

## HOJA DE REGISTRO

**IMPORTANTE:** Antes de iniciar su registro le sugerimos leer la convocatoria del FORO NACIONAL "EL SINDICALISMO EN LAS IES PÚBLICAS"

E-mail:

<input checked="" type="checkbox"/>	<b>PARTICIPANTE CON PONENCIA</b>
<input type="checkbox"/>	<b>ASISTENTE AL FORO</b>

**NOMBRE DEL PARTICIPANTE:**

**INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA**

**TELÉFONO**

**DIRECCIÓN**

**NOMBRE DE LA PONENCIA**

**MESA EN LA QUE PARTICIPA**

## **Resumen**

### **El papel de los sindicatos en las Instituciones de Educación Superior**

Se plantea, de forma general, la importancia de los sindicatos en la generación de identidades institucionales, a través de formas específicas de autodefinición, en las que se expresa formas específicas de concebir la realidad. Estas autodefiniciones, no son estáticas y se encuentran sometidas a los vaivenes de la dinámica social, por lo que la capacidad adaptativa es importante para responder a los imperativos que el ambiente político, social y económico impone. Pero no se trata de sólo capacidad adaptativa reactiva, igualmente, es importante la capacidad de ponerse a tono con la responsabilidad de los Sindicatos para con sus agremiados y la contribución que debe realizar para la buena marcha de las propias instituciones de educación superior que, igualmente, se ven en la necesidad de adaptarse para realizar sus funciones sustantivas y si la representación sindical no adecúa su comportamiento a la nueva realidad lo que genera son efectos perniciosos para la marcha de las tareas educativas.

## **El papel del los sindicatos en las instituciones de educación superior.**

**Benito León Corona**

No es ningún secreto que las asociaciones representativas desempeñan un papel central en la formación y consolidación de sociedades democráticas, pero igualmente pueden constituirse en un factor retrogrado al actuar facciosamente. En el primer y positivo sentido los sindicatos contribuyen, al igual que otras formas asociativas, en la definición de la agenda pública, “a materializar (o impedir la materialización de) esas decisiones y a configurar las creencias, preferencias, auto- comprensiones y hábitos de pensamiento y acción que los individuos portan” (Cohen y Rogers, 1998, 4), en arenas políticas específicas. En otras palabras, la configuración de culturas organizacionales a través de procesos de socialización es una tarea de los sindicatos.

Vayamos al punto, el interés primordial de esta comunicación es explorar la condición general del sindicalismo universitario en un ambiente donde el trabajo asalariado se encuentra sometido a procesos de reconfiguración y los valores en los que se sustentaba han sido objeto de ataques dirigidos a modificar los valores en los que se funda. Recordemos que hasta la década de los 70 un gran objetivo social era “darles trabajo a todos”. En ese sentido es relevante remarcar el papel de productor de marcos de referencia, es decir, el sindicalismo produce visiones de la realidad y si en las condiciones actuales se asume la visión de las realidad que afirma que el trabajo es sólo para aquellos definidos como capaces, entonces se abona el terreno para la anomia social que hoy padecemos.

Para abordar nuestro tema, llevare a cabo un abordaje general del desarrollo del sindicalismo universitario en México, en el marco de la evolución de las relaciones laborales, en segundo término nos referimos al papel que juegan (o deben jugar) los sindicatos en la gobernabilidad democrática, finalmente, establecemos una

serie de planteamientos propositivos en relación el papel proactivo que deben desempeñar el sindicalismo universitario, en aras de contribuir a la superación de los grandes déficits sociales que padecemos.

### **La evolución del sindicalismo universitario y las relaciones laborales.**

El sindicalismo universitario en México está en la tercera década de su existencia, originada en la reforma constitucional al artículo tercero, en la que se estableció el carácter de la “autonomía universitaria y el status laboral de las instituciones de educación superior públicas autónomas por ley”, para poner fin al debate sobre el régimen laboral aplicable. De esta manera este sector laboral quedó ubicado en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, como un "trabajo especial" dentro del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, de esta manera quedó instituido y se establecieron “restricciones a la libertad gremial, distinciones entre el trabajo administrativo y académico, así como una separación entre el ámbito laboral y el académico” (Alcalde Justiniani, 2005).

