

EL TRABAJO UNIVERSITARIO: ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS FRENTE A LA REFORMA LABORAL

NORMA RONDERO LÓPEZ

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco

RESUMEN: Las características de la regulación laboral y académica en las Instituciones de Educación Superior Públicas Autónomas en México, es el tema general de la presente ponencia. En un marco que distingue las características de la regulación académica y la laboral, comparamos y analizamos los principales instrumentos normativos, como la Ley Federal de Trabajo, los Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Institucionales, para dar cuenta

de la complejidad de la regulación laboral y académica del trabajo universitario. Una vez establecidos estos elementos, se cierra con una reflexión asociada a la forma en que las diferentes propuestas de reforma laboral actual (PRI, PAN, PRD), tocan y/o afectan la regulación del trabajo universitario.

PALABRAS CLAVE: trabajo universitario, regulación laboral, regulación académica, representación, reforma laboral.

Introducción

Para dar cuenta de las condiciones de contexto, debemos apuntar que la regulación del trabajo universitario en México, tiene como referente central el Capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo (LFT): Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, (Artículos 353-J a 353-U).

Recordemos que en 1982 la LFT integra este capítulo para hacer explícitos algunos de los principales elementos que caracterizan al trabajo universitario. En este sentido, se retoman los principales elementos: la distinción entre trabajo académico y trabajo administrativo; las particularidades de la regulación laboral en ambos sectores; la delimitación de las condiciones de regulación académica y las condiciones de representación gremial y la contratación colectiva.

En particular, interesa para este trabajo, tomar en cuenta la LFT que define lo que se entiende por trabajador académico y, por contraste, lo que caracteriza al trabajador adminis-

trativo. La importancia de esta distinción radica en la posibilidad de realizar un análisis sobre la regulación académica y la regulación laboral, así como la identificación de las condiciones que los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) establecen como derechos laborales para ambos sectores.

Al respecto, conviene establecer el tipo de análisis inicial que se realiza:

- a) Se debe tomar en cuenta la distinción entre trabajo académico y trabajo administrativo, lo que necesariamente conduce al reconocimiento de condiciones laborales comunes a ambos sectores, así como de condiciones laborales específicas para cada sector.
- b) Una segunda distinción radica en la posibilidad de una separación en la representación gremial, y con ello la existencia de sindicatos separados (sindicatos de académico y sindicatos de administrativos). Pero también la posible existencia de sindicatos mixtos, que integran la representación-negociación de condiciones laborales para ambos sectores.
- c) Frente a esta separación, debemos reconocer también la posibilidad de que existan instrumentos de regulación por separado, o bien, que de manera conjunta se integren en un solo instrumento cláusulas referidas a la regulación laboral de ambos sectores. Nos referimos a instrumentos como los CCT y los estatutos para cada sector.
- d) En particular, para la regulación académica, se debe tomar en cuenta una serie de instrumentos de regulación referidos a las condiciones de ingreso, promoción y permanencia del trabajo académico, así como a las becas y estímulos para el personal académico, que delimitan la exclusividad de las Instituciones de Educación Superior, para regular estos aspectos. Los instrumentos referidos en este caso son los reglamentos del personal académico, tabuladores, y en general la normativa institucional.

Acercamiento a un ejercicio analítico

A partir de lo anterior, la presente ponencia, busca estudiar cómo se regula el trabajo universitario, cómo se distingue la regulación entre los dos sectores que lo componen y el

ordenamiento de las diferencias en cuanto a los mecanismos de representación y los instrumentos de regulación, considerando sus contenidos específicos. El estudio se ubica en el sector compuesto por las Universidades Públicas Autónomas, (siguiendo a la ANUIES) de las cuales se tomaron 36 instituciones, 34 de carácter estatal y 2 Federales. Vale la pena aclarar que no interesa por ahora, identificar con puntualidad a las instituciones del estudio, por lo pronto, se trata de un análisis conjunto, para identificar y señalar tendencias generales; por ello, el lector no encontrará referencias específicas a las universidades en particular, se trabajará de manera agrupada.

Primer momento: las organizaciones de representación laboral y los instrumentos de regulación

El primer ordenamiento importante, es el que refiere a la identificación de los tipos de sindicatos existentes en las 36 instituciones de estudio: en 26 universidades existen al menos dos sindicatos, con representaciones por separado de los trabajadores académicos y los trabajadores administrativos; en siete universidades existen sindicatos mixtos, en tres de las instituciones analizadas, aún no se despeja la condición específica de separación o unificación de la representación sindical.¹

La existencia de sindicatos por sector, se traduce en la existencia de CCT diferenciados dirigidos a regular las condiciones de trabajo por separado, lo que implica a su vez la separación de las negociaciones de salario, jornada de trabajo y prestaciones, entre sindicatos y autoridades universitarias.

