
LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS: LA REGULACIÓN LABORAL Y LA REGULACIÓN ACADÉMICA

NORMA RONDERO LÓPEZ

RESUMEN:

El trabajo académico constituye un espacio de doble regulación, por un lado, las condiciones contractuales que regulan el espacio propiamente laboral que se abocan a la regulación de condiciones de trabajo como son la jornada, el salario y las prestaciones y que se asocian con la estructura de representación y de organización de índole gremial; y, por otro, el espacio que regula condiciones académicas de trabajo, que se relacionan con los mecanismos de organización académica, los procesos de evaluación del trabajo académico para el ingreso, la promoción y la permanencia y con la propia naturaleza del trabajo académico. El presente trabajo busca reconocer estos dos ámbitos de regulación y discutir las relaciones y superposiciones que actualmente tienen ambos procesos en el conjunto de universidades públicas autónomas de México. A través de una primera revisión del contenido de diversos contratos colectivos de trabajo, así como del estudio de los programas de evaluación del trabajo académico, se da cuenta de la diversidad de modos de regulación, de ambos tipos, a los que se deben sujetar los trabajadores académicos. Para acercarnos a los mecanismos de la regulación laboral, se realizan algunas aproximaciones al espacio laboral universitario en conjunto (administrativo y académico), que comparte en términos generales los principios que norman el ámbito laboral de este mercado de trabajo: el universitario. Consideramos importante realizar esta aproximación para comprender a cabalidad el espacio organizacional del ámbito laboral universitario al que se asocian los contratos colectivos de trabajo: los sindicatos.

PALABRAS CLAVE: regulación laboral, regulación académica, contrato colectivo de trabajo, evaluación, sindicatos.

INTRODUCCIÓN

El trabajo académico de los profesores-investigadores de las universidades públicas autónomas en nuestro país, es, como muchos otros, un espacio laboral,

que conforma un mercado particular y que es susceptible de ser analizado a través de sus diferentes mecanismos de regulación.

En primer lugar, el académico, es un mercado de trabajo que requiere como todos, de ser regulado en un sentido estrictamente laboral: a través de mecanismos como los contratos colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo, los medios de representación sindical y las condiciones de trabajo que les son propias a partir del reconocimiento de su naturaleza, contenido y organización.

Es así como, al recuperar este ámbito laboral, es posible reconocer a los profesores e investigadores no sólo como *académicos* sino como *trabajadores universitarios* susceptibles de ser analizados como participantes de un mercado que tiene reglas y procedimientos laborales, no sólo de condiciones académicas para el desarrollo de las funciones sustantivas de la universidad.

Este espacio de regulación será analizado en las siguientes páginas a través de un primer acercamiento al contenido de distintos contratos colectivos de trabajo. Se ha tomado el contrato colectivo de trabajo (sea un instrumento general para todos los trabajadores universitarios –académico y administrativos– sea un instrumento específico para los académicos, dependiendo de la institución), pues es en este tipo de instrumentos que podemos reconocer los tres ejes principales de la regulación laboral: la definición de la jornada de trabajo, la negociación de los salarios, la negociación de las prestaciones. Además de encontrar en ellos la definición de derechos laborales, tema sobre el cual se trata en este acercamiento.

Por otro lado, es indispensable también recuperar el ámbito de la regulación académica, pues sólo en la combinación de lo laboral y lo académico es que podremos reconocer al académico, como un trabajador especial con un trabajo cuya naturaleza, contenido y organización le dota de condiciones particulares.

En torno a la regulación académica, consideramos importante recuperar los mecanismos de diferenciación y evaluación que en México se han configurado como los que conducen y hacen visible la producción académica.

Constituye ya casi un lugar común entre las investigaciones sobre el mercado académico, la referencia a los programas de evaluación que en las últimas tres décadas han sido aplicados a la regulación del trabajo académico: desde 1989 se han implementado en el sistema de universidades públicas (y en algunos casos también en las universidades privadas) programas que buscan diferenciar el trabajo académico a través de la evaluación de los resultados que este genera. Entre los más destacados se ubican los programas de becas y estímulos institucionales a la productividad en investigación y a las labores de docencia, que a través de la obtención de puntajes establecidos en tabuladores institucionales otorgan recursos extraordinarios, diferenciados del salario a los académicos que logren reunir puntajes específicos en períodos que pueden ir de un año a cinco años entre los procesos de evaluación.