Estas distinciones generaron un modelo de relaciones laborales peculiar al que entendemos en tono institucional y de acuerdo con Rondero como “el conjunto de aparatos normativos, relaciones sociales (formales e informales) e instituciones, que regula los diversos espacios laborales, en distintos ámbitos productivos” (Rondero, 2010)

Puntualizamos que el contexto, las condiciones políticas, económicas y sociales, juegan en las condiciones que rigen las relación y de las posiciones que ocupan en cada momento los actores involucrados, pero no olvidemos que resultan de procesos históricos y, para México, durante buena parte del siglo XX en el constituyente de 19717 y de forma más precisa con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 1931. Esto implica que si bien existe un marco normativo para regular las relaciones laborales es menester considerar las condiciones sociales pues permanentemente suponen grandes retos para las instituciones, debido a la diversidad de factores que frecuentemente se ven

alterados y requieren ser ajustados. Por tanto, los sindicatos no se encuentran exentos de los vaivenes ambientales.

Desde la Sociología se propone una definición más amplia, del marco normativo, ya que incluye no sólo las reglas, los procedimientos o normas formales, también se incluyen aspectos subjetivos que se expresan a través de sistemas de simbologías, los patrones morales que proporcionan los significados de los códigos que orientan la acción humana. Así, si el sentido final de las instituciones es generar estructuras y actividades cognitivas, normativas y reguladoras que brinden estabilidad y significado al comportamiento social, que deben considerar también la existencia de factores culturales. Este aspecto es fundamental para la posición que se ocupa en el entramado de relaciones sociales y aquí en particular en lo laboral.

Los agentes más destacados que participan en la relación laboral son: el gobierno, las organizaciones sindicales y empresariales y los partidos políticos. En el ámbito laboral universitario tenemos a los agentes sectoriales de representación u organización de la educación superior, a las propias instituciones de educación superior y sus autoridades.

Los primeros agentes mencionados, los gubernamentales, han sido definidos analísticamente al menos de dos maneras distintas: una, como agente neutro, árbitro, de regulación y concertación, sin una posición preferente frente a uno u otro de los otros agentes involucrados (trabajador-empleador<sup>1</sup>). Otra, agente de clase con, por supuesto, una posición definida, sea defensor de la burguesía o protector de la clase trabajadora. Si bien esta posición, mas propia del debate laboral de las décadas de los setenta y ochenta del siglo pasado, es vigencia, hasta cierto punto, al sostener la posición de no neutralidad del Estado.

---

<sup>1</sup> El término empleador es utilizado aquí para dar lugar a todos los representantes de quien establece la relación laboral con el trabajador (capital, patrón, empresa) para dar lugar a un agente que represente este sector en cualquier mercado de trabajo existente, público o privado.

Los otros son *las organizaciones sindicales*, asociaciones representantes de los trabajadores en toda negociación laboral frente al *empleador*. . Lo que muestra un modelo que reconoce claramente el carácter colectivo del agente que agrupa a los trabajadores.

El tercer agente involucrado es el empleador, que establece una relación contractual con los trabajadores y sus sindicatos. Que cuentan, también, con instancias organizativas de representación, que se muestra “al intervenir en el cabildeo legislativo, en las negociaciones operativas y en impulso de estrategias laborales que defienden sus intereses empresariales.

No es ninguna novedad pues que el ámbito nuclear de análisis de las relaciones laborales, se origina y desarrolla en la empresa, es decir, en los regímenes capitalistas; donde lo agentes centrales de las relaciones laborales son los gubernamentales, empleadores y organizaciones sindicales. Sin embargo, el matiz a este esquema, en el ámbito de mercados de trabajo especiales como el de las universidades públicas, requiere ser precisado y claramente diferenciado: el empleador no es una figura privada, lo son las propias IES públicas (y sus organizaciones). Se trata de un empleador con intereses de servicio público.

Esta gran diferencia requiere condiciones específicas para el establecimiento de relaciones laborales, la institucionalidad es diferente, tal como quedó establecido al colocar a este sector en un apartado creado especialmente dentro del Artículo 123, como Apartado A. En condiciones como esta nos encontramos en un ámbito donde las relaciones laborales deben tomar en consideración la importancia de la actividad educativa como un bien público.

