

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

MAESTRÍA Y DOCTORADO EN ESTUDIOS SOCIALES

**Flexibilidad Salarial y Conflictos
laborales en la UAM**

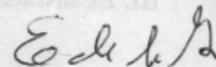
para obtener el grado de Maestría en Estudios Sociales, línea de Estudios
Laborales que presenta:

Alumno

Alberto Borbolla Albores

Director de Tesis:

Dr. Enrique de la Garza Toledo



México, D.F., Noviembre del 2010

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

MAESTRÍA Y DOCTORADO EN ESTUDIOS SOCIALES

**Flexibilidad Salarial y Conflictos
laborales en la UAM**

para obtener el grado de Maestría en Estudios Sociales, línea de Estudios
Laborales que presenta:

Alumno

Alberto Borbolla Albores

Director de Tesis:

Dr. Enrique de la Garza Toledo

México, D.F., Noviembre del 2010

CONTENIDO

I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
1. Antecedentes.....	4-7
2. Esbozo del régimen político en México: crisis del modelo de desarrollo político y económico.....	7-11
3. Crisis de corporativismo y la emergencia de otro modelo laboral.....	9-11
4. Los estudios sobre el SITUAM.....	12-16
5. Problema de investigación.....	16-19
6. Metodología.....	19
7. Análisis histórico.....	20
<i>Trabajo de archivo.....</i>	20-21
<i>Entrevistas e personajes de la UAM.....</i>	21
<i>Corolario.....</i>	21
8. Camino metodológico.....	21-24
d) <u>Caracterización de las etapas sindicales.....</u>	
e) <u>Extensión de días y ampliación de demandas.....</u>	
 II. LA FORMACIÓN SOCIOECONÓMICA NEOLIBERAL	
1. El proceso de flexibilidad.....	25-31
2. Formas de flexibilidad.....	31-32
3. La educación superior y flexibilidad salarial.....	32-34
4. Flexibilidad salarial y conflicto laboral.....	34-37
 III. EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO: EL CASO DE LA UAM	
1. Historia y desarrollo del sindicalismo universitario.....	38-42
2. La Universidad Autónoma Metropolitana.....	42-47
a) <u>La población UAM en sus orígenes.....</u>	
b) <u>Proceso de cimentación de las demandas del SITUAM.....</u>	
<i>Acuerdos entre actores.....</i>	
<i>Secuelas del conflicto.....</i>	
c) <u>SITUAM y las corrientes.....</u>	
3. La remuneración académica: de la centralización a la flexibilización como norma	47-49

5. La brecha salarial entre académicos y administrativos.....	49-55
<u>La evidencia empírica</u>	
4. Tres actores de la UAM hablan sobre las huelgas (en cuatro actos).....	56-60
IV. LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA FLEXIBILIDAD SALARIAL EN LA UAM	61-64
1. Tres periodos de huelgas en la UAM.....	65
▶ <u>Etapas de centralidad contractual: 1976-1981</u>	65-67
▶ <u>Etapas de contención salarial</u>	68-72
▶ <u>Consolidación de la flexibilidad salarial</u>	73-76
V. Conclusiones.....	77-78
VI. Bibliografía.....	79-82

I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Antecedentes

Las dificultades, que hoy por hoy, enfrenta el entramado social le ha reclamado a los estudios sociales, entre otras cosas, el reemplazo de un concepto limitado de sociedad, a otro con mayor amplitud, que incorpore la fenomenología del actor, (y la incertidumbre y complejidad en el juego de las construcciones de sentido), a la potencia o restricción que impone en diferentes situaciones la estructura social a la acción social. Así, esta trayectoria de reestructuración conceptual notoriamente impactó a múltiples trincheras académicas, concretamente se puede observar esto, en los cambios conceptuales que en últimas fechas registran los estudios laborales sobre todo en lo relativo a la noción del *trabajo*. De la Garza (2000), señala que este término que fue central en las ciencias sociales, todavía visible a finales del siglo pasado, todo lo contrario a lo que hoy día sucede, en donde ha perdido su centralidad y al mismo tiempo ha extendido su heurística a otras áreas antes desamparadas usualmente por el concepto clásico de trabajo. En otras palabras, el concepto de trabajo clásico se ha dilatado heurísticamente, a otro concepto de trabajo, que suma al anterior los significados de los actores, la incertidumbre de la acción e interpretación y, la complejidad del fenómeno laboral, abriendo además su comprensión disciplinaria a la explicación de zonas antes objetadas o simplemente denostadas. Es así que la amplificación de tal concepto, entre otros efectos, ha dado cabida al registro de “*otros trabajos*” y, también a formas alternativas de analizar los fenómenos sociales que implican lo laboral: procesos de constitución inherentes de significados, subjetividades e identidades en generación de mundos del trabajo. No obstante si la tendencia que presenta la extensión del concepto de trabajo se percibe hacia el examen de otras áreas de la realidad social, todavía es usual hallar abordajes teóricos en temas clásicos de la sociología del trabajo. Este es el caso que aplicamos al estudio del sindicalismo, en particular del universitario en México.

El estudio de la transformación laboral en la universidad es un tema de investigación que consideramos fundamental para los estudios del trabajo. El fenómeno laboral al interior de las universidades evidentemente es singular, puesto que incorpora elementos distintos a los que registra el mundo obrero. La universidad en su complejidad presenta varias aristas, a veces entrecruzadas por otras, a veces imbricadas en ellas mismas, a través de las cuales se le puede abordar, una de ellas, que nos llama la atención, tiene que ver con la que ostenta el espacio laboral, las relaciones en materia académica y los conflictos laborales. De ahí que pensemos a la universidad como una zona laboral “conflictiva” y en permanente “haciéndose”, que acoge en su interior (y exterior) tiene influencias, luchas y resistencias en constante logro por la hegemonía de los modelos de trabajo y, con ello del control de los recursos y la toma de decisiones. Esto se puede ver de mejor manera, cuando se examina la contradicción institucional que se presenta entre un sindicato obrero clásico y, la que se observa al interior de un sindicato mixto universitario, que incorpora en sus filas tanto el trabajo administrativo, como el académico, es decir confluyen dos prácticas y una misma relación laboral. Por tal motivo, el estudio del sindicalismo universitario, usualmente conduce a distintos derroteros, sobre todo cuando la estructura examinada se presenta como mixta y en permanente disputa; este es el caso del SITUAM.

