

# Universitarios y relaciones laborales

Javier Huerta

*A finales de la década de los años setenta en el medio universitario se discutía la necesidad de contar con un marco jurídico adecuado para armonizar las condiciones laborales de los trabajadores del medio y la función social de las instituciones de educación superior.*

## Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad explicar la forma en que se fueron articulando los cambios que se dieron en la constitución y en la legislación laboral, con la crisis económica que se presentó a principios de los años ochenta y la nueva cultura laboral, para sentar las bases que contribuyeron al desmantelamiento de relaciones laborales colectivas pactadas bilateralmente en los contratos colectivos de las universidades.

En el trabajo se advierte una tendencia al establecimiento de un esquema de relaciones laborales individuales al introducir en el trabajo universitario criterios productivistas, sin tomar en cuenta que los ritmos y tiempos del trabajo universitario no pueden ser medidos con las mismas reglas utilizadas en otros sectores de la producción.

Las referencias que se utilizan para explicar el establecimiento de un esquema de relaciones laborales individualizadas aisladamente tal vez no ayuden a comprender en forma integral los efectos a largo plazo, en virtud de que se entiende como un proceso inacabado que se inscribe en la lógica neoliberal de eliminar los espacios colectivos de los trabajadores y promover su fragmentación para reducir las responsabilidades del estado frente a los trabajadores en materia de seguridad social, estabilidad laboral y salarios.

## Los cambios en el marco Legal

A finales de la década de los setenta en el medio universitario se discutía la necesidad de contar con un marco jurídico adecuado para armonizar las condiciones laborales de los trabajadores del medio y la función social de las instituciones de educación superior. Cabe apuntar que las relaciones laborales de los universitarios se venían estableciendo en los hechos con la firma bilateral de documentos reconocidos como condiciones generales de trabajo y con la aceptación de un tipo de sindicalismo independiente. El contenido de las condiciones generales de trabajo (denominación propia del apartado B del artículo 123 de la constitución, que si bien se oye al sindicato las condiciones se imponen uni-lateralmente) correspondía realmente a un contrato colectivo de trabajo pactado bilateralmente en los términos del apartado A del artículo 123 constitucional.

Aquí se observa una incongruencia jurídica, toda vez que en la forma se aplicaban criterios que corresponden al apartado B, sin embargo, en el contenido de las condiciones laborales pactadas con los trabajadores se recoge el espíritu de un contrato colectivo.

Las autoridades universitarias sostenían que había un vacío jurídico en el marco constitucional, por lo que era necesario hacer cambios legales que dieran

el margen jurídico adecuado para hacer las modificaciones correspondientes a la ley federal de trabajo, con el objeto de precisar las condiciones bajo las cuales quedarían reguladas las relaciones entre las universidades y sus trabajadores.

En el centro de la discusión estaba la propuesta del rector de la UNAM, Guillermo Soberón Acevedo, quien sostenía que era indispensable que la legislación a realizarse por el Congreso de la Unión, en torno al trabajo universitario, debía considerar la posibilidad de incorporar el apartado "C" al artículo 123 de la constitución, en el cual quedarían precisadas las condiciones específicas de prestación de servicios de los trabajadores universitarios.

En dicho apartado se proponía: que el derecho a la huelga para los trabajadores universitarios fuera condicionado a la violación sistemática, general y reiterada de las condiciones laborales; la sindicalización por separado de los trabajadores, académicos por un lado y administrativos por otro; las condiciones de ingreso, promoción y permanencia del personal académico se establecerían por los consejos universitarios y no serían objeto de negociación; los trabajadores administrativos obtendrían la definitividad al año. Por lo que corresponde a los académicos a los tres años de servicios se les aplicarían las evaluaciones académicas correspondientes.

Como se observa las propuestas del rector de la UNAM pretendían delimitar con precisión las condiciones para el uso del derecho de huelga y separar a los trabajadores prohibiendo la organización mixta, (académicos y administrativos) para minar su tuerza organizada, condicionar el ingreso de ambos sectores y fragmentándolos aun más a partir del salario.