Precisemos, el ajuste institucional a las condiciones cambiantes del entorno aquí adquiere énfasis diferentes. Veamos el neoinstitucionalismo económico establece que el cambio ocurre como resultado de la interacción entre actores racionales que buscan maximizar sus preferencias al ajustar sus comportamientos a las nuevas reglas definidas, de manera que cada institución participante en el proceso de cambio se sujeta a un fenómeno de selección competitiva esta perspectiva que

supone actores racionales, esto nos parece insuficiente y debe complementarse desde la sociología, al proponer que el cambio institucional ocurre como respuesta a la interacción entre organización y medio ambiente, que ocurre:

- Como respuesta a la interacción entre organización y medio ambiente
- Como un proceso evolutivo pausado, debido a que el medio ambiente de la organización se transforma de manera pausada
- Por la evolución lenta de las tradiciones y valores que nadie puede pronosticar y valorar.

Pero también debemos precisar que desde dentro se produce el cambio institucional, lo que se evidencia en el comportamiento de los agentes institucionales, afectados por el orden social en el que se desenvuelven, por tanto, las relaciones laborales en las Universidades públicas debe verse como un proceso de transformación de los agentes institucionales para responder a las transformaciones del medio ambiente. En este punto, debemos enfatizar la dificultad de producir resultados de forma automática.

Recordemos que las instituciones están permeadas de estabilidad, producida por periodos de rutina y elementos culturales específicos, por lo que la relación implica patrones mentales y conductuales desarrollados a través de largos periodos de tiempo (y por tanto, que están fuertemente arraigados, generando costumbres y tradiciones difíciles de romper).

### **Las relaciones laborales en las Universidades públicas: “Un mundo raro”**

No es nuestra intención recorrer el proceso histórico de construcción de las relaciones laborales en las universidades, simplemente precisar algunos aspectos.

1. La construcción de un aparato normativo que reconociera las peculiaridades del trabajo universitario, es relativamente reciente.
2. Este reconocimiento separó formalmente al trabajo administrativo y al académico, por tanto, se crearon dispositivos de regulación diferenciados, al establecer funciones laborales distintas, por tanto, la naturaleza,

contenido y organización del trabajo académico requiere, “ser atendido por separado de las especificidades laborales de cualquier trabajador universitario (académico o administrativo)” (Rondero, 2010).

Para llegar a estas peculiaridades y en el proceso de formación de la universidad mexicana, de la década de los 50 y bien entrada la de los 70, se recorrió un “largo y tortuoso camino” en especial

“cuando se trató de reconocer el derecho de sindicalización de este sector laboral. En ese período, el registro de sindicatos, la participación de las primeras organizaciones gremiales en la negociación laboral, la toma de decisiones en las instituciones, la generación de aparatos normativos institucionales de orden laboral, entre otros, fueron temas no resueltos, motivo de conflictos y mostraron la ausencia de condiciones reglamentarias claras por parte de las autoridades encargadas de la regulación laboral en el país, encabezadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (De Buen, 1982 y 2007, Orozco, 1984, Barquín y Carrillo 1984, Woldemberg 1988, Barquín, 2000, citados por Rondero, 2010).

Proceso centrado en el protagonismo de los sindicatos universitarios en lucha por democratizar un ámbito hasta ese momento altamente corporativistas Al obtener el reconocimiento de los agentes gubernamentales como interlocutores en la creación de aparatos y procedimientos de regulación laboral en las universidades, lograron:

<p>a) Registrar instrumentos de regulación que reconocían la colectividad como eje de las negociaciones laborales:</p> <p>Condiciones Generales de Trabajo y Convenios de Contratación Colectiva.<sup>2</sup></p> <p>En algunos casos, se establecieron también Contratos Colectivos de</p>	<p>b) El reconocimiento de los sindicatos como titulares en la negociación colectiva, como cualquier otro sindicato, de las condiciones laborales generales: salario, prestaciones, jornada de trabajo, contratación.</p>	<p>c) La creación de comisiones mixtas con facultades de intervención directa y decisión en distintos ámbitos laborales: procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico y administrativo, seguridad e higiene, vigilancia de procedimientos de evaluación, seguridad social y condiciones de</p>
---	---	---

<sup>2</sup> Estos instrumentos, fueron creados bajo el esquema de lo establecido en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), pues aún se consideraba que el trabajo universitario debía pertenecer al apartado “B” del Art. 123 de la Constitución.