Del mismo modo, es posible detectar en tales organismos universitarios, los efectos de políticas gubernamentales que a partir de los años ochenta han impactado profundamente en las raíces del mundo obrero y desde luego en la conformación del ámbito educativo. Las políticas laborales de los últimos años han transformado intensamente la estructura productiva de las empresas, los mercados de trabajo y los procesos de trabajo. Además se ha hecho notoria la aplicación de una política neoliberal antisindical, que en su operación ha estimulado en lo general un trastocamiento institucional y con ello un tambaleo en lo relativo a las prácticas de sus actores, tanto en la (des)regulación de los mercados laborales, el cambio de rol de ciertas instituciones públicas y desde luego en la crisis de representatividad en el modelo de relaciones laborales, que usualmente rigen en los sindicatos. La política antisindical si bien ha provocado una disminución de los estallidos de huelga en el mundo obrero, no tanto por fomentar políticas amigables al sector obrero, sino todo lo contrario, al operar un embestida hacia lo laboral; en el ámbito universitario no sólo no se ha reducido sino en ciertas instituciones universitarias se ha incrementado con el tiempo. El caso del SITUAM, como ningún otro

sindicato universitario, registra una trayectoria de acrecentamiento y extensión en lo relativo a sus conflictos laborales. ¿De qué manera explicar esto?

Hay que señalar que el marco general que circunda este fenómeno social, parte del tránsito de una legitimidad posrevolucionaria sustentada, en lo general, en un régimen heredero de los caudillos revolucionarios y en el contenido del pliego constitucional, y cohesionada por una estructura presidencialista basada en una estructura de poder carismática y corporativista a otra que basa su legitimidad en la democracia y pluralismo político. De ahí que Velasco (1999), señale que la estructura formal del movimiento sindical en el México reflejó la articulación de las principales fuerzas sindicales con los grupos de poder en el país. Desde entonces se conforma la estructura sindical como un régimen de concesión para usufructo privado por parte de un tipo específico de funcionarios estatales descentralizados: charros sindicales. Por lo demás, indica, se ha transitado de una estructura de poder que se conformaba a través de las alianzas corporativistas y la hegemonía del partido único, a otra que impone un pluralismo político que promueve determinados procesos que conducen a la transición política en el país.

En la educación superior, este cambio estructural, se puede explicar por el paso de un poder discrecional, a otro poder,- todavía con rasgos discrecionales-, que respalda su estructura burocrática mediante la aplicación de políticas de evaluación, planeación y administración. En el caso particular de la UAM, este proceso se exteriorizó, entre otras cosas, por la política de reestructuración laboral y salarial del sector académico, así como a su menosprecio a otro sector no académico, que hoy por hoy, mantiene una definida resistencia ante tal política. Luego entonces, en este estudio trazamos, a partir del uso de una secuencia cronológica, el proceso dentro del cual el trabajo académico, en la mayoría de los casos, se ha flexibilizado, sobre todo en lo relativo a su salario y ello ha tenido claras implicaciones en la materia laboral. En este bosquejo temporal se hace notoria la manera en que los mecanismos institucionales del sindicato, -que en su momento fueron claves en la generación de la legitimidad del organismo-, al día de hoy, se tornan incapaces de dar respuesta en la aplicación de los nuevos procesos, instaurando, con ello una percepción al interior de la comunidad con claros signos de rezago y obsolescencia, en cuanto a su pertinencia a los nuevos tiempos sociales.

Por todo esto, consideramos necesario abrir la discusión sobre los procesos de la reestructuración laboral en el sector académico y el tipo de efectos que solivianta en negociación laboral. Teniendo claro esto, podremos identificar ciertas singularidades y extravíos, en tanto a temas organizacionales, institucionales y comunales, todo esto dentro de una línea de tiempo y, en la figura que ostentan las huelgas, entendidas éstas últimas como proceso sociales. A continuación presentamos un esbozo del régimen político mexicano y, después damos una somera cuenta de los estudios realizados al SITUAM.

2. Esbozo del régimen político en México: crisis del modelo de desarrollo político y económico

De la Garza, en su texto: *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* (2001), señala que en la región, ante de la gran transformación iniciada hacia 1982 con la crisis de la deuda, predominaron dos tipos de sindicatos: *clasistas y corporativos*. Esto últimos, de acuerdo con él, se caracterizaron, en su mayoría, por ser inestables y usualmente correspondieron al periodo de sustitución de importaciones: desarrollo del mercado interno, la protección y el fomento a la industria y un gasto e inversión pública con una función keynesiana. Finalmente afirma que el ámbito principal de los sindicatos corporativos fue el del Estado. ¿De qué manera se configuró este fenómeno social en el caso de México?

En el primer cuarto del siglo, el sistema político posrevolucionario estableció, con el propósito de consolidar su legitimidad política, una determinada estructura institucional, que por muchos años soportó al sistema político. De ahí que se propuso un modelo de cohesión nacional con carácter-popular, que junto a la aplicación de un determinado desarrollo económico y social proponía construir un Estado moderno¹. Otro aspecto importante para edificar la nación posrevolucionaria se registró en la consolidación de la alianza con los sectores populares organizados. Así pues, el desarrollo del país, en especial durante la etapa Cardenista, estuvo dirigido en torno a fortalecer el pacto social: sindicatos; empresarios y gobierno, y a incorporar a grupos y demandas al núcleo del sistema político². La crisis de este modelo empezó a manifestarse con las nuevas exigencias de la clase media, que a finales de

¹ Ver Córdova, 1996

² Ver Ilan Bizberg

los sesentas y de forma más organizada en los setenta, encabezó movimientos sociales independientes que confrontaban a los sectores corporativista, dando como resultado ciertas fisuras estructurales en el sistema político. El sistema inició su resquebrajamiento institucional a mitad de los setentas, al fracasar la incorporación de nuevas demandas de impulsaron los nuevos sectores sociales no organizados corporativamente, mostrando con ello, que en muchos casos, los mecanismos institucionales de control carecían de soluciones “eficientes” ante la aparición de nuevos estratos sociales. Para contrarrestar lo anterior, durante el gobierno de Echeverría se hicieron algunos intentos de solucionar aquellas fallas sistémicas³.