También había opiniones que sostenían que la legislación laboral existente era lo suficientemente amplia para regular las relaciones laborales de los universitarios, de tal forma que no era necesario cambio alguno. Entre estas se puede mencionar a quienes afirmaban que los universitarios podían ser regulados por el apartado "B" del artículo 123 de la constitución dado que las universidades, al depender del presupuesto del gobierno federal y encontrarse dentro del sector educativo, su incorporación a este apartado garantizaría la función social para la que fueron creadas.

Otra postura que coincidía con la anterior, señalaba que la legislación laboral existente era suficiente para regular las relaciones laborales de los universitarios, pero difería de la anterior en que la incorporación de los universitarios al apartado B del artículo 123 constitucional, representaba la acepta-

ción de relaciones laborales restrictivas para ellos, en la medida que los trabajadores inscritos en el apartado B no tenían derecho a presentar propuesta de contrato colectivo y la revisión del mismo, sin tener tampoco acceso al emplazamiento a huelga, de tal forma que sus derechos estaban supeditados a la buena voluntad de las autoridades correspondientes. La propuesta que hacían quienes sostenían esta posición era que los universitarios fueran regulados por el apartado A del artículo 123 de la constitución para ejercer derechos plenos, al mismo tiempo, rechazaban cualquier legislación que limitara las garantías de los trabajadores, así como la restitución de los derechos conculcados a los trabajadores del apartado B.

La postura anterior no tenía consenso total entre los universitarios; algunos consideraban que no se podían regular el trabajo universitario con las reglas que rigen a los trabajadores industriales, así pretendían hacer una distinción entre el trabajo intelectual y el trabajo manual.

Lo realmente importante es que los universitarios abrieron un largo debate en torno a la forma en que debían regularse sus relaciones laborales que se resolvió a principios de los ochenta, saliendo triunfante, a medias, la tercera postura. Las relaciones laborales de los trabajadores universitarios serían reguladas con las reglas que establece el apartado A del artículo 123 de la constitución, si bien dentro, de un capítulo ubicado en el título de trabajos especiales, retirando como materia de contratación colectiva los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de las universidades con la reforma al artículo tercero de la constitución, dejando en manos de éstas la facultad de definir las condiciones que regirían las relaciones en lo que se refiere a los aspectos estrictamente académicos.<sup>1</sup>

A partir de estas definiciones de carácter "legal", los órganos colegiados de cada institución se dieron a la tarea de elaborar un conjunto de normas para definir las formas de ingreso de los profesores, como en el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana, el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia, con el objeto de regular estos aspectos, reglamentando incluso en aspectos correspondientes al ámbito laboral, como es el salario disfrazado de estímulos y becas.<sup>2</sup>