Asociado a la actual LFT, (Art. 353-Ñ) la mayor parte de las universidades separa por sector la representación sindical, lo que refleja claramente la aplicación de lo establecido en el artículo 353-Q, que a la letra dice “en los contratos colectivos, las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni viceversa, salvo que así se convenga expresamente” (LFT). Esto es, las condiciones de regulación laboral, en 26 universidades, si son explícitamente diferenciadas entre sectores, ¿Qué implica esto? La regulación laboral de los trabajadores académicos, debe establecer particularidades en cuanto a salario, jornada y prestaciones, diferentes a las establecidas para los trabajadores administrativos. Por ejemplo, podemos afirmar que en 17 CCT de sindicatos de personal académico analizados, se establecen cláusulas dirigidas a establecer aspectos como: diferencias salariales según categorías; prestaciones como el disfrute de períodos sabáticos y licencias para estudios; estímulos para la realización de

estudios; cursos de capacitación y adiestramiento; instancias de intervención/negociación de los procesos de ingreso y promoción, entre otros. Estas cláusulas, aún cuando no regulan directamente mecanismos explícitos para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico, (facultad exclusiva de la institución) si señalan espacios de intervención bilateral para el señalamiento de pautas y procedimientos generales.

Con lo anterior identificamos que, si bien no existe violación de la LFT, si existen zonas de intervención de los sindicatos del personal académico, que se ubican en la frontera entre la regulación académica y la laboral.

En lo que toca a la representación de los trabajadores administrativos, los sindicatos y sus CCT, establecen en general cláusulas asociadas a la clasificación de categorías; tabuladores para este sector, y la regulación de todo lo que toca a los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia, prestaciones, jornada y salarios, sin que existan límites en el establecimiento de las condiciones laborales, pues se definen según lo establecido en el Artículo 388 de la LFT, general para todos los sindicatos gremiales dentro de la clasificación de sindicato de empresa.

La separación de la representación, también implica que las negociaciones en torno a los procedimientos de huelga (Art. 353-R) establecen una distinción entre huelgas de sector, lo que permite prever que en caso de huelga del sindicato de trabajadores administrativos, por ejemplo, se establecerá la continuación de actividades académicas, sin afectar el rumbo de las investigaciones o experimentos en marcha.

Por contraste, la representación mixta, en las 7 instituciones en las que existe esta figura los CCT y estatutos, que al regular laboralmente a ambos sectores conjuntamente, contienen cláusulas muy generales, de tal forma que permiten incluir condiciones de trabajo en aquellos aspectos en los que se comparten los derechos y obligaciones laborales, en estos instrumentos, se señalan por ejemplo, aspectos como: la definición de ambos tipos de trabajador, los derechos laborales del personal académico, las prestaciones para ambos sectores; las condiciones generales de negociación mixta (comisiones mixtas), entre las más importantes. En estos caso, existen normalmente instrumentos específicos (fuera del CCT mixto) para el establecimiento de las condiciones de regulación laboral/académico, como lo son los Estatutos del Personal Académico.

Desde 1982 hasta la fecha, lo que permitió el establecimiento del Capítulo XVII de la LFT, fue la generación de elementos claramente definidos para la regulación laboral de trabajadores académicos y administrativos en conjunto, y la distinción de la regulación académica, específicamente definida como función exclusiva de la institución. No obstante, existen espacios de regulación, especialmente en instituciones con sindicatos por sector, que se ubican en una línea muy delgada en la frontera entre regulación laboral y académica del sector académico, cuestión que hace pensar en una estrecha vinculación entre los CCT de los sindicatos de académicos y la legislación universitaria destinada a la regulación de este sector. En estas condiciones, si bien, la regulación laboral de los académicos, si constituye materia de negociación bilateral, algunos de los aspectos incluidos en los CCT, definen prestaciones académicas, aspectos que, sin representar expresamente violaciones a la LFT, se ubican muy cercanos a aspectos de reglamentación exclusivamente institucional, por tratarse de la regulación académica. (Aspectos como sabáticos, formación y capacitación, evaluación y reconocimiento de procedimientos de ingreso y promoción).

Segundo momento: las particularidades de la regulación académica

Recuperando lo establecido en el Artículo 353-L de la LFT, que señala la exclusividad de las universidades o instituciones de educación superior para la regulación académica, es necesario reconocer la existencia de mecanismos e instrumentos institucionales para tal efecto: como instrumentos tenemos, entre otros, Leyes Orgánicas, reglamentos para el ingreso, promoción y permanencia, tabuladores, reglas para el otorgamiento de estímulos y becas de productividad. Como mecanismos, interesa destacar la existencia de comisiones dictaminadoras, encargadas de evaluar el trabajo académico para efectos de promoción y permanencia, destacando lo previsto para la evaluación asociada al otorgamiento de becas y estímulos, en principio, traducidos en recursos extraordinarios no considerados parte del salario.