Trabajo.		trabajo, entre las más importantes.
----------	--	-------------------------------------

Elaborado con base en Rondero

Además se concreta, en los setenta, un modelo de regulación *bilateral*, caracterizado por la centralidad de la negociación entre las burocracias institucionales y las sindicales<sup>3</sup>.

En suma, se crean dos modelos de regulación:

- a) Para académicos que regula, por un lado, los *aspectos académicos* de ingreso promoción y permanencia, sin intervención sindical directa y, por otro, los *aspectos laborales* definidos en los CCT, en los que si intervienen los sindicatos.
- b) Otro para trabajadores administrativos, cuyo eje más importante se ubica en los propios CCT y que, a través del sindicato, regula todos los ámbitos de regulación, desde el ingreso hasta las condiciones de trabajo en la universidad (Rondero, 2010).

Esta estructura generada hace más de 20 años, se mantienen en la actualidad, lo que muestra la estabilidad del sistema de relaciones laborales establecido, lo que sin duda, muestra un retraso entre las modalidades institucionales constituidas para dar presencia y reconocimiento a un agente hasta ese momento inexistente, los trabajadores universitarios (académicos y administrativos).

Hoy a más de dos décadas del reconocimiento y formalización de este agente, es sin duda necesario revisar si las reglas de que se doto al modelo de relaciones

---

<sup>3</sup> Para entonces la STPS reconoce 34 sindicatos en universidades públicas, 16 de ellos representaban a trabajadores administrativos, 9 de académicos y 7 mixtos, (Pulido, 1980: 202). En esos años se inicia el período de máxima expansión del sistema universitario. Proceso que refleja el incremento de la planta académica que entre 1970 y 1980, registra una tasa promedio general de 68.4%, mientras que la tasa de crecimiento de los académicos de carrera (tiempos completos y medios tiempos) fue de 108.7%. Esto muestra que la fuerza sindical universitaria se evidencia en el papel jugado por las universidades públicas en la reconfiguración del sistema político mexicano, especialmente en el ambiente de “reconciliación” post-68 y la apertura de las universidades a sectores anteriormente excluidos y colaborando en la construcción de las Universidades como espacios críticos del sistema y al generar propuestas de cambio social.

laborales responde a las condiciones actuales. En otras palabras es indispensable evaluar la condición en que se encuentra este modelo laboral, “que es fundamental para el futuro del país ya que en su seno se desarrolla la mayor parte de la educación superior e investigación científica y porque sólo a ella puede acceder la población estudiantil de escasos recursos” (Alcalde, 2005).

### **Gobernabilidad institucional y relaciones laborales en las universidades**

Debemos establecer que los modelos de relaciones laborales se enmarcan en una misma estructura normativa, existe gran heterogeneidad “de condiciones, modelos, estructuras y mecanismos institucionales en los que se traducen los principios de la regulación laboral nacional” (López Zárate y Rondero, 2010, mimeo).

Hemos establecido la existencia de un marco regulatorio específico desde la década de los 1980, de las relaciones laborales en las instituciones de educación superior autónomas por ley –aunque esta legislación también es aplicable a instituciones no autónomas– donde se separa la regulación del trabajo académico y el administrativo. Para los académicos, la bilateralidad ocurre en exclusivamente lo que se refiere a: salario, prestaciones, y la definición de jornadas de trabajo. En este sentido, todo lo que implica la regulación académica de organización y contenido del trabajo, es decir, la definición de procesos de ingreso, promoción y permanencia son responsabilidad y atribución de la institución. Por otro lado, en cuanto al trabajo administrativo, la figura de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), como instrumento de regulación, constituye el eje a través del cual se establece una completa negociación bilateral, como esquema de relación laboral<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> “ Esta variedad, se puede ver reflejada en aspectos como los tipos de seguridad social en los que se inscriben las instituciones, la existencia o no de diversos instrumentos normativos derivados de los CCT y de la legislación institucional (como son los reglamentos interiores de trabajo, los estatutos sindicales o de personal universitario, la existencia o no de más de un CCT, entre otros), lo que se traduce en la apertura o limitación de mecanismos de negociación y regulación con los que es necesario contender en la conducción institucional” (López Zárate y Rondero, 2010).