En este caso, incorporar el análisis de estos programas significa reconocerlos como mecanismos de regulación académica, de tal forma que no sólo se les reconoce como una opción del trabajador académico para mejorar sus ingresos, sino como mecanismos y procedimientos que conducen día a día la actividad académica y que se han incorporado de manera prácticamente definitiva a las actividades académicas cotidianas, configurándose como uno de los referentes más importantes del quehacer académico regular.

LA REGULACIÓN LABORAL DEL ESPACIO ACADÉMICO

La regulación de las relaciones laborales en las Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, se sustenta, desde 1980, centralmente en la Ley Federal del Trabajo (Apartado “A” del Artículo 123 constitucional) particularmente a partir de la adición del capítulo XVII, “Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley”, del

Título Sexto: Trabajos especiales. Lo que, en materia de regulación laboral, esto se traduce en:

- a) La separación de la regulación de los aspectos académicos de los laborales, al establecer en el Art. 353-L de la LFT:

Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. 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 efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan (LFT, Art. 353)

- b) Esta separación, se traduce en la culminación de la regulación bilateral¹ (con participación directa del sindicato) en materia de ingreso, promoción y permanencia del trabajador académico.
- c) La regulación estrictamente laboral (salario, prestaciones y jornada) de los académicos se sostiene como materia de bilateralidad, siempre que exista un sindicato representante de los académicos (o mixto) que tenga la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).
- d) Los sindicatos mantienen todas sus atribuciones para representar a los trabajadores administrativos, en procesos de ingreso, promoción y permanencia, así como para la definición de materia de trabajo, presencia en comisiones mixtas, y el establecimiento de las disposiciones generales de los contratos colectivos.

Así, en 1980, se establece un régimen o modelo de regulación laboral, que separa lo académico de lo que remite a trabajo administrativo. Pero en el caso de los académicos, separa a su vez, lo que es materia de regulación académica

¹ El periodo de la bilateralidad, previo a las modificaciones legislativas de 1980, se caracterizaba por una participación directa de los sindicatos en los procesos de ingreso, promoción y permanencia de los trabajadores académicos, a través de una negociación directa y por medio de comisiones mixtas.

(ingreso, promoción y permanencia) de los aspectos de regulación laboral (salario, prestaciones, jornada).

Una de las cuestiones que más llaman la atención de este modelo de regulación laboral, es que en esta materia, la existencia de un CCT, puede o no distinguir a los trabajadores académicos de los trabajadores administrativos, dependiendo del tipo de sindicato que represente a los académicos. Como hemos mencionado líneas arriba, se reconoce por ley la existencia de sindicatos mixtos o sindicatos que separan ambos trabajadores, siendo posible la existencia de más de un CCT por institución.

La titularidad del CCT dependerá del reconocimiento que a su vez brinde la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (y sus delegaciones) a las estructuras sindicales existentes en cada universidad. En general, la existencia de más de un CCT, se traduce en el reconocimiento de más de un sindicato o asociación por cada institución.

Por otro lado, es también importante mencionar que desde 1980 a la fecha, se han constituido un importante número de sindicatos que separan la representación de los trabajadores académicos y los trabajadores administrativos, con la consecuente diversificación de instrumentos de regulación laboral (tales como los propios CCT, estatutos de personal académico, reglamentos de personal académico, reglamentos interiores de trabajo, entre otros). Es por eso que estos instrumentos se multiplican en cada institución, ya que al diferenciar la regulación de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la regulación laboral, lo establecido en los CCT de los sindicatos o asociaciones de académicos reconocidos por Ley, deberá encontrarse en concordancia con los reglamentos institucionales de regulación académica de los trabajadores académicos.