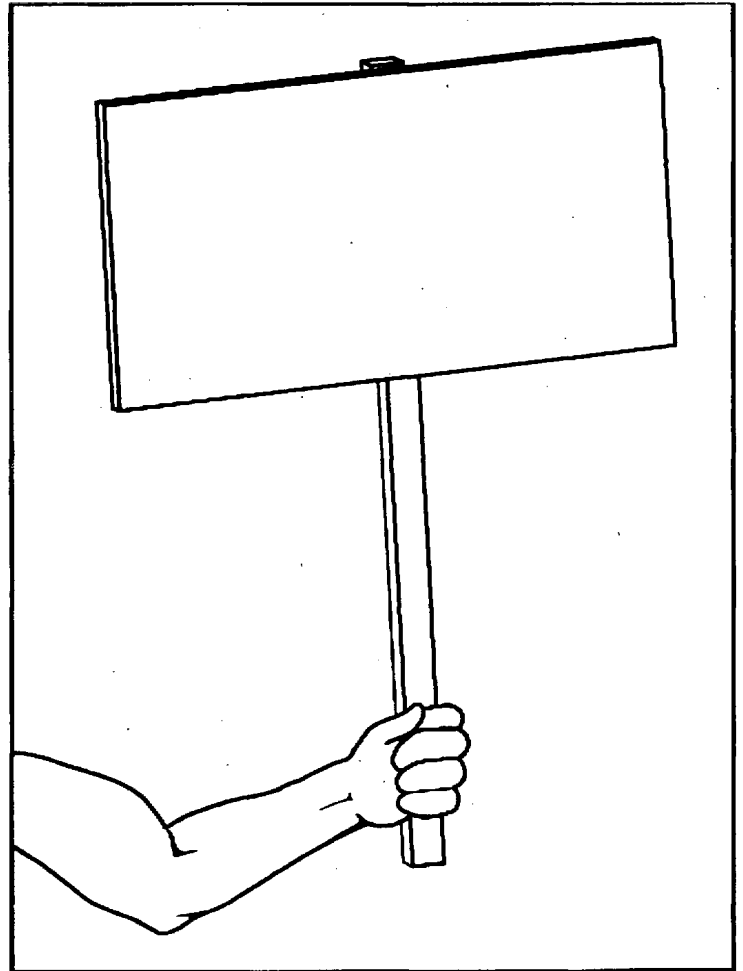
1. Revisar el laudo emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, expediente 253/81 Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos, Junta especial 14-Bis.
2. Revisar el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.

Estos fueron los primeros pasos dados en la definición de las relaciones laborales que van a establecerse entre las instituciones universitarias y sus trabajadores, que tenían por objeto la desvinculación del personal académico de los sindicatos y ampliar la brecha entre el trabajo intelectual y manual, cuya tendencia era el desmantelamiento del esquema de relaciones laborales colectivas en la universidad.

La primera fisura que se dio entre los trabajadores académicos y administrativos estuvo fincada en que mientras para los trabajadores administrativos el sindicato seguía siendo el espacio natural de discusión y negociación de sus relaciones laborales y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo; para los académicos el sindicato se había transformado, de la noche a la mañana, producto de la flexibilidad laboral (vgr. salario como tal y por separado estímulos y becas) en una oficina de gestión de algunas prestaciones sociales y la instancia a la cual se podía acudir en caso de conflictos individuales, como la rescisión de contrato.

### **La crisis económica y sus efectos sobre el trabajo académico**

La crisis que estalla en 1982 contribuye en la profundización de la fisura, en la medida en que los salarios reales de los trabajadores se vieron duramente castigados por la inestabilidad monetaria, perdiendo así su valor real.<sup>1</sup>



Esta otra vertiente de análisis permite observar que a partir de este momento se dio un proceso de pulverización de la vida académica, al no resultar atractivos los salarios percibidos por los docentes. Ante la ausencia de iniciativas para su recuperación se intensificaron otros fenómenos en la vida universitaria, tales como el éxodo de profesores a la iniciativa privada, las iniciativas individuales de estudio o trabajo y el multichambismo ampliamente tolerado.

Frente a estos hechos algunos sindicatos aceptaron pasivamente las políticas diseñadas con las consecuencias que ello traía, es decir, una caída más pronunciada de los salarios reales y el avance acelerado en la definición de las relaciones laborales entre las universidades y sus trabajadores en términos de su individualización y pauperización. Ejemplo de ello son las relaciones laborales de los profesores por asignatura en la Universidad Nacional Autónoma de México donde un alto porcentaje

3. GILLY, Adolfo, "Modernización del capitalismo mexicano", en *Nuestra caída en la modernidad*, Ed. Joan Boidó i Climent, México, 1988, pp. 10-26.

del personal académico es contratado en forma eventual y por horas, con todo lo que esto significa, esto es, comprometerse a lo mismo que el resto de los trabajadores del gremio, pero con derechos disminuidos.

Otros sindicatos siguieron luchando, poniendo el acento en los efectos devastadores que traía a las universidades la crisis, la necesidad de implementar programas para retener a los profesores y combatir el chambismo que tendía a incrementarse; pero sólo recibieron como respuesta el silencio cómplice de los responsables de proponer alternativas para resolver los problemas de fondo y así poder satisfacer las expectativas salariales de los profesores.