A partir de los años ochenta, las presiones internas tanto externas, dieron como resultado la crisis del sistema político mexicano. En 1982 se registró el inicio de la aplicación de las políticas neoliberales en el país, que desembocó en el proceso de cambio institucional de las entidades públicas, así como en la conformación de otro modelo organizacional en las empresas privadas. En el caso del sindicalismo, si bien a finales de los setenta registró algunos brotes de organismos independientes que, en muchos casos cuestionaron el pacto corporativista, un década después, el sindicalismo se enfrentó a una fuerte embestida antisindical, que al inscribirse en la crisis del pacto original – el que incluye al sector empresarial, grupos organizados y gobierno- lo transfiguró en otro régimen con claros aspectos clientelares y neo corporativos⁴.

Bensusán (2000) recuerda que a partir de las crisis de la deuda externa de 1982, el país experimentó profundas transformaciones sociales, que en sucesivas olas cambiaron los rasgos estructurales de la economía y las relaciones del Estado con la sociedad. Después de esa fecha, la situación se modificó drásticamente. En el marco de un severo proceso de ajuste las ventajas de dicha alianza fueron y siguen siendo decreciente, mientras que la ausencia de un sistema de representación sindical transparente y dotado de plena autonomía fue uno de los factores causantes del desequilibrio en el reparto de los costos de la transición

³ Es así que fue en esa década, cuando “el concepto de derecho a la información se incluye, a partir de la reforma política de 1977, al artículo 6º de la Constitución, en cuyo último párrafo se introdujo la expresión: *El derecho a la información será garantizado por el Estado*. Tres aspectos comprenden dicho derecho: a) *derecho a atraerse información* (acceso a los archivos, registros y documentos públicos; b) *derecho a informar* (libertad de expresión e imprenta) y; c) *derecho a ser informado* (recibir información objetiva y oportuna, derecho a enterarse de todas las noticias). (Villanueva: 2006)

⁴ A partir de 1986 el gobierno impone la apertura de la economía mexicana, que es coronada por la negociación y firma TLC unos años más tarde. Con Salinas se intentó una nueva transformación del carácter del régimen sin que cambiara su naturaleza, se pasó de un Estado corporativo a otro con carácter clientelar. (Bizberg, 2004).

a un nuevo modelo de desarrollo⁵. A continuación presentamos un cuadro que registra en tres dimensiones el panorama económico de 1950-1970.

Panorama económico en el periodo 1950-1970

Las variables macroeconómicas del periodo 1950-1970 muestran que la economía mexicana funcionaba relativamente bien. El PIB creció entre 3% y 4% aproximadamente y la inflación alrededor de 3%. Fue un periodo excepcional al que se llamó “desarrollo estabilizador”. Desde mediados de los años sesentas la economía mostraba alentadoras de crecimiento y un tipo de cambio relativamente estable. El déficit del gobierno era controlable gracias a que los ingresos por la venta de petróleo alcanzaban para financiar el elevado gasto público y los sueldos de la creciente burocracia. La economía se había transformado, sin embargo en dependiente de las exportaciones de petróleo. (Gollás, 2003)

Crisis 1968

Se produjo en la represión de octubre de 1968 en Tlatelolco. Fue causada por las protestas de una clase media ascendente deseosa de participar, que se enfrentaba a los rasgos autoritarios tradicionales del sistema político y las inequidades del sistema económico, protestas que además recibieron el aliento de un estado mundial de ánimo. (Basáñez, 1990)

Echeverría

El comportamiento histórico de las principales variables macroeconómicas en México empezó a cambiar de manera notable a mediados de los años setenta. En particular el gasto del gobierno aumentó sin que se incrementaran sus ingresos y en consecuencia crecieron el déficit fiscal y el de cuenta corriente. La retórica “populista del gobierno provocó una gran incertidumbre en el sector privado. La crisis en ese periodo puede atribuirse también a las políticas asociadas al “desarrollo hacia dentro” que ponía énfasis en el mercado interno y poca atención en los mercados externos. (Gollás, 2003)

Crisis 1976

En el contexto de una recesión mundial por el desequilibrio de la balanza de pagos, se registra la crisis del 76 en el país. Es así que la devaluación de agosto de 1976, hay que verla como culminación del enfrentamiento entre gobierno y los empresarios durante la

⁵ Hay que apuntar que la existencia de modelos de regulación proteccionista en la región resultó compatible durante décadas con los procesos de industrialización centrados en la sustitución de importaciones y el mercado interno, pero se puso en entredicho en el marco de los procesos de ajuste estructural de los ochenta, al abrirse los países de la comarca a la competencia internacional. (Bensusán, 2000; Marshall, 1996) De este modo y a partir de los enfoques neoclásicos, se recomendó eliminar todo tipo de rigideces en el manejo de las relaciones laborales para propiciar un abaratamiento de los costos y el incremento de la productividad. La meta era lograr la disciplina de los trabajadores y la menor intervención posible de los sindicatos y los gobiernos en los mercados de trabajo y las empresas. Desde ese punto de vista, para el recuperar el crecimiento económico sin generar inflación o crisis cambiarias era imprescindible introducir reformas flexibilizadoras (o desreguladoras) y reducir los costos no salariales. (Bensusán, 2000 Camargo, 1997) Así pues, mientras más flexible sea la legislación y más bajos los costos laborales unitarios, mayor será la competitividad. (Bensusán, 2000; Asesina y Peronti, 1997)

segunda mitad sexenio echeverrista, parece haber sido producto de la dirigencia privada por su reacción de desconfianza a la política de apertura y acercamiento a las bases que el gobierno puso en práctica ante la lección del 68. (Basáñez, 1990)

Conflictos laborales

En el periodo 1971-1976 se registraron 358 conflictos laborales, en la que participaron un total de 11 934 trabajadores. (Zapata, 1995)

López Portillo

Si bien al inicio se descubrieron reservas de petróleo que liberaron a la economía de las restricciones financieras externas y estimularon la inversión privada, al final del periodo se registraron una drástica devaluación del peso, la disminución de la actividad económica, una inflación de casi 100%. (Gollás, 2003)

