna por su tiempo.

- **DESPIDOS INJUSTIFICADOS.** Desde su fundación en el año 2000, hasta agosto de 2008 la existencia de un CCT de protección patronal y la complicidad del sindicato Justo Sierra, permitió a la Universidad del Valle México despedir, a través del cese de contrataciones, a decenas de docentes, sin que se haya demostrado ninguna de las causales establecidas en el artículo 47° de la LFT.
- **TRATO IRRESPETUOSO E INDIGNO A LOS TRABAJADORES.** Los directivos de la Universidad del Valle de México, Campus Texcoco, son responsables de tratar de manera irrespetuosa e indigna a muchos de los trabajadores académicos, amenazándolos constantemente, tratándolos despóticamente y obligándolos a poner calificaciones reprobatorias a los alumnos con adeudos de calificaciones. Tales situaciones provocaron la indignación de varios profesores, quienes se acercaron al Rector del campus a manifestar su inconformidad. Sin embargo, solo recibieron a cambio promesas de solución, casi siempre acompañadas de reducción en sus horas clase y percepciones. Todo lo anterior viola el artículo 3° de la LFT que establece que el trabajo *no es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta*.

- **ATAQUES AL DERECHO DE SINDICACIÓN** En junio de 2008, al enterarse de que habían solicitado el registro de un sindicato independiente, la UVM –en lo que constituye un despido de hecho– impidió la entrada a su lugar de trabajo a los profesores: Mauro Elías Yautentzi Gómez, Jesús David Reyes Medina, Rosa Mortera Gutiérrez, David de la Torre Fernández, Thelma Baca Millán, Katia Chavarría Salazar, Lilia Ponce Lecona, Sergio Flores Peña, Juan Carlos Campos Peláez, Aldo de la Cruz Benítez, Araceli Álvarez Millán, Cesar Peña Rangel, Dolores Rodríguez Flores, Benjamín López Albarrán, Facundo Pérez Orduña, María Eugenia López Cerón, Marlene Carrasco Ortiz, Juan Macía Reyes, José Roberto Ramírez Cervantes, Javier Posadas Figueroa, Martín Posadas Figueroa, Felipe Romero Ponce, Elvis Fabián Mendieta Melchor, Eunice Ferra López, José Edgar Espinoza Rodríguez, Francisco Mendoza Martínez, José Luis Villarreal López y Martín Álvarez Pulido.

Lo anterior constituye una violación flagrante, a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículo 123, Apartado A, fragmento XXII, a la Ley Federal del Trabajo y al convenio 158¹² de la OIT que establece en su artículo 5º que *entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figura la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;*

Así mismo, se violan el convenio 87 de la OIT¹³ sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, el convenio 135 de la OIT¹⁴ que protege a los representantes de los trabajadores, , el artículo 123 de la Constitución, apartado A, fragmento XVI y la LFT en su artículo 357º que establece el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

- **INTIMIDACIÓN Y ACOSO.** A partir de la fecha en que se instrumentó el despido contra los docentes fundadores del sindicato independiente, la Universidad contrató una empresa de seguridad privada cuyas funciones parecen ser más de acoso a los docentes despedidos que de protección a la comunidad universitaria. (Ver imagen en página 11) Cabe señalar que la participación de una empresa de seguridad privada exime parcialmente de responsabilidad a la Universidad ante cualquier denuncia de agresiones y violencia que trabajadores afectados pudieran ejercer en



¹² Aún no ratificado por el gobierno mexicano.

¹³ Ratificado por México el 01 de abril de 1950

¹⁴ Ratificado por México el 02 de mayo de 1974

su contra.

Se tiene documentado que personal de la empresa SEPCISA, de seguridad privada, siguió a algunos de los docentes a sus casas y que los rodeaban estratégicamente en los actos de protesta desarrollados frente al Campus Texcoco de la Universidad.

Aún más preocupante resulta el probable uso de las direcciones, que los docentes reportaron a la Universidad como sus domicilios, para la implementación de una campaña de intimidación consistente de el uso de explosivos de pólvora de la que salieron afectados tres profesores y por la que se tienen levantadas las averiguaciones previas TEX/II/2401/08 y TEX/II/2490/08 ante la Procuraduría de General de Justicia del Estado de México.

Los hechos iniciaron el día primero de septiembre de 2008, aproximadamente a las 20:00 horas, cuando David Armando de la Torre Fernández, profesor de psicología, escucho una fuerte explosión en el exterior de su domicilio, tras salir a revisar descubrió un orificio de aproximadamente 20 centímetros de diámetro en el medallón de su auto marca Ford y daños en el interior del vehículo (ver foto); según los peritajes la descarga fue causada por un objeto de pólvora similar a un cohete de feria. Un día después, un objeto de forma cilíndrica fue arrojado a la casa-habitación del profesor de sistemas Martín Álvarez Pulido, tras rebotar en un barandal el artefacto exploto en el aire sin causar daño alguno. Finalmente, el día nueve de septiembre un cuerpo de las mismas características fue lanzado al domicilio del arquitecto Felipe Romero Ponce, el objeto estalló en el aire causando daños en cristales.



ACTUACIÓN DE LAS AUTORIDADES LABORALES EN EL CONFLICTO DE UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO.

La capacidad de trabajadores afectados por la Universidad del Valle de México de ejercer plenamente sus derechos laborales se ve estorbada, no solo por las acciones emprendidas por la empresa, sino también por la complacencia y lentitud de las autoridades del trabajo. A continuación se exponen dos obstáculos que han tenido que enfrentar los docentes de la UVM cuya responsabilidad es atribuible a instituciones del Estado mexicano.