La diversidad se muestra en tipos de sindicatos y/o asociaciones de representación gremial del personal académico y administrativo, lo que permite “encontrar instituciones con un solo sindicato (mixto) e instituciones que tienen más de un sindicato, en general dos que dividen la representación de personal administrativo y académico, pero hay casos en los que hay reconocimiento de hasta cuatro representaciones laborales.(Por ejemplo la Universidad Autónoma de Oaxaca o la Universidad Veracruzana)” (López y Rondero, 2010).

Tal diversidad nos conduce a un tema crucial para la marcha de las instituciones la gobernabilidad. Entonces la Gobernabilidad es aquella forma de acción eminentemente vertical, ejecutada desde las instancias de gobierno del Estado, a partir de las que se llevan a cabo las tareas de dirección para la determinación de todas las cuestiones relacionadas con la sociedad sean políticas, económicas o sociales, Instancias amparadas en mecanismos de legitimidad como la propia actuación de los organismos gubernamentales y, por otra parte, por los procesos electorales (recuérdese que las dirigencias sindicales se eligen). Entonces, la suma de acción gubernamental y elecciones son la base de legitimidad de gobierno, es decir, de quienes gobiernan.

Así la cuestión “estándar” de la Gobernabilidad “consiste en preguntarse por las capacidades de gobernar del gobierno” (Aguilar, 2006, 69), esto supone que a la sociedad se le gobierna. En este sentido se ha buscado, por distintos medios, resolver las limitaciones en el quehacer de gobierno, para habilitarlo de acuerdo a las condiciones de cada momento. Por lo que es común encontrarnos con diversas "recetas" o "fórmulas", que aplicadas sistemáticamente permitirían, se dice, "resolver" los problemas que presenta la "gobernabilidad", es decir, se asume la noción como mecanismo de resolución de problemas desde el Estado, tomando decisiones desde éste y hacia la gente como objeto de sus políticas, basado en la "legitimidad" que las elecciones populares le han dado a un gobierno para tomar las decisiones sin que la inclusión sustantiva de la gente en la toma de éstas sea central.

Sin embargo, ésta cuestión adquiere tonalidades diferentes en la universidades, por aspectos como la configuración de la representación antes señalada, lo que genera factores de conflictividad laboral diferente y que afecta la marcha cotidiana de la institución, como afirman López Zárate y Rondero, más en extenso.

“Los aspectos académicos se resuelven en el ámbito de los órganos colegiados y a través de la intervención operativa directa de las autoridades universitarias, los asuntos laborales se negociación en otro plano de la institución con referentes normativos distintos y a partir del reconocimiento de organizaciones de representación alternas a los espacios académicos. Ejemplo de estos aspectos de conflictividad son: las revisiones de CCT, la aplicación cotidiana de la normatividad laboral (aplicación de cláusulas), la atención a demandas de trabajadores, la negociación con uno o más interlocutores sindicales (negociación de plazas, licencias, demandas internas de trabajo, entre otras), aplicación de prestaciones. En suma, la necesaria existencia de espacios administrativos de atención ex profeso de las condiciones de trabajo” (López Zárate y Rondero, 2010).

Lo que se puede establecer es que el potencial de conflicto es permanente y, por tanto, la negociación, , no sólo en lo concerniente al derecho de huelga, igualmente por la toma de decisiones constante debido a los asuntos operativos de la cotidianidad, fundamentales para el desarrollo de las actividades sustantivos de las instituciones. Esto quiere decir, que existen puntos de contacto que cada día pueden generar diferencias en torno a lo establecido en los dispositivos de regulación institucional, pero más aún en los cambios generados externamente y que deben ser procesados en lo interno, en este punto en particular se muestra

“en aspectos como los tipos de seguridad social en los que se inscriben las instituciones, la existencia o no de diversos instrumentos normativos derivados de los CCT y de la legislación institucional (como son los reglamentos interiores de trabajo, los estatutos sindicales o de personal universitario, la existencia o no de más de un CCT, entre otros), lo que se traduce en la apertura o limitación de mecanismos de negociación y regulación con los que es necesario contender en la conducción institucional. actividades de las instituciones no son infrecuentes y su duración puede ser desde unos cuantos días hasta meses con consecuencias graves para el desarrollo de las actividades académicas”( López Zárate y Rondero, 2010).