Crisis 1982

El hundimiento del petróleo, el cambio presidencial, las preocupaciones internacionales y las presiones internas, se encuentran entre los factores que giraron en torno a la crisis del 82. Es así que el primero de septiembre con la nacionalización de la banca como culminación de un proceso de desconfianza y fuga que parece haber sido provocada por la dirigencia política al comprobar el fracaso del intento de reconciliación con la dirigencia privada que López Portillo puso en marcha ante los acontecimientos del pasado gobierno. (Basáñez, 1990)

Conflictos laborales

En periodo 1977-1982 se registraron 1 060 conflictos laborales, en la participaron un total de 35 521 trabajadores. (Zapata, 1995)

Miguel de la Madrid

La nueva administración empezó en una aguda crisis económica y de confianza de la población hacia el gobierno. A este gobierno le toca corregir los enormes desajustes fiscales y monetarios del sexenio anterior. En el periodo de 1982-1983 se dio un acelerado descenso en los salarios reales, que afectó y estimuló la fuga de capitales. En 1987 se puso en marcha un plan cuyo eje central era un acuerdo entre el gobierno y los sectores obrero, campesino y empresarial para no subir los precios, no exigir demandas excesivas en salarios y no elevar las ganancias. A este acuerdo se le bautizó como Pacto de Solidaridad Económica (PSE). Durante este periodo se aplicaron tres políticas económicas de trascendencia en el país: la liberalización del comercio; el PSE y la disminución en la participación del gobierno en la economía. (Gollás, 2003)

Crisis 1987

Tiene que ver con el desplome de la Bolsa Mexicana de Valores

que inició el 6 de octubre de 1987 con la nominación del candidato del PRI a la presidencia. Parece haber sido provocada por las dirigencias pública y privada, como producto de una cadena de imprevistos, errores y desaciertos no del todo inevitables. (Basáñez, 1990)

Conflictos laborales

En periodo 1983-1988 se registraron 238 conflictos laborales, en la participaron un total de 45 150 trabajadores. (Zapata, 1995)

Cuadro elaborado con base en la información citada (ver bibliografía)

3. Crisis de corporativismo y la emergencia de otro modelo laboral

García Aguilar (2008) señala que los sindicatos pierden poco a poco terreno debido principalmente a que han perdido legitimidad, representatividad y poder de negociación. Esto se ve reforzado por la cultura antisindical que se despliega en los medios de la opinión pública para acusar a las organizaciones de trabajadores como responsables de obstaculizar la productividad y competitividad de las empresas y, en consecuencia, el “desarrollo” del país. Por su parte, Lescas (2007), apunta que el modelo económico neoliberal ha provocado en los últimos sexenios (1982-2006) una exacerbación de los conflictos obrero-patronales⁶, ya que los patronos han recurrido reiteradamente a la violación de los contratos colectivos de trabajo, condiciones generales de trabajo de los trabajadores sindicalizados, además de las constantes ofensivas en contra de derechos y conquistas laborales obtenidas a lo largo de grandes luchas. Así, la expresión formal de esta embestida antisindical se observa particularmente en el establecimiento de políticas de contención salarial, en la disminución del gasto social, así como la progresiva trasgresión a los contratos bilaterales. De modo que el sindicato, en lo general, expresó la disconformidad antes tales políticas, en la forma social de las huelgas.

Cuadro No. 1: Una década de conflictos laborales en México

Año	Huelgas	Huelguistas	Días perdidos	Emplazamientos
1978	758	14 976	-	6 021
1982	1 925	25 200	1 363	16 030
1986	312	82 700	1 836	11 579

⁶ Si bien se manifiesta una atemperación de los conflictos obreros, lo que estallan se caracteriza por su extensión y ampliación de demandas.

1989	118	58 100	344	6 806
------	-----	--------	-----	-------

Fuente: Cuadro elaborado en: Sindicalismo mexicano frente a la reestructuración. Francisco Zapata. Pag. 103. 1995

Los emplazamientos y las huelgas de tres décadas distintas, revelan en el fondo, el proceso de agotamiento de los sindicatos, sobre todo en la disminución de la cantidad de huelgas estalladas, a diferencia de lo sucedido en el ámbito universitario. Una posible explicación tiene que ver con la falta de independencia tanto del árbitro en este caso la STyPS y, de las dirigencias obreras en cada conflicto laboral, lo cual trae consigo una imposibilidad democrática la interior de dichas entidades.

Cuadro No. 2: Emplazamientos y huelgas en los últimos veinte años

Concepto	1990*	2000*	2010**
Demandas registradas	27,070	23,632	-
Emplazamientos a huelgas registrados	7,006	3,563	5,769
Huelgas estalladas	136	17	19
Trabajadores involucrados	64,854	4,015	2,494
Días-hombres perdidos (miles)	3,243	118	87

Fuente: *Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo con información de la JFCA. ** Sexto informe de Ernesto Zedillo, 2000.

Teniendo en mente lo anterior, surge la siguiente interrogante: ¿Dentro de este contexto, cuál es el lugar del sindicalismo universitario, en especial del SITUAM, en otro escenario social que trastoca la institucionalidad de otro modelo antes hegemónico? ¿El aumento en los estallidos de huelgas en la UAM de qué manera se ha explicado?

4. Los estudios sobre el SITUAM

Hay que advertir que en la revisión que aplicamos al tema de sindicalismo universitario, nos hemos limitado a la revisión de ciertos trabajos de investigación, que en este momento consideramos útiles para obtener un primer acercamiento al fenómeno. Adicionalmente registramos algunas contribuciones teóricas fundamentales que sirvan de manera de ancla a nuestro problema de investigación. En concreto, el presente sondeo abarcó el análisis de tres proyectos de investigación y algunos artículos.