- **ENTORPECIMIENTO DEL REGISTRO SINDICAL.** El 18 de febrero de 2008 se presentó, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la solicitud de registro del Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Instituciones Educativas “20 de noviembre”, cumpliendo con todas y cada una de las condiciones establecidas en el artículo 365° de la LFT.

El 5 de marzo de 2008, la Dirección general de Registro de Asociaciones formuló una observación, en la que solicita que se exhiba documento que compruebe que la actividad desarrollada por los trabajadores que solicitan el registro se encuentra en una de las ramas establecidas en el artículo 527° de la LFT. Después de analizar la respuesta que los trabajadores dieron a la observación de la Secretaría y tras considerar que el proceso en sus manos no se trataba de un conflicto que afecta a dos o más entidades federativas, sino de un trámite administrativo, la Secretaría del Trabajo declinó el 8 de mayo de 2008 su competencia en el asunto y envió la solicitud de registro a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco. (JLCACT)

Tras analizar el expediente, la JLCAVCT a su vez se declaró incompetente el 30 de junio de 2008 y turnó el expediente al Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Segundo Circuito para desahogo de un conflicto competencial. Sin embargo, el 19 de septiembre de 2008 este tribunal remitió el caso al Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primero Distrito, que finalmente definió a fines de octubre como competente a la JLCAVCT.

Como puede verse, un proceso que de acuerdo a la Ley debe llevarse 60 días, ha tomado prácticamente 9 meses sin que se perciba aún una fecha de registro sindical. Esta situación representa una violación al convenio 87 de la OIT en cuyo artículo VII se asienta que *la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la constitución de organizaciones, su independencia del estado o permita su disolución por la vía administrativa.*

- **LENTITUD E IRREGULARIDADES EN LAS DEMANDAS LABORALES.** El 07 de abril de 2008 veintiseis trabajadores afiliados al Sindicato Educativo “20 de noviembre”, demandaron ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. (JLCADF) a la Universidad del Valle de México reclamando para el Campus Texcoco las mismas condiciones de trabajo que en sus similares del D.F. El viernes 16 de mayo se presentó una segunda demanda, en los mismos términos con la firma de cuatro trabajadores. Es de asombrarse que a 7 meses de haberse presentado la primera demanda, aún no se haya realizado una sola de las audiencias programadas por la Junta 16 de JLCADF. Suerte similar ha sufrido la demanda por despido injustificado presentada desde el 1° de agosto del año en curso.

Las razones de tales retrasos son varias, desatención de los actuarios,

prevenciones de la Junta a los actores, extravió del expediente, imposibilidad de notificar a los actores debido a que no se les encuentra en sus domicilios legales, envió de exhortos a la JCAVCT, entre otras. En conjunto tales trabas terminan por dificultar la lucha de los trabajadores y favorecer la estrategia del patrón.

ACCIONES DE LOS PROFESORES AFECTADOS EN SUS DERECHOS HUMANOS LABORALES.

Los veintiocho profesores signantes del acta constitutiva del Sindicato Educativo “20 de noviembre” ha realizado una serie de acciones, buscando defender efectivamente sus derechos y difundir en medios de comunicación las violaciones en que incurre la UVM.



De tal forma, las acciones de lucha de los trabajadores pueden agruparse en los siguientes rubros:

- **Demandas laborales.** Como se dijo en el apartado anterior, los profesores presentaron demandas ante la JLCADF en espera de que estas resuelvan en apego a derecho sus legítimas exigencias.
- **Búsqueda de apoyo con organizaciones solidarias** En este aspecto los profesores despedidos de la UVM han recibido soporte de agrupaciones como la Campaña Internacional contra los Contratos de Protección Patronal, la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior (CNSUES), el Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Postgraduados (SINTCOP), , los sindicatos de académicos y administrativos de la Universidad Autónoma Chapingo (STAUACH y STUACH), el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), el Movimiento Proletario Independiente (MPI), el Frente de Sindicatos Agropecuarios y Tecnológicos (FSIAT), entre otras organizaciones que han resultado pieza clave en la capacidad de resistencia de los docentes despedidos.
- **Presencia en Medios de Comunicación.** El movimiento de docentes de la UVM Texcoco convocó a su primera conferencia de prensa el 12 de mayo de 2008, a partir de tal fecha han convocado a otras tres conferencias y numerosos actos políticos que se han reflejado en notas en periódicos locales y nacionales y en ocasionales entrevistas en estaciones de radio y televisoras locales.

- **Manifestaciones Públicas.** Una constante del movimiento ha sido la instalación de platonés frente a los edificios del Campus Texcoco, el más prolongado de los cuales permaneció durante cinco días. También se han realizado mítines y protestas simbólicas como la establecida a un costado de la Catedral Metropolitana el lunes 27 de octubre de 2008.
- **Distribución de materiales impresos.** Como estrategia de difusión local los docentes han distribuido cartas, pequeños periódico y copias de las notas de prensa en la comunidad de Texcoco y a las afueras de algunos campi de la UVM en el D.F.
- **Uso de medios electrónicos de información.** Los docentes del Sindicato “20 de noviembre” mantienen dos páginas de Internet, www.uvmdigna.org y www.snitiesc.org, en las que informan el estado de su movimiento y las acciones futuras que planean realizar. Adicionalmente han hecho uso del correo electrónico para mantener informada a la gente de su lista de contactos.
- **Envió de cartas a las autoridades.** Buscando mantener informadas a las autoridades de las violaciones a los DHL en que incurre la UVM los profesores del movimiento han enviado cartas al Presidente Municipal del H. Ayuntamiento de Texcoco, al Presidente de los Estados Unidos Mexicanos y al Secretario del Trabajo y Previsión Social sin recibir contestación alguna.



Acto de protesta del 27 de octubre a un costado de la Catedral Metropolitana