

Algunos aspectos de la reforma laboral universitaria (salarios y trabajadores de confianza)

Octavio Lóyzaga de la Cueva

La reforma laboral promovida por los teóricos del neoliberalismo no se ha concretado hasta la fecha. Sin embargo el cambio pretendido ha empezado a darse ya en los hechos; así, la flexibilidad de la normatividad laboral se aprecia cada vez más en derechos fundamentales como la estabilidad en el trabajo y en el puesto desempeñado, el horario convenido, el salario integral etc. Las universidades no han escapado tampoco a estas tendencias. En ellas se han instrumentado diversas formas concretas de flexibilización. Al respecto debe recordarse en primer término, los cambios que se han hecho al salario al margen de la Constitución política de nuestro país, entre los que se encuentra el desglose que se ha hecho del salario, en salario reconocido como tal y estímulos, becas, etcétera.

En relación a lo anterior, cabe señalar que la fracción VII del artículo 3o. constitucional dispone que "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 tan-*

to del personal académico como del administrativo se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de esta constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere..."

Con una interpretación que no corresponde al espíritu de lo señalado, diversas instituciones de educación superior han flexibilizado el salario como forma de pago del trabajo académico. Ejemplo clásico de lo anterior lo encontramos en la Universidad Autónoma Metropolitana, en donde el salario de los profesores-investigadores y técnicos académicos se integra por una parte con salario tabular y con becas, estímulos. El razonamiento que en su momento esgrimieron las autoridades de la UAM pretendió fundamentarse en el nombre con que se designó a las becas y la razón por la que otorgaban éstas. De esta manera, la beca más importante que se empezó a otorgar se denominó Beca a la permanencia académica *con lo que se pretendió relacionarla con la facultad de las universidades para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.*

En realidad se estaba flexibilizando el salario y tras un velo se estaba contraviniendo el espíritu y el verdadero significado del artículo 3o. constitucional, toda vez que tal beca no corresponde en esencia a la permanencia del personal académico, ya que ésta está determinada por el concurso de oposición, que es facultad de la universidad y está regulada por la propia legislación universitaria.

1. Véase LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, "El Cambio y la Flexibilidad de la Legislación Laboral en la Recomposición del Capitalismo", en *Alegatos*, núm. 27, mayo-agosto 1994.

Otro problema derivado de la flexibilización que están sufriendo las relaciones laborales que se llevan a cabo en las empresas en general y que se refleja en las universidades, lo encontramos en la compactación de puestos incluidos dentro de los contratos colectivos que pretenden realizar las autoridades universitarias de diversos centros de educación superior al implementar la carrera administrativa.

El problema es otro, no se trata, de permanencia, aunque indirectamente el pago de estas becas coadyuve en algunos casos a que el personal académico no busque un cambio de trabajo, sino de salario. Al respecto, debe recordarse que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y *cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo*² Resulta obvio que el pago de las becas y los estímulos independientemente del nombre que se les dé, son consecuencia del trabajo realizado.³

Los efectos son graves desde el punto de vista laboral, toda vez que si estos pagos no son considerados como salario, no repercuten en el pago de indemnizaciones, jubilaciones etc. Cabe recordar que la huelga en la UAM, en febrero de 1994, se prolongó por más de un mes, entre otras causas, por la discusión que se dio entre el sindicato y las autoridades universitarias respecto a este punto. Finalmente la huelga se levantó sin que se lograra un cambio a la interpretación dada por las autoridades universitarias.

En el caso de la UNAM, desde hace dos años y después de una lucha de los académicos de tiempo completo fue establecido el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo, en el que se dispone que esta prima será determinada como un porcentaje del salario tabular vigente del académico, con repercusión sobre la prima de antigüedad académica, pudiendo ser otorgado en niveles A, B, C y D.