El primer trabajo que examinamos fue el de la “*Crisis del sindicalismo universitario...*”escrita por Nava (1994). Este estudio, en general, muestra que las transformaciones laborales registradas en el espacio universitario obedecieron principalmente

a la modificación del modelo de desarrollo económico, mostrando con ello, la ausencia de alternativas y tácticas de resistencia del sindicato tradicional para enfrentar los cambios en la organización del trabajo y las condiciones laborales que se impulsaban. Señala, entonces, que son otros modelos organizativos en materia laboral, como los inspirados en el toyotismo, los que han debilitado el modelo sindical tradicional y, a partir de ello, se ha debilitado la capacidad de negociación y gestión de los intereses de los trabajadores.⁷

Para decirlo en una frase: los sindicatos universitarios no han sido capaces de presentar alternativas eficaces de negociación ante los cambios que ha impuesto el neoliberalismo en materia de modernización laboral. (Nava 1994). El trabajo concluye señalando que el deterioro de la representatividad sindical tiene que ver con la crisis del *taylorismo-fordismo* y con la emergencia de las formas flexibles de organización basadas en la productividad y el fomento del individualismo. Esta transformación explica las contradicciones en el modelo de relaciones laborales propio de tal organización tradicional. Finalmente rescatamos la pregunta que Nava dejó en el tintero de investigación: ¿Es capaz el sindicalismo actual de adaptarse a los cambios que propone el neoliberalismo?

En otro trabajo titulado “El SITUAM ante las políticas de reorganización administrativa...” de Ruiz Torres (1998), que dirigió su atención a la relación de las políticas gubernamentales con la reorganización laboral en las instituciones de Educación Superior, entramos un supuesto común tanto en éste, como en el anterior trabajo antes suscrito: los problemas asociados al modelo de relaciones laborales y su disfuncionalidad ante un contexto marcado por la apertura económica y la democratización del país. De esta forma, en tales estudios, en lo general, se reconoce un panorama laboral en el que los sindicatos resistían las transformaciones laborales impulsadas por las políticas de corte neoliberal.

Ruiz sostiene que el proceso de flexibilidad laboral generó condiciones de desestabilidad e incertidumbre en el empleo, además de que la política neoliberal, intentó eliminar de los contratos colectivos de trabajo aquellas cláusulas que garantizaban una real bilateralidad en las relaciones laborales entre patrón y trabajador. Esto, como ya indicamos, operó claramente en el caso del personal académico al implantarse las políticas de

⁷ Zapata señala que el Estado ha impuesto topes salariales a la clase trabajadora, y esto ha hecho que los sindicatos, aún haciendo uso de su último recurso, la huelga legal, no logren recuperar la pérdida de su poder adquisitivo, citado en ... en TESIS, *El SITUAM ante la política de reorganización laboral administrativa* (1998).

deshomologación salarial⁸. En todo caso, lo que nos interesa del estudio de Ruiz, es la caracterización que genera sobre el proceso de reestructuración laboral, que esencialmente persigue establecer un nuevo marco institucional, en donde el mercado, a través de la competencia, dicte las condiciones de trabajo y el nivel de los salarios bajo los que deberán laborar los trabajadores.

Por lo cual, señala que se trata de otro modelo organizativo que en su operación modifica las condiciones de trabajo e introduce masivamente nuevas modalidades contractuales basadas en el trabajo temporal y el salario a destajo. Esto es, para él, asistimos a una nueva etapa de precarización laboral ante la que los sindicatos tendrán que luchar, pero bajo estrategias y modalidades de resistencia y organización novedosas que escapen a las viejas formas de lucha. En ese sentido es que Ruiz (1998) señala que investigadores como Zapata y Trentin sostienen que el sindicato tiene que voltear la mirada hacia otras capas sociales, concretamente el sector informal, para buscar sindicalizar a estos trabajadores con la finalidad de convertirlos en actores con representatividad. En un sentido similar, Graciela Bensusán (2000) indica que es necesaria la emergencia y consolidación de un sindicalismo que se muestre como alternativa a los gastados y rígidos modelos del pasado.

De ello se desprende la siguiente cuestión: si la universidad está experimentando su transformación como resultado de las presiones que impone la mercantilización de la educación y la ciencia, en qué medida podrá el sindicalismo transformarse institucionalmente también para unirse al proceso de cambio que registra la entidad y luchar por la defensa de la universidad pública bajo nuevas modalidades que preserven la educación como derecho y protejan las condiciones laborales de quienes en ella trabajan. Se trata de entender que la universidad vive hoy nuevos desafíos que exigen la unidad más amplia de su comunidad para defenderla como institución social que es necesario proteger y preservar. ¿En qué medida las viejas formas de lucha y resistencia sindical se están constituyendo precisamente como elemento para atacar y dismantelar a las universidades públicas que afirman defender?

Ante esto, el profesor Gatica (2001), proporciona algunas pistas, que ayudan a plantear nuevos derroteros que sirvan para enfrentar los nuevos desafíos. En su trabajo “Democracia Sindical y Construcción de Legitimidad”, señala que el SITUAM, como el resto

⁸ ver Ibarra, 1994

del sindicalismo autonomista surgido en los años setenta, tuvo entre sus principales motivaciones promover la democracia sindical, es decir, desarrollar un sindicalismo alejado del autoritarismo propio del sindicalismo oficial. Sin embargo, cabe preguntarse, en qué medida tales principios deben ser revalorados y transformados para edificar una nueva organización sindical que sea capaz de enfrentar, ya no el autoritarismo estatal de los años setenta, sino el despotismo de los mercados de los tiempos presentes.

En otro texto, Gatica (1995), indica que la transformación salarial del trabajo académico se muestra en la presencia de un nuevo esquema de remuneración. Entre los aspectos más sobresalientes de esta nueva forma institucional se da en el margen de la negociación bilateral entre autoridades y sindicato, además los nuevos componentes de ingreso en los académicos- bajo la modalidad de becas y estímulos- se caracteriza por estar sujetos a un proceso evaluatorio de donde les viene un carácter selectivo y son definidos por la reglamentación universitaria como “no salarios”. (Gatica, 1995). Los salarios académicos se erigen en el núcleo central de una estrategia gubernamental más amplia y compleja que modifica de raíz la educación superior. La productividad y su evaluación se convierten en el nuevo paradigma de la “calidad académica” en las IES. (Soto, 1997)

Al implementarse los topes salariales y la política económica restrictiva del Estado, los trabajadores ven claramente como el movimiento sindical universitario sufre derrota tras derrota y es evidente el estancamiento en sus salarios y prestaciones. (Estrada, 1991) ¿Acaso se puede combatir la fuerza de los mercados de la misma manera en la que se combatió el autoritarismo estatal? Esta pregunta resulta esencial frente a los retos que enfrentan la universidad y los sindicatos en el neoliberalismo.