*De tal suerte que los trabajadores, para recuperar su capacidad productiva, deberían "modernizar" esos aparatos rígidos que son los sindicatos y buscar el establecimiento de condiciones laborales donde se reconozca su capacidad productiva individual*

En la segunda mitad de la década de los años ochenta, cuando la vida colectiva de los docentes había sido devastada y el individualismo predominaba en todas las áreas, academias, departamentos, divisiones o facultades, la mayor parte de los sindicatos padecían la crisis de participación de los académicos. En algunos casos los profesores eran convencidos para integrarse a los espacios sindicales que para ellos se preservaron en la estructura organizativa; cuando esto no era posible esos cargos se cubrían con trabajadores administrativos. En realidad los profesores en los sindicatos resultaban una pieza de ornato.

A pesar de la ausencia mayoritaria de los académicos, en aquellos sindicatos donde se mantuvo una actitud de lucha y dignidad, con movilizaciones, incluido el paro de labores, se logró detener en parte la caída de los niveles salariales del personal docente, pactándose incluso salarios diferenciados en

favor de los profesores con huelgas de trabajadores administrativos, como fue el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Estos incrementos diferenciados contribuyeron sin embargo a reforzar el, individualismo puesto en marcha, ampliando la brecha salarial e introduciendo y exacerbando una actitud anti-académicos entró una capa de las corrientes sindicales dominadas por los trabajadores administrativos, quienes desde el interior de las organizaciones han contribuido a profundizar la división que se había provocado al dejar en manos de las universidades la definición de los procedimientos de ingreso, permanencia y promoción del personal académico<sup>4</sup>, limitando con ello la unidad de los sectores laborales de las universidades.

Es hasta 1988, en el marco de las facultades que se establecieron en las reglamentaciones internas de las universidades, cuando surge la primera propuesta de estímulos y becas al trabajo académico en la Universidad Autónoma Metropolitana.<sup>5</sup> Esta acción provocó reacciones diversas entre los académicos: unos suponían que ésta era una forma de violar la bilateralidad en materia salarial y excluir al sindicato como representante de los profesores, ya que los estímulos y la becas eran una decisión unilateral del rector; otros creían que no importaba tanto, en virtud de que lo más urgente en ese momento era recuperar los niveles salariales perdidos.

A distancia se puede observar que una vez puesta en vigor la iniciativa unilateral de estímulos y becas, se aceleró el individualismo en el sector al que estaba dirigido. Hoy parece no importar los proyectos colectivos ni los problemas estratégicos, lo que importa es lo inmediato e individual.

### **Hacia una nueva cultura laboral de los trabajadores**

Paralelo a las medidas que se venían instrumentando al interior de las universidades derivadas de los cambios constitucionales y los efectos devastadores de la crisis vinculadas con las respuestas parciales o globales que a ellas daban las organizaciones sindicales, se fue desarrollando e introduciendo una nueva cultura laboral, que parte de la perspectiva de que la ley federal de trabajo fue elaborada para res-

1. Que fueron recogidos en las reglamentaciones que para tal efecto elaboraron las instituciones amparadas en el laudo emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
2. Véase acuerdo 01/89 de la UAM.

ponder a las necesidades de un modelo económico específico que está agotado; es decir, al modelo que se acuñó bajo las perspectivas del Estado del Bienestar. En la medida que en este periodo se empieza a dismantlar ese tipo de Estado, se hace necesario también dismantlar las relaciones laborales establecidas bajo este esquema y así dar paso a la elaboración de una nueva ley federal de trabajo que garantice las condiciones mínimas para responder a las expectativas del nuevo modelo.