Nos encontramos entonces frente a una serie de instrumentos variados en contenido que configuran el esquema de regulación laboral de los académicos, pues si bien, insistimos, la regulación laboral depende centralmente de los CCT,

estos deben contar con referentes institucionales de la regulación académica de estos trabajadores.

El panorama es complejo en tanto esta diversidad formula para los académicos diferentes referentes laborales y académicos. Sin embargo, al menos como hipótesis, podríamos considerar que los referentes laborales cobran una menor importancia que los referentes de regulación académica, a los que los académicos deben responder cotidianamente con productos de su trabajo.

Veamos qué se puede identificar como central de los CCT de los que son titulares sindicatos de trabajadores académicos. En los últimos tres meses, se ha realizado la obtención sistematización y análisis de Contratos Colectivos de Trabajo de 26 Universidades Públicas Autónomas del país². Entre los primeros hallazgos, que se reportan en este trabajo, es posible identificar la existencia de veinte instituciones que tienen dos sindicatos y sus respectivos CCT, en estos casos es claramente una estructura que separa en dos sindicatos a los trabajadores académicos de los trabajadores administrativos; cinco instituciones más tienen sindicato único-mixto; de las 26 instituciones analizadas llama la atención la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez que reporta cuatro sindicatos y sus respectivos CCT, se trata de asociaciones gremiales o sindicatos que representan a personal académico de diferentes institutos (Ciencias Biomédicas, Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Administrativas) además del sindicato de trabajadores no académicos de la institución.

Así, tenemos que la mayor parte de las instituciones en este estudio, dividen sus instancias de representación entre académicos y no académicos ¿es mejor la representación por sector? Si observamos el contenido de los CCT cuya titularidad la tienen sindicatos de representación de académicos, y los

² Se ha buscado contar con todos los CCT de las 37 universidades públicas autónomas clasificadas por ANUIES como tales. La tarea no ha sido fácil pues en la gran mayoría de las instituciones no se encuentran disponibles en línea estos instrumentos. La búsqueda ha derivado, hasta el momento en la obtención de instrumentos de 30 instituciones, sin embargo, no en todos los casos en que existe más de un sindicato, es posible obtener todos los instrumentos. Por ello, los resultados que a la fecha tenemos en este proyecto de investigación se refieren a 26 instituciones, en las que se ha podido tanto obtener los documentos como realizar el trabajo de análisis de los mismos.

comparamos con los CCT de sindicatos mixtos, podremos observar que el nivel de detalle y la referencia a legislaciones institucionales, en el caso de la regulación del trabajo académico, implica una minuciosidad mayor en el clausulado y los aspectos que regula.

En general podríamos reconocer los tres ámbitos más amplios de la regulación: jornada, salario y prestaciones, sin embargo, la clasificación del personal académico, sus derechos y obligaciones, en estos instrumentos de regulación son más explícitos y detallados que en los CCT de carácter mixto. Esto significa una vinculación mayor con la legislación universitaria, pero se ubica también en franca ingerencia con los procesos de ingreso, promoción y permanencia que en realidad deben estar salvaguardados por la institución (art. 353-N de la LFT) y no por el sindicato al ser materia de regulación académica y no laboral.

Ya en el año 2000, Manuel Barquín, afirmaba que en muchos de los CCT analizados por él, se podía observar que algunos de ellos definían clasificaciones de personal académico distintas a las establecidas en reglamentos o estatutos institucionales de personal académico, lo que genera un “caos normativo por la existencia de diferentes ordenamientos que hacen difícil definir la situación laboral de los trabajadores académicos...” (Barquín, 2000: 11).

Los instrumentos analizados en este trabajo, dan cuenta más bien de una estrecha vinculación con la legislación universitaria, en todos los casos, cuando existe alguna delimitación de categorías del personal académico se realiza en referencia a los estatutos o reglamentos de académicos. En este caso, es importante observar que si bien la regulación del ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico es facultad de la institución, la incorporación de estos aspectos en los CCT, permitirá de hecho la intervención del sindicato, especialmente porque existen en todos los casos comisiones mixtas que pueden involucrarse en estos procesos, configurándose como instancias de intervención y negociación sindical.