En suma, es necesario plantearnos, si bajo las condiciones que actualmente privan en México es necesario pensar el fenómeno sindical en nuevos términos. De la lectura de las investigaciones disponibles que hemos comentado brevemente surgen algunas inquietudes que tendremos que reflexionar. Se ha documentado los efectos que ha tenido el SITUAM ante el cambio de modelo organizacional, así como los impactos que ha producido en su interior la embestida neoliberal, sin embargo falta relacionar todos los elementos antes vertidos en forma de preguntas, ahí van algunas: ¿Existen elementos para afirmar que los sindicatos se han constituido en un obstáculo para el adecuado desarrollo académicos de las

universidades? ¿Se aprecia realmente una intención política de modificar el modelo de relaciones laborales en las universidades para eliminar derechos adquiridos en detrimento de los trabajadores o es posible pensar en la búsqueda de un nuevo esquema en el que tales relaciones transiten a un momento superior de entendimiento en beneficio y defensa de la educación universitaria pública del país? ¿Hay relación entre las políticas de reestructuración salarial aplicadas en un sector universitario y el incremento de los estallidos de huelga?

5. Problema de investigación

En este marco referencial consideramos que el estudio sobre la UAM es relevante para los estudios sobre el trabajo por diversas razones. Primero por la singularidad que ostenta su modelo universitario con respecto a otros, por ejemplo: UNAM. Segundo por registrar un sindicato mixto que conjunta en su interior tanto a los sectores académicos y los administrativos. Tercero por la relación que se registra entre su modelo de relaciones laborales y las dieciséis huelgas hasta el momento estalladas, algunas muy prolongadas. Finalmente porque al ser una institución que registra en su interior profesores de tiempo completo, sector que gradualmente ha experimentado a partir de finales de los ochenta un profundo proceso de transformación en sus en sus relaciones laborales a partir de la aplicación de las denominadas políticas de deshomologación salarial (Ibarra 1993b, 2001).

Con el último estallido de huelga⁹ registrado el primero de febrero del 2008, con una duración de 64 días, retorna la discusión la pertinencia del actual modelo de relaciones labores que opera en la UAM. En este sentido, investigadores adscritos al Departamento de Estudios Institucionales (DESIN) de la UAM-Cuajimalpa, señalaron algunos puntos que explican el reciente conflicto laboral. Entre ellos destaca, la obsolescencia y agotamiento del modelo de relaciones laborales y la necesidad de explorar nuevas modalidades de negociación y entendimiento. Asimismo anotan una excesiva centralización en la toma de decisiones y el predominio de actos discrecionales como resultado de una apropiación indebida del espacio público para responder a intereses que generan beneficios

⁹ Sesenta y cuatro días duró la huelga más larga en la historia de la Universidad Autónoma Metropolitana. Tras lo que calificaron como un “linchamiento mediático”, los 7 mil trabajadores que exigían mejores salarios y prestaciones aceptaron incrementos de apenas 4.5 por ciento y 1.2 en prestaciones. El conflicto inició el 1 de febrero y concluyó el pasado 4 de abril. Las demandas de revisión contractual incluían la solicitud de incremento salarial de 35 por ciento. La propuesta de la rectoría, en las primeras negociaciones con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, fue de 4.25 por ciento directo al salario y de 1.2 en prestaciones.

exclusivamente privados, al tiempo que debilitan el beneficio social que debería ser prioridad máxima de una institución pública como la UAM. Finalmente, destacan la ausencia de mecanismos efectivos de transparencia y rendición de cuentas. Estos aspectos son imputables a ambas partes de la relación laboral, es decir, a las autoridades de la UAM y al SITUAM, por lo que una reforma en las relaciones laborales debería conducir a una transformación de las normas y estructuras organizativas de ambas instancias como condición para un nuevo entendimiento bilateral.

Para analizar esta posibilidad, como ya indicamos, pensamos que el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) puede resultar de utilidad. Se trata de una institución de educación superior con poco más de 30 años de existencia, con un régimen federal y autónomo, que atiende a una matrícula alrededor de 45 mil alumnos, con un sindicato independiente y mixto en el que convergen tanto el trabajo académico como el administrativo. Sin embargo, es una institución en la que la regulación del trabajo académico se rige más por un esquema de flexibilidad laboral asociado a las políticas de deshomologación salarial basadas en el desempeño¹⁰, en claro contraste con la regulación del trabajo administrativo que se mantiene bajo un modelo de regulación bilateral crecientemente ineficaz y altamente burocratizado. El contraste de estos dos modelos en una misma institución y bajo relaciones en las que la representación laboral es única y mixta, genera contradicciones y tensiones que pudieran explicar los conflictos laborales reiterados, las huelgas prolongadas y la creciente división de su comunidad. La UAM en sus 34 años de existencia han estallado 16 huelgas, que con el tiempo se han ido aumentando en peticiones y duración. A continuación se presenta una tabla que registra la fecha de estallido de la huelga y su duración.

Cuadro No. 3. Huelgas sindicales en la UAM

Número de huelga	Fecha de estallido	Duración de la huelga
1	16 de junio de 1976	33 días
2	1 de febrero de 1977	10 días
3	1 de febrero de 1978	10 días
4	1 de febrero de 1980	6 días
5	1 de febrero de 1981	8 días

¹⁰ En el año de 1976 se impusieron los topes salariales que permitieron poner en práctica el ajuste económico. La flexibilidad salarial es entendida como la adaptación de los salarios a las fluctuaciones cíclicas (inflación y productividad) y a los choques exteriores (términos de intercambio) y su variación en función del desempeño de la empresa. (Bensusán, 2000; Meulders y Wilkin, 1987)

6	1 de febrero de 1983	21 días
7	31 de mayo de 1983	31 días
8	2 de julio de 1985	25 días
9	2 de abril de 1987	10 días
10	15 de julio de 1987	13 días
11	1 de febrero de 1988	31 días
12	16 de febrero de 1990	9 días
13	1 de febrero de 1994	46 días
14	1 de febrero de 1996	42 días
15	15 de marzo de 2002	41 días
16	1 de febrero de 2008	64 días