Las primas al desempeño son otorgadas por tres años para los tres primeros niveles y por cinco para el nivel D, al término de los cuales el académico podrá solicitar una nueva evaluación. "Si en dicha evaluación el académico es ratificado en el mismo nivel o accede a uno superior, conservará de manera definitiva la prima correspondiente como un porcentaje de su salario tabular, mientras que si se le asigna un nivel inferior, conservará la prima al desempeño como una cantidad fija y ya no como un porcentaje del salario tabular." El sistema de evaluación considera los siguientes rubros para los profesores e investigadores:

- a. Formación y escolaridad. Incorpora la formación académica y la experiencia profesional.
- b. "Desempeño en las labores docentes y de formación de recursos humanos: Comprende todas aquellas acciones en las que de manera directa, el personal académico participa en la formación de los recursos humanos dentro de la UNAM o a través de programas de colaboración interinstitucional en que participe la dependencia de adscripción."
- c. "Productividad académica: Incluye los productos de la actividad docente, de la investigación y de la difusión de la cultura..."
- d. "Colaboración en programas institucionales: Comprende la participación en cuerpos colegiados o en cargos de coordinación o dirección académica dentro de la UNAM."

2. La cláusula 148 del contrato colectivo vigente repite casi textualmente lo dispuesto por la ley.
3. DE LA CUEVA, Mario, señala que la ley de 1970 substituyó la tesis contractualista presente en la ley de 1931 por la que el "salario es toda retribución, cualquiera que sea su forma e independientemente de la fuente que proceda, acuerdo del trabajador y el patrono, contratos colectivos y contrato ley, o la ley misma, por el trabajo". *Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1977, p. 297. DE BUEN, Néstor, por su parte señala que del salario integral forman parte "los incentivos por tarea y primas de producción", *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1994, p. 216.

Esta prima también se otorga a los técnicos académicos, mediante un sistema de evaluación muy semejante.

Los porcentajes del salario tabular a partir de septiembre de 1994 son los siguientes:

Nivel A	45%
Nivel B	65%
Nivel C	85%
Nivel D	105%

En las unidades interdisciplinarias. Fuera de Ciudad Universitaria, V.gr., Acatlán, Aragón, etcétera.

Nivel A	50%
Nivel B	70%
Nivel C	95%
Nivel D	115%

Al lado de esta beca existe un programa de estímulos que no forman parte del salario y que se otorgan con base en *el Programa de Fomento a la Docencia para Profesores e Investigadores de Carrera y el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura* y que se entregan básicamente por tener al menos 90% de asistencias, haber cubierto el programa del curso y haber entregado oportunamente las actas de examen. Estos estímulos son menos cuantiosos que las primas.

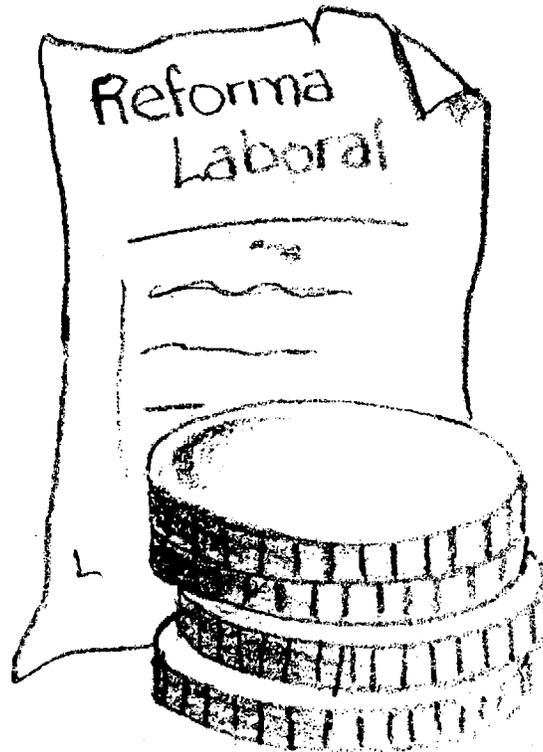
Como se advierte, también en la Universidad Nacional Autónoma de México se contraviene lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo por lo que corresponde al salario de los trabajadores académicos aunque en mucho menor medida toda vez que la beca que representa el mayor porcentaje económico, si se integra al salario, lo que redundará en todas las consecuencias jurídicas y económicas previstas en la legislación laboral.