Las condiciones de regulación académica, según la LFT, no son materia de negociación bilateral. En este caso quedan claramente establecidos lo que define lo académico, entre lo que interesa destacar los procedimientos y mecanismos de evaluación académica (para la promoción y para los estímulos). A este respecto, vale la pena recordar que los mecanismos de evaluación asociados a estímulos y becas, surgen en la década de los noventa, y se incorporan a las instituciones como parte de las funciones y facultades que estas tienen para establecer incentivos y mecanismos de reconocimiento del desempeño

académico. Por ello, no se consideran materia de negociación bilateral, no forman parte de las prestaciones laborales establecidas en los CCT, no forman parte de los ingresos salariales o prestaciones laborales, ni se consideran parte integral de los ingresos a considerar en los procedimientos de jubilación, finiquito o pensión.

Estos procesos de evaluación y sus respectivos ingresos, son, por lo tanto, parte de la regulación académica. Por su naturaleza, por las especificidades institucionales, por las reglas de operación de las comisiones dictaminadoras; la forma en que estos estímulos han sido integrados en las 36 instituciones analizadas, no existen elementos que nos permitan generalizar, incluso, tipificar este tipo de elementos de la regulación académica, se trata de situaciones prácticamente únicas en cada institución, en cuanto a su operación específica, la clasificación de los tipos de estímulo, los tipos de producción evaluada, los montos establecidos para la clasificación de estos incentivos, temporalidad entre evaluaciones y duración de los estímulos, entre otras particularidades.

No obstante, si se pueden identificar algunas definiciones comunes de estímulos: son medidos en productos de investigación y docencia, son clasificados en tabuladores especiales, son evaluados por comisiones dictaminadoras o de pares, definen los montos económicos como porcentaje del salario base y/o en número de salarios mínimos, según el tipo y clasificación de niveles.

Tercer momento: reforma laboral y trabajo universitario

La presentación, aunque muy general, de los resultados de este primer acercamiento a la regulación laboral y la académica en las Universidades mexicanas, buscó acercar al lector a la complejidad de la regulación del trabajo universitario de académicos y administrativos. En este contexto, interesa ahora reflexionar sobre las propuestas de la reforma laboral actual, y sus posibles efectos en el trabajo universitario. Se toman por separado las primeras propuestas elaboradas por los grupos parlamentarios del PRI, el PRD y el PAN, específicamente atendiendo al contenido del Capítulo XVII de la LFT.

Los resultados de esta indagatoria son muy escuetos en dos casos: la propuesta del PRI no plantea cambio alguno en todo el Capítulo XVII, referido al trabajo universitario. Es sencillo deducir que para este grupo parlamentario la integración del capítulo a la LFT, no amerita modificaciones ya que desde su origen la definición de las particularidades del trabajo universitario fue impulsado y aprobado por una mayoría priista y, por lo tanto, no se cuestiona la vigencia de estos artículos.

Por su parte, la propuesta del grupo parlamentario del PAN, señala modificaciones mínimas al artículo 353-S, que señala la existencia de Juntas de Conciliación y Arbitraje y Juntas Especiales para el conocimiento y la atención de los asuntos laborales en las Universidades. La modificación del PAN únicamente se refiere a la eliminación de la existencia de Juntas de *conciliación permanente*, modificación que se ubica en consistencia con cambios en los artículos referidos a las Juntas Especiales.

La propuesta del PRD, si plantea modificaciones de fondo. En primer lugar, define la composición del órgano para la evaluación precedente en el proceso de establecimiento de relación laboral con la institución:

“Artículo 353-L. 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 **integrado por el personal académico de mayor prestigio, conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan. En estas disposiciones no podrán afectarse los derechos laborales de los trabajadores académicos**” (PRD, 2010: 172 las negritas son del original).

En segundo lugar, incluye un artículo referido a la regulación de incentivos y estímulos:

“**Artículo 353-N Bis. Los incentivos o estímulos que reciban los trabajadores por el trabajo realizado o por su permanencia en la Institución, independientemente de la modalidad con la que se establezcan, forman parte del salario en los términos del artículo 84 de esta Ley**” (PRD, 2010:172, las negritas son del original).