Fuente: López Zárate, Romualdo. Una historia de la UAM : sus primeros 25 años /. México : Universidad Autónoma Metropolitana , 2000; <http://www.eluniversal.com.mx/notas/479744.html>

Este análisis, si bien se origina con la afirmación:..” los sindicatos han perdido fuerza como resultado de la transformación del Estado y la economía” (De la Garza 2000), toma mayor fuerza con el visible proceso de debilitamiento del sindicalismo universitario, que se produce, principalmente con la crisis de modelo de desarrollo económico, sustentado en el intervencionismo estatal, que se tradujo en el inicio de un periodo de austeridad y de amplios recortes del gasto público, lo que impactó tanto los subsidios a las instituciones como los salarios de los trabajadores universitarios (Ibarra 1993a). Por lo demás se indica que a partir de 1982 y hasta la actualidad, no se ha logrado revertir el grave deterioro salarial que impuso el programa de austeridad del presidente De la Madrid ni el debilitamiento que los sindicatos enfrentaron ante el embate gubernamental ejercido por la vía de la modificación a la normatividad (Ibarra 1993a, Soto 1990).

Teniendo en cuenta este contexto, el presente estudio se inscribe en la problemática que presenta la transformación de la relación laboral del trabajo universitario, y por tanto dirige su atención en torno al proceso de flexibilización salarial promovida en el sector académico¹¹. ¿En qué medida, el proceso de flexibilización salarial ejercida en las prácticas del sector académico, ha distanciado a este sector, con los no académicos? ¿Qué tanto, este proceso ha repercutido en la escalonada prolongación, en días y demandas de las huelgas? Considerando el paulatino alejamiento de los académicos en las huelgas estalladas y sostenidas últimamente por los no académicos. Para conseguir esto, se examina la secuencia cronológica de las huelgas- que inicia en 1976 y finaliza en 2008-, a partir de la aplicación de un análisis histórico que ayude a descifrar algunos posibles patrones de comportamiento en

¹¹ Proceso iniciado en la década de los ochenta y consolidado institucionalmente en los noventa.

común entre ellas. En concreto, se estudia el efecto indirecto que ha provocado la reestructuración salarial en el sector académico, en lo relativo con la prolongación y extensión de demandas en las huelgas.

Cuadro No. 4: Días de Huelga acumulados en la UAM

16 HUELGAS CON 398 DIAS ACUMULADOS
25 DÍAS PROMEDIO POR HUELGA
EQUIVALENTE A 1 AÑO Y 33 DIAS DE HUELGA

Fuente: Subdirección De Relaciones Laborales.
Dpto. De Estudios Laborales. Rectoría-Uam

Finalmente, pensamos que el estudio detallado del caso de la UAM puede contribuir a comprender las limitaciones del vigente modelo de relaciones laborales, los riesgos del nuevo más flexible, y las posibilidades de modelos alternativos que hasta ahora han sido poco explorados.

6. Metodología

En todo proceso de investigación debe haber una clara vinculación entre el objeto de estudio y el procedimiento metodológico. Luengo (1991) señala que ante la diversidad de temas y problemas que se plantea la sociología motivan la variedad de los procedimientos a seguir en la investigación, es decir motiva la diversidad de sus métodos. Es así que para abordar de mejor forma una realidad múltiple y diversa, habría entonces, que construir la explicación de lo social, vinculando- de ida y vuelta-, lo teórico con lo empírico, y desde luego el dato con el conocimiento. De ahí que se pueda sostener que aún el acercamiento cuantitativo, tenga que ser cualitativa en su origen, dado que la construcción del dato termina siendo convencional. En ese sentido toma vital importancia la utilización de las técnicas correctas para la recolección de la información, entre las más recurridas se encuentran, por ejemplo, la entrevista, la observación, la encuesta, el test, o bien el trabajo documental. Por lo demás, hay que señalar que el camino metodológico es el cauce por medio del cual el investigador acarrea sus hipótesis con el fin de poder demostrarlas de la mejor forma. (Luengo 1991)

7. Análisis histórico

Para demostrar en qué medida el proceso de flexibilización salarial en el sector académico ha incidido en forma indirecta en la extensión y cambio de las demandas en los conflictos laborales en la UAM, partimos de la aplicación del **análisis histórico** a nuestro tema de investigación. De manera que el ejercicio de este método nos será favorable para revelar en las distintas etapas de la relación bilateral, las etapas de su desenvolvimiento y patrones de comportamiento del problema de investigación. Para conseguir lo anterior consideramos el **trabajo de archivo** como la mejor manera de caracterizar la sucesión cronológica de las huelgas en la UAM.

a) Trabajo de archivo

En el **trabajo de archivo** es básico definir algunos criterios de búsqueda, es decir dónde buscar y por donde iniciar. Por tal motivo, para nuestros intereses es primordial conocer las fuentes de información disponibles, los documentos y referencias que implican nuestro problema de investigación. (Luengo, 1991) Teniendo estos datos claros, podemos pasar a definir posibles dimensiones que ayuden a caracterizar la sucesión cronológica del fenómeno. Este rastreo de información implica esencialmente, buscar y seleccionar documentos, generar criterios de ordenación para obtener la información y de ahí sintetizarla de la mejor manera posible y por último transformar los datos en conocimiento y presentarla a escrutinio de los pares.