Otro aspecto a destacar de los CCT analizados se ubica en el ámbito de la definición de derechos y obligaciones del personal académico. En cuanto a los derechos, nos encontramos casi generalmente con la definición tan común como el derecho al salario o la definición de la jornada de trabajo, sin embargo, también existen cláusulas que buscan regular aspectos como la libertad de cátedra e investigación, el derecho a la propiedad intelectual, recibir las distinciones y estímulos que la universidad le otorgue, recibir capacitación o actualización, libertad de organización de su trabajo, entre otros. ¿Se trata una vez más de la injerencia en las facultades institucionales de regulación académica? Visto como una reiteración de las principales libertades y derechos del personal académico, establecerlo en los CCT puede no encontrar problema alguno con lo establecido en la legislación institucional, pero si no existen instrumentos de la propia institución para garantizar estos derechos, pareciera que se ubica más en el ámbito laboral que en el académico. ¿En que nivel se establece la frontera entre lo académico asociado a las propias características de la naturaleza, el contenido y la organización del trabajo académico y sus condiciones laborales? ¿Es necesario ubicar en un CCT este tipo de derechos de organización y libertad académica? Pareciera, por lo encontrado en los documentos analizados que si es necesario defenderlos como derechos laborales, de ahí que nos encontremos con la complejidad propia de la regulación del trabajo académico, en donde es posible traslapar asuntos académicos con asuntos laborales.

Es en este sentido, que el académico no es sólo eso, es también un trabajador universitario que en sus CCT, buscan encontrar la defensa de derechos académicos y no sólo laborales.

LA REGULACIÓN ACADÉMICA

Hemos intentado ilustrar, sin profundizar aún en ello, que la regulación laboral implica de hecho a la regulación académica. Es entonces pertinente

preguntarnos si la regulación académica (de su contenido y producción) implica la regulación laboral.

En líneas arriba, comentamos al respecto de que hoy en día, y desde hace tres décadas, la regulación propiamente académica, pasa por la evaluación de la productividad de los trabajadores académicos, cuestión que se traduce, en última instancia, en recursos extraordinarios al salario.

De la regulación académica, establecida concretamente en la legislación nacional e institucional, los procesos de ingreso, promoción y permanencia son materia exclusiva de las instituciones. En este campo hay que distinguir el ingreso, que se regula generalmente a través de los concursos de oposición (personal contratado por tiempo indeterminado o definitivo) o curriculares (profesores contratados por tiempo determinado o temporales, así como profesores contratados por asignatura), y que está en manos de la institución, aunque existan comisiones mixtas de vigilancia de estos procesos en donde es posible que intervenga el sindicato.

En los procesos de promoción y permanencia debemos reconocer la importancia que tienen los mecanismos de evaluación antes mencionados. Los programas de becas y estímulos, así como el SNI o el PROMEP, están dirigidos al sector de académicos de carrera o de tiempo completo-definitivos. Es en relación con este sector que interesa profundizar en la regulación académica.

Que los académicos de carrera se inscriban y conduzcan sólo en relación con las condiciones contractuales que les demanda la realización de tareas docentes y/o de investigación “mínimas”, es decir, si no se incorporan a los procesos de evaluación, les conduce al riesgo real de estancarse en niveles salariales muy bajos, y no tendrán oportunidad de acceder a mecanismos de promoción.

Con la aplicación de los programas de becas y estímulos, los procesos de evaluación se asocian con la promoción, pues al cumplir con puntajes que permiten arribar a nuevas categorías, se cuenta con los necesarios para obtener ingresos adicionales. Así, la permanencia, desde el punto de vista laboral, ha

dejado de ser un factor sólo asociado con la posibilidad de la promoción, y se encuentra directamente vinculado con el acceso a las becas y estímulos.