No cabe duda que la formalización de las relaciones laborales en el ámbito universitario fueron resultado de condiciones específicas, hoy día es evidente que la dinámica social ha generado grandes transformaciones en todos los aspectos de la realidad social, ante tal panorama es necesario repensar la estructura institucional que regula las relaciones laborales en el mundo universitario

En especial por los cambio evidente en las condiciones de trabajo a los que la norma no muestra desajustes, “con transformaciones sustantivas en la organización del trabajo a partir aspectos como: la incorporación de la tecnología, las demandas del mercado, los cambios en el peso relativo de los sindicatos en la representación, al menos, del sector académico; el reconocimiento de nuevas formas de asociación; la incorporación cada vez más amplia de trabajadores contratados por honorarios o por obra determinada; el ingreso creciente de trabajadores de confianza en la administración, entre otros” (Rondero: 2009).

### **Comentarios finales**

Sin duda la necesidad de construir nuevos dispositivos de negociación y regulación laboral es ineludible, por la necesidad de reconocer la flexibilidad a través de nuevos esquemas de relación entre las autoridades universitarias y la representación sindical.

Ahora es básico ajustar procesos de conducción altamente burocratizados (sea desde las institución y, por supuesta, desde el liderazgo sindical, con la perspectiva puesta en el futuro de las universidades públicas para que recuperen la relevancia. No se debe olvidar que el trabajo sindical tiene gran responsabilidad en le desarrollo de las funciones sustantivas de las universidades, donde deben reconocer que la División del trabajo genera:

- Una Reglamentación que formula un sistema de controles y sanciones diferenciadas.
- Establece que las posiciones se asignan con base en aptitudes técnicas que se conocen a través de la aplicación de evaluaciones impersonales.
- Que la Autoridad se debe ordenar jerárquicamente

- Que para el ámbito académico y en muchos casos del administrativo, lo realizan expertos especializados a sueldo, gobernados por reglas abstractas, claramente definidas.
- Para los cuales se construyen categorías para tratar problemas y casos particulares.
- Todas las actividades, si bien se mantienen en general con el paso del tiempo, sin duda su funcionalidad se altera debido a factores diversos.

Se trata de superar todo aquello que afecte la marcha de las instituciones, por ejemplo:

- INCAPACIDAD ADIESTRADA: los talentos funcionan como insuficiencias y puntos ciegos.
- Flexibilidad insuficiente.
- Psicosis Profesional: a consecuencia de sus rutinas cotidianas, la gente adquiere preferencias, antipatías, discriminaciones y acentúa ciertas cosas.

En suma y como lo apunta Bauman, es necesario asumir que reformar las instituciones es indispensable en la medida en que cada época la historia “está plagada de periodos críticos en los cuales se hizo evidente que las premisas y estrategias probadas y aparentemente confiables habían perdido contacto con la realidad y exigían ajustes o una reforma” (Bauman, 2007, 27).

Muchas Gracias

## **Referencias Bibliográficas**

**Arturo Alcalde Justiniani** (2005) "Trabajo universitario", Diario la Jornada, sábado 15 de enero de.

**León Corona Benito** (2007) "**Gobernabilidad y crisis**", notas de investigación

**León Corona Benito y Lorena Oliver Villalobos** (2009) "La Reforma por competencias en el Sistema de Educación Media Superior: Una mirada desde la teoría del neo institucionalismo"

**López Z. Romualdo y Rondero López** (2010), "Nuevas configuraciones en la regulación de la relaciones laborales de las Universidades Públicas en México", mimeografiado.

**Rondero, López, Norma** (2010) "Nuevas configuraciones en las relaciones laborales de las universidades públicas mexicanas", en Cazés, Ibarra y Portes (Coorsds.), *Las universidades públicas mexicanas en el año 2030: examinando presentes, imaginando futuros*, UAMC-UNAM-CIICH, México.