Esa nueva cultura laboral pretende instrumentar los mecanismos necesarios para ir configurando la nueva legislación laboral que requiere el nuevo modelo económico, el neoliberalismo.<sup>5</sup> En un principio, el objetivo era impulsar un cambio de actitud de todos aquellos que participaban en el proceso productivo, es decir, que el Estado, según los empresarios, debería dar más facilidades fiscales para promover la inversión y facilitar los trámites administrativos para promover el empleo y garantizar cambios en las leyes laborales para hacer más atractiva la inversión.

Los trabajadores deberían reconocer que las relaciones laborales contractuales firmadas con las organizaciones sindicales, son relaciones rígidas e inflexibles que impiden la utilización óptima de la capacidad productiva del trabajo.<sup>7</sup>

De tal suerte que los trabajadores, para recuperar su capacidad productiva, deberían "modernizar" esos aparatos rígidos que son los sindicatos y buscar el establecimiento de condiciones laborales donde se reconozca su capacidad productiva individual. Para lograr lo anterior se fomentó, desde las distintas instancias del trabajo, la necesidad de introducir una nueva cultura laboral. En la práctica, desde mediados de los años ochenta, venían dismantlando las relaciones laborales de carácter colectivo, desconociendo contratos como en el caso de la Ford Motor Company, o bien eliminando cláusulas de los mismos como sucedió en petróleos mexicanos, dismantlando sindicatos y removiendo a los dirigentes que resultaban incómodos como en el caso

*En las dos últimas décadas se han dado cambios en la constitución y la Ley Federal de Trabajo relativas al trabajo universitario, que se articulan con los efectos de la crisis económica y sus consecuencias en los niveles salariales de los trabajadores y la nueva cultura laboral de corte productivista predominante en el ambiente laboral nacional, dando pasos al dismantamiento de las relaciones laborales colectivas, contribuyendo al mismo tiempo al establecimiento de relaciones laborales individuales.*

de los dirigentes petroleros porque "no comprendían la necesidad que tienen los trabajadores" de modernizar sus aparatos sindicales e incorporarlos a la discusión de la nueva cultura laboral. Los universitarios no fueron ajenos a los cambios que en materia laboral se venían dando en las áreas productivas.

Entre los trabajadores universitarios se presentaron diferentes posiciones al respecto, pero las que predominaron fueron: una que con sensibilidad e intuición ha percibido los efectos lesivos que ha propiciado entre los trabajadores la introducción de la nueva cultura laboral, que en las universidades se presenta como el programa de recuperación salarial y el programa de estímulos y becas a la productividad, que ha sometido a los académicos en una dinámica individualista, invadiendo sus espacios privados, modificando su vida familiar, eliminando los espacios muertos dentro de su proceso de trabajo -vacaciones, días de descanso- e incluso suspendiendo clases; todo esto con el objeto de "acabar la investigación", o bien se ha desarrollado la habilidad de buscar mecanismos para poner a trabajar a otros en beneficio individual, en fin, todo ello gracias a la nueva cultura laboral basada en la flexibilidad y la productividad.

Esta corriente se opone a la instrumentación de estos programas, debido a que representa un paso más en la aplicación de un esquema de relaciones laborales de carácter individual, basado en criterios productivistas que van en detrimento de la calidad del trabajo académico, y en los hechos ha roto con el esquema salarial establecido en la ley federal de trabajo en su artículo 84.<sup>8</sup>

3. Véase "Nueva cultura laboral: tres a la mesa" de Javier AGUILAR GARCÍA, en suplemento *La Jornada Laboral*, 27 de junio de 1996, pp.4-5.  
4. CEESP, "Elementos fundamentales de una estrategia de reconversión industrial para México" en *Modernización y productividad: el reto urgente para la industria mexicana*, Editorial Diana, México, 1988, pp. 99-130.

8. Que a la letra dice: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador como producto de su trabajo".

Por otro lado, hay otra corriente que al principio se oponía de manera tajante a ese tipo de programas y los rechazaba decididamente, pero con el paso del tiempo se ha familiarizado con las ideas producti-vistas y paulatinamente a aceptado discutir las hasta lograr convertirse en su principal promotora entre los trabajadores.