El Artículo 84, al que hace referencia se formula de la siguiente forma:

“Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, **bonos, incentivos u otras compensaciones por productividad**, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.” (PRD, 2010: 75, las negritas son del original)

Estas modificaciones nos indican dos asuntos cruciales para la regulación del trabajo universitario, que claramente inciden en la regulación laboral y la académica:

- a) Primero que si bien mantiene el reconocimiento de la regulación académica exclusiva de las universidades, señala explícitamente la composición del órgano evaluador, cuestión que implica que la institución no mantiene la facultad de definir a

las instancias evaluadoras. Señala además que no se pueden afectar los derechos laborales, aspecto que se asocia con los cambios más importantes, a saber:

- b) Segundo, que al señalar que los incentivos y estímulos, se reconocen como parte del salario lo que, por un lado, los convierte en materia de regulación y negociación bilateral, y por otro, por definición, pasan a formar parte de los ingresos integrados para el cálculo de las prestaciones (montos por antigüedad), los procedimientos de jubilación, finiquito y pensión.

Uno de los aspectos que más ha sido discutido en materia de regulación académica, en los últimos 20 años en las universidades mexicanas, ha sido precisamente el señalamiento de algunos efectos no deseados en la operación de los estímulos y becas: prácticas como la simulación en la evaluación, la medición del desempeño por productos, la condición “artificial” que resulta del otorgamiento de ingresos extraordinarios asociados a la evaluación, sin enfrentar directamente el incremento salarial base, entre otras.

Justamente, en relación con ello, una propuesta como esta busca enfrentar el problema salarial y evitar la “discrecionalidad institucional” en la definición de ingresos extraordinarios al salario. No obstante, dadas las condiciones presupuestales de las universidades públicas mexicanas, en general, difícilmente podrían, sin presentar problemas graves en la asignación y distribución del presupuesto, fijar como salario los estímulos y becas.

Sin pretender ahora entablar una discusión a fondo, que amerita un análisis más puntual, es necesario apuntar interrogantes como ¿se puede resolver el problema salarial, integrando becas y estímulos al salario, sin generar crisis en las universidades? Y, sobre lo que hemos mostrado en el presente trabajo, ¿existen condiciones para integrar la regulación laboral y la académica?

Por otro lado, en torno a la representación gremial, esta propuesta deroga varios de los artículos, a saber, los artículos 353-Ñ de conformación de sindicatos que reconoce los tres tipos de sindicatos referidos anteriormente; 353-Q sobre la extensión de los CCT; 353-S referido a las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje; 353-T sobre el nombramiento de representantes para las Juntas Especiales.

Estas derogaciones suponen la generación de una propuesta conjunta, es decir, independientemente del tipo de trabajo de que se trate, en los mecanismos de representación y

negociación bilateral. Para este caso, lo que se desprende, es que se busca la asimilación del (los) sindicato (s) universitario (s) a los sindicatos de gremio, empresa e industria, borrando del capítulo específico los derechos de los trabajadores universitarios para afiliarse a sindicatos mixtos o por sector. La pregunta es ¿la regulación laboral universitaria, que actualmente distingue al trabajador académico del administrativo, supondría igualdad en la definición de prestaciones, salario y jornada, bajo un mismo esquema de contratación colectiva?

Falta ver cómo se concreta la reforma laboral, desde luego lo que la definirá no se reduce a lo establecido en un solo capítulo de los trabajos especiales, no obstante, la definición central de aspectos como la representación, el sindicalismo, la contratación colectiva, los mecanismos de conciliación y arbitraje, la seguridad social, son elementos que aunque no particularmente referidos al Capítulo XVII del trabajo universitario, sí podrán señalar condiciones distintas en la regulación laboral de ambos sectores, y por supuesto, a la integración de aspectos hasta ahora definidos como regulación académica, en modalidades específicas de regulación laboral.

Notas

1¹ Es importante mencionar que para acceder a la información sobre los sindicatos universitarios, se han tenido verdaderas dificultades, dada la falta de información y transparencia en algunas de estas organizaciones. Mucha

de la información con que disponemos ha sido conseguida a través de las respectivas instancias de transparencia de las Universidades analizadas.

Referencias

Tomados de la página: <http://www.reformalaboral.com.mx/>

Partido Acción Nacional (2010) Proyecto de Reforma Laboral presentado por GPPAN,

Partido Revolucionario Institucional (2010) Iniciativa de Reforma Laboral del GPPRI,

Partido de la Revolución Democrática (2010) Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, del GPPRD,

Ley Federal del Trabajo y Disposiciones Anexas, en Agenda Laboral 2009.

Documentos de regulación laboral e institucional de 36 Universidades e Instituciones de Educación Superior, (diferentes fechas, páginas institucionales e instancias de transparencia universitarias).