Otro problema derivado de la flexibilización que están sufriendo las relaciones laborales que se llevan a cabo en las empresas en general y que se refleja en las universidades, lo encontramos en la compactación de puestos incluidos dentro de los contratos colectivos que pretenden realizar las autoridades universitarias de diversos centros de educación superior al implementar la carrera administrativa. Esta medida ha pretendido implantarse en las revisiones de los contratos colectivos de trabajo. La instauración de esta carrera incluiría estímulos y

aumentos en un bajísimo porcentaje a cambio de un no anunciado pero obvio ajuste de personal. El objetivo es que el empleado universitario lleve a cabo diversos tipos de labores, lo que podría convertirlo, si no en un mil usos, sí en un trabajador con muy diversas funciones, y esto podría a su vez repercutir en una descalificación laboral producto de una capacitación a fondo de sus potencialidades y de un auténtico dominio de su trabajo. Lo anterior no significa que estemos a favor de que domine una sola función sino que éstas no se diluyan.

No se trata de estar en contra de la carrera administrativa *per se*. Pensamos incluso que en caso de ser aprobada deben estar presentes los estímulos, las becas y los bonos, pero sin perder nunca de vista que estos formen parte del salario en los términos de ley y de que el salario básico y la capacitación no pierdan su esencia ni su alcance. En su caso, la implementación de la carrera administrativa debe estar sustentada en un consenso real logrado previamente entre los trabajadores, así como en una representación auténtica que negocie de manera general y no parcial la implementación de los cambios en las relaciones de producción y en la tecnología necesaria para eficientar las labores universitarias. Todo ello, en aras de una mejor universidad que sirva mejor a todos sus integrantes.

La reforma laboral promovida por los teóricos del neoliberalismo no se ha concretado hasta la fecha. Sin embargo el cambio pretendido ha empezado a darse ya en los hechos...



En la UAM esto hasta ahora no se ha concretado. En el caso de la UNAM, cabe señalar que sus autoridades y el STUNAM signaron en 1994 el convenio para establecer el Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia del Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM, que fue modificado el 7 de agosto de 1995. De conformidad con lo señalado en el nuevo documento, el objeto del programa "es el de reconocer y estimular las capacidades y aplicación del personal para aumentar la calidad y eficiencia de los servicios que presta la institución, con nuevas actitudes y cultura laboral, así como el mejoramiento de las percepciones económicas de los trabajadores".

De acuerdo a la cláusula segunda del convenio, el programa cuenta con dos órganos de evaluación:

a) La Comisión Mixta de Evaluación de la Calidad y Eficiencia que está integrada por cuatro representantes designados por la administración central y cuatro representantes designados por el

Comité Ejecutivo del STUNAM.

b) "El Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia que se integra uno en cada dependencia universitaria, conformado por dos representantes designados por el titular y dos representantes de los trabajadores designados por el STUNAM. Sólo en caso de diferencias contará con uno más por cada parte del área a que corresponda el caso en cuestión."

En los términos del convenio, las metas de calidad y eficiencia en las unidades de trabajo deberán ser determinadas cuatrimestralmente. Una vez convenidas las metas, éstas deberán comunicarse al Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia. Al término del cuatrimestre se hará la valoración de los logros de las metas establecidas.

El Programa está dirigido al personal administrativo de base y jornada completa, debiéndose entender por tal, el compromiso de trabajar 32, 40, y 48 horas semanales, aunque también podrán contemplarse jornadas con menor número de horas en los términos de la cláusula 69, numeral 8, del Contrato Colectivo de Trabajo.

De acuerdo a la cláusula décima primera, la evaluación se obtendrá del total de puntos acumulados por la calificación de:

- a) Evaluación Colectiva
Ponderación de los logros obtenidos de acuerdo a las metas establecidas en cada unidad de trabajo. Esta evaluación corresponde efectuarla al Comité Técnico y corresponde hasta el 50% de la calificación.
- b) Evaluación individual

Esta evaluación la realiza el jefe inmediato del personal a evaluar, correspondiéndole el otro 50% de la calificación de acuerdo a los siguientes factores y puntajes:

Rendimiento	15 puntos
Calidad de trabajo	15 puntos
Iniciativa e interés en el trabajo	8 puntos
Conocimiento de trabajo	5 puntos
Uso y cuidado del material y equipo de trabajo	5 puntos
Asistencia y puntualidad	2 puntos
	50 puntos

La ponderación de estos factores se efectúa tomando como base la escala de calificación de un anexo. Con la calificación obtenida se otorga el bono de calidad y eficiencia de acuerdo con la siguiente tabla:

Nivel Calificación	Bono de Calidad y Eficiencia % del Salario Tabular Mensual
A 60 a 70 puntos	18%
B 71 a 80 puntos	36%
C 81 a 90 puntos	54%
D 91 a 95 puntos	72%
E 96 a 100 puntos	90%

Cabe hacer mención a la cláusula décima novena y vigésima primera, en las que se aprecia una pretensión semi oculta presente en el convenio. En la primera, se estipula que en caso de que un trabajador haga uso de sus días económicos durante el periodo a evaluar, le será descontado el importe de los días económicos que utilice y que le fueron pagados por anticipado; en la segunda se prescribió

Como se advierte, la reforma laboral que el Estado está instrumentando en las universidades del país, no encuentra en muchos casos un verdadero sustento jurídico.

que en caso de que algún trabajador incurra en falta injustificada, saldrá del programa.

De un somero análisis del programa señalado, se puede confirmar la tendencia a flexibilizar el salario también en las universidades, si bien en este caso estos estímulos a los trabajadores administrativos difieren de los otorgados a los mismos en otras universidades en que sí se integran al salario.

Cabe acotar por otra parte, el carácter antidemocrático en la designación de los representantes de los trabajadores ante la Comisión Mixta de la Calidad y la Eficacia. En el convenio se establece que éstos deben ser designados por el *Comité Ejecutivo del STUNAM*, cuando lo congruente sería que fuera la asamblea general sindical quien tuviera esta facultad.

En el convenio también encontramos "otra incongruencia en relación con la defensa de los trabajadores por parte del sindicato. Nos referimos a la cláusula vigésima en la que se pacta que en caso de falta injustificada, saldrá del programa. Debe recordarse que la duración del programa es de cuatro meses y que no siempre puede justificarse una falta aun cuando tenga este carácter. Resulta también preocupante la renuncia a los días económicos para poder entrar al programa. Se trata de derechos conquistados, en todo caso se podría haber convenido en reducir tales días para los efectos del programa pero no en desaparecer este derecho totalmente, como requisito para obtener el bono. Recuérdese que los días económicos sirven a los trabajadores para atender asuntos de carácter particular que muchas veces resultan de vital importancia.

Otra de las consecuencias de la flexibilización en la praxis y que también ha permeado las universidades ha sido el incremento sustancial de una práctica que si bien se instrumentaba ya de manera discreta, se ha multiplicado a partir de la entrada del neoliberalismo, consistente en designar a los trabajadores de confianza al margen de la ley y uti-

lizando algunas veces el contrato colectivo. Debe recordarse que como lo dispone la Ley Federal del Trabajo, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones y no de la designación que se le dé al puesto. Esta situación se presenta por las consecuencias que lleva aparejadas: allanar el despido de los trabajadores bajo el expediente de la pérdida de confianza, si bien ésta debe demostrarse de manera fehaciente; el que estos empleados no puedan pertenecer a los sindicatos de la mayoría de trabajadores o el que les esté vedado participar en la votación relativa al recuento para determinar, en su caso, si la mayoría de los trabajadores está a favor de las huelga (en el supuesto de que tal recuento haya sido ofrecido como prueba después de estallada aquella). Como se advierte, la reforma laboral que el Estado está instrumentando en las universidades del país, no encuentra en muchos casos un verdadero sustento jurídico. Reiteramos que no estamos en contra de que mejore la calidad y la eficacia de las labores universitarias, pero esto no puede ser pretexto para contravenir la legislación laboral que se enseña en las propias universidades. En este sentido, repetimos que no estamos en contra de los estímulos, las becas y los bonos, sin embargo éstos deben estar inscritos dentro del espíritu de la ley, sin que por esto pierdan sus propios fines.