Esta corriente propone la instrumentación del programa de estímulos a la productividad para los trabajadores administrativos, conocida también como carrera administrativa.<sup>9</sup>

Cabe señalar que la experiencia de los trabajadores ha impedido hasta la fecha la firma de cualquier acuerdo productivista. Esto se debe a que la experiencia individual y las prácticas observadas en el trabajo académico han mostrado que sólo acceden a los estímulos y becas un número muy reducido de trabajadores. La instrumentación de este programa promovería la lucha individual por la obtención de los estímulos, lo que rompería con la estructura salarial materia de revisión colectiva, anulando así la importancia de la organización sindical e individualizando las relaciones de trabajo. De esta forma el sindicato se convertiría para los trabajadores administrativos, de la misma forma, que para los académicos, en un simple gestor de las prestaciones sociales.

Una vez asumió la nueva cultura laboral e individualizadas las relaciones laborales y ante la ausencia de resistencia de una fuerza organizada, las perspectivas de los trabajadores universitarios, manuales o intelectuales son inciertas, en la medida que se ha logrado introducir un esquema de relaciones laborales entre las instituciones y sus trabajadores, que exime de responsabilidad a aquellas, una vez que la capacidad productiva del trabajo inicie su declive.

## Conclusiones

En las dos últimas décadas se han dado cambios en la constitución y la Ley Federal de Trabajo relativas al trabajo universitario, que se articulan con los efectos de la crisis económica y sus consecuencias en los niveles salariales de los trabajadores y la nueva cultura laboral de corte productivista predominante en el ambiente laboral nacional, dando pasos al desmantelamiento de las relaciones laborales colectivas, contribuyendo al mismo tiempo al establecimiento de relaciones laborales individuales.

Las últimas huelgas universitarias -por cierto muy prolongadas- han sido motivadas por la resistencia que oponen los trabajadores al desmantelamiento de sus relaciones colectivas de trabajo y por la necesidad de recuperar sus niveles salariales, al tiempo que luchan por un proyecto de relaciones laborales que den certidumbre para el futuro.

La instrumentación del nuevo esquema de relaciones laborales cada vez gana más adeptos entre los universitarios, quienes al privilegiar la necesidad apremiante de mejorar sus ingresos dejan de lado los problemas estratégicos que estas medidas pueden traer a los trabajadores.

Quiénes tienen mayor tradición en la investigación han sostenido que los procesos en esta actividad son largos, sin embargo, en la época de los estímulos y las becas los procesos de investigación se acortan debido a que están determinados por la necesidad de cumplir con los plazos para la solicitud de los premios.

¿Cabría preguntarse cuál es el futuro del trabajo universitario en el nuevo esquema de relaciones laborales?

La respuesta es muy simple, en todos los sentidos es incierto, dado que nada garantiza la eternidad de la capacidad productiva del trabajo, bajo esta lógica los esquemas laborales que hoy predominan en las universidades para reconocer el trabajo académico y que pretenden implementarse para los trabajadores administrativos, significa el sometimiento de los universitarios a los esquemas productivistas, impuestos inicialmente a los trabajadores industriales<sup>^</sup> sin reconocer que los ritmos y tiempos de trabajo en ambos sectores son totalmente diferentes.

¿Cuáles son los retos de los universitarios?

- Abrir una discusión en todos los foros que sea necesario, con la finalidad de analizar las repercusiones que trae al trabajo académico, localidad de la enseñanza y el futuro de los trabajadores el nuevo esquema de relaciones laborales.

- Recuperar la demanda de una legislación laboral sin restricciones que garantice derechos plenos para todos los trabajadores.

- Pactar un esquema de relaciones laborales bilateral rescatando las instancias colectivas académicas y laborales, recuperando la tradición en la defensa de la calidad del trabajo académico, garantizando salarios dignos y justos, rechazando tajantemente la simulación y garantizando que el futuro de los trabajadores universitarios, intelectuales y manuales esté asegurado.

9. Véase periódico *La Jornada*, sábado 13 de julio de 1986, p. 20.