Por ello, la regulación del trabajo sólo puede ser explicada en términos de la participación de los académicos en estos programas, sus posibilidades para obtenerlos y mantenerse en ellos a partir de las evaluaciones originalmente sólo planteadas para la promoción. En este caso, lo que destaca es que, si bien en términos laborales la regulación del salario se encuentra asociado con las posibilidades de negociación del sindicato, titular del CCT, los ingresos no contractuales, que se encuentran fuera de toda posibilidad de negociación bilateral, se convierten por su importancia, en materia de “negociación” individual, al ser prácticamente personalizados, según se logren obtener las distintas becas y estímulos.

Por otro lado, en un sentido cualitativo, las becas y estímulos, al dirigir la mirada centralmente a la investigación, ha modificado la propia definición del contenido del trabajo académico. Ya no se trata de reconocer la definición formal de un trabajo libre y autónomo, defendido en los CCT, se trata de la traducción del trabajo intelectual en productos tangibles, cuantificables, lo que remite a un proceso de regulación individualizada.

El problema de la estabilidad contractual de los académicos de carrera se hace más complejo, al reconocer que no se trata de la permanencia sino de la “resistencia” en los procesos de evaluación, especialmente si se asocia con los ingresos económicos.

Estos procesos no están asociados a los elementos centrales de la regulación laboral (jornada, salario y prestaciones) pero si se asocian directamente a condiciones de trabajo del personal académico, pues se trata de esquemas salariales complejos en los que sólo una parte, la contractual, se encuentra sujeta a negociación, mientras que la extraordinaria se ubica en la responsabilidad productiva del académico.

Así, por si no fuera suficiente con la existencia de una gran diversidad de instrumentos de regulación académica (fuera de los programas de becas y estímulos) y laboral como hemos indicado líneas arriba, el académico debe también sujetarse a las condiciones de evaluación del trabajo. Una vez más, esto multiplica el número y densidad de los referentes del trabajo académico: hay que sujetarse a tabuladores (internos y externos –como el SNI) y mecanismos de regulación de sus productos y no sólo de sus procesos de ingreso, promoción y permanencia.

CONCLUSIONES

En este acercamiento, aún parcial y breve, a las condiciones de regulación académica y laboral de los trabajadores académicos, pueden desprenderse, a modo de conclusiones, algunas ideas.

Debemos reconocer que formalmente existe una diferenciación entre la regulación del trabajo académico desde los puntos de vista laboral y académico, según lo establecieron en 1980 los cambios legislativos a nivel constitucional y de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, las fronteras en esta distinción se desdibujan cuando las cláusulas de los CCT tienen injerencia en “lo académico” y los mecanismos de regulación y evaluación académico se traslapan con “lo laboral” al intervenir directamente con las condiciones de trabajo del personal académico.

Esto es, la delimitación formal que señala la legislación nacional, se ubica en términos reales, en un solo espacio y mercado laboral, por lo que entre estos dos espacios se encuentra el mismo sujeto de la regulación. La naturaleza, el contenido y la organización del trabajo académico, aún definido como libre y autónomo, es objeto de regulación e intervención de instancias diversas de regulación (el sindicato en la negociación bilateral laboral, las comisiones dictaminadoras que evalúan los productos del trabajo académico, por ejemplo) con una serie de mecanismos e instrumentos que en sí mismos se reiteran y traslapan (CCT, reglamentos y estatutos institucionales), cuestión que dificulta

establecer con absoluta claridad la frontera entre la regulación laboral y la académica.

Es necesario profundizar en la investigación y análisis tanto de los agentes como de los instrumentos de la regulación, pues en un breve asomo como el hasta ahora realizado, ya se evidencia la imposibilidad de tal división, sin embargo, se mantiene la reiteración de dicha separación sin que existan reglas claras de hasta dónde puede influir o intervenir el sindicato y hasta dónde los mecanismos de regulación académica deben interferir en las condiciones laborales de los académicos.

BIBLIOGRAFÍA

Barquín, Manuel (2000). "El artículo 3º constitucional y la contratación colectiva en las universidades", en Fresán, Magdalena et al, *Tres décadas de políticas del Estado en la educación superior*, México: ANUIES.

Ley Federal de Trabajo. *Agenda Laboral*, 2008.