El trabajo de archivo se inició con el rastreo de documentos y su delimitación con base los objetivos de nuestra investigación. Para tal propósito fue necesaria la faena de selección hemerográfica y de archivos institucionales. Este trabajo esencialmente se llevó a cabo en el *Centro Documental Histórico de la UAM*. Habiendo registrados los documentos esenciales para nuestro estudio, entonces fuimos capaces de pasar a la segunda etapa, la cual radicó fundamentalmente en la construcción de matrices analíticas que nos ayudaron a ordenar y desde luego a brindar sentido a la información recabada. Teniendo construidas dichas matrices, pudimos confrontar de mejor forma la información con la realidad; lo

anterior con el principal objetivo de generar datos, es decir insumos, que más tarde se transformarían en conocimiento fundamental para nuestro problema.

b) Entrevistas e personajes de la UAM

Con la intención de proporcionar un lugar a los actores en la construcción de las huelgas, aplicamos tres entrevistas abiertas a personajes que laboran en la UAM. Para tal motivo se eligió a un académico experto del SITUAM; a un integrante de una corriente sindical, y, que tuviera a su vez rol institucional al interior del sindicato; y por último a un trabajador de base (que no fuera allegado a la dirección que rige al sindicato). La intervención se aplicó en la unidad de Xochimilco.

c. Corolario

Hay que apuntar que la principal **dificultad** que se registró la recopilación de la información se presentó en el trance para obtener acceso a documentos institucionales, ya sea por políticas que fomentan la opacidad, o bien por la no existencia de dichos documentos, o bien por la cultural del archivo mediada todavía por lógicas corporativistas y cerradas al escrutinio público. Esto último toma relevancia sobre todo cuando se piensa el desprecio al archivo, esto es a la memoria histórica y sus beneficios en la negociación bilateral. En ese sentido llama la atención, por poner un caso el extravió de documentos institucionales y la falta de interés por recuperarlos, ante lo cual surge la pregunta, ¿Cómo negociar cuando no se tiene registro histórico de lo que ya fue negociado? Finalmente fue espinoso encontrar bibliografía actual sobre el tema del sindicalismo universitario, que formalmente aglutine la teoría junto a los datos duros. Sería interesante saber en qué medida esto se relaciona con embestida sindical promovida por el proceso neoliberal. En sentido, nos vimos en la necesidad de restringir nuestra investigación a los datos visibles y localizados durante nuestro rastreo.

8. Camino metodológico

Por lo demás, a continuación se presentan algunos cuadros y matrices analíticas que consideramos útiles para la demostración de nuestros supuestos de trabajo. En primer lugar,

nos encontramos con la necesidad de clasificar en tres momentos los conflictos laborales. Teniendo esto claro, ahora si nos propusimos demostrar, en cada uno de tales momentos o bien en la sucesión cronológica la extensión y amplificación de los estallidos de huelga, las singularidades de cada evento. Para conseguir esto generamos algunos datos que luego registramos en tablas que brindaron cierto orden y sentido a la información.

d) Extensión de días y ampliación de demandas

Con el propósito de exponer el proceso de extensión que se registra con el pasar del tiempo en los conflictos laborales, tenemos que construir una matriz analítica que a partir de ciertas dimensiones nos ayude a identificar el desenvolvimiento de las huelgas en forma de días de duración.

- Conflictos laborales y su prolongación en días

Cuadro de extensión de huelga

- Año de huelga
- Duración de huelga
- Días acumulados
- Días promedio por huelga

Esta matriz analítica pretende caracterizar los conflictos laborales, a partir de un recuento hemerográfico por cada huelga, además de identificar a través de ciertas dimensiones factores contextuales que complementen la secuencia cronológica.

2. Cuadro de conflictos de huelga

Matriz analítica: 16 huelgas

- Contexto económico
- Contexto político
- Clima institucional
- Conflicto laboral:
 - a. Fecha de huelga
 - b. Composición de mesa de negociación
 - c. Pliego petitorio
 - d. Puntos conflictivos
 - e. Contraoferta de autoridades
 - f. Demandas académicas
 - g. Demandas administrativas
 - h. Acuerdos (registro en CCT)

Para el estudio es crítico registrar las etapas de revisión de cada uno de los conflictos laborales. Esto se explica principalmente, por el supuesto de que cada tipo de revisión comprende un determinado modelo de huelga. Adicionalmente se integran cierta información complementaria.

3. Cuadro por tipos de revisión de huelgas

Matriz analítica de tipos de revisión por conflicto laboral

- Año de la huelga
- Rector General
- Tipo de revisión
- Secretario General del SITUAM

Esta matriz analítica va ligada al anterior cuadro, ya que tiene la función de documentar los acuerdos que se han logrado con cada huelga.

4. Cuadro de acuerdos por huelga

Matriz analítica de acuerdos

- Año de huelga
- Mesa de negociación
- Acuerdos

Aquí se incorpora un cuadro de actores claves con el propósito de identificar la hegemonía de ciertos grupos en posiciones de poder, así como percibir en qué medida cada grupo corresponde un tipo de extensión y ampliación de demandas en los conflictos de huelga.

5. Actores y grupos políticos

Cuadro de localización de actores (grupos)

- Año de huelga
- Rector general
- Secretario general del SITUAM
- Grupos políticos

La construcción de este cuadro es capital para la demostración de nuestra hipótesis de trabajo. Este registro nos puede indicar además de un rasgo secuencial cronológico, en qué medida han conquistado o perdido en cuanto a demandas se refiere.

6. Pliego petitorios

Cuadro de ampliación de demandas (pliegos petitorios) de 1994-2008

- Año de huelga
- Mesa de negociación
- Pliegos petitorios por huelga

7. Entrevistas a personajes claves de la UAM

Aplicación de entrevistas abiertas a tres actores claves que laboran en la UAM

8. Brecha salarial

Diferenciación salarial entre académicos y no académicos

Que indique, en secuencia cronológica, la tendencia salarial en la última década tanto de académicos, administrativos y trabajadores de confianza; y que contraste con la evolución de los conflictos laborales.

e) Caracterización de las etapas sindicales

En este apartado se tiene como objetivo el caracterizar los conflictos de huelga. Tomamos como punto de distinción la emisión del laudo, con el fin de partir tres épocas institucionales de la relación bilateral, que denominaremos: *prelaudo* (1975-1981); *inicio de laudo* (1982-1990) y, por último la *consolidación del poslaudo* (1992-2008).

Por lo demás, consideramos que el recorrido de este camino metodológico, nos llevará a demostrar la conexión entre la flexibilización salarial del sector académico y sus conexiones con la amplificación y extensión, en días y demandas de los conflictos laborales de la UAM.

II. LA FORMACIÓN SOCIOECONÓMICA NEOLIBERAL

1. El proceso de flexibilidad

De la Garza (2001), señala que el neoliberalismo en la región es teoría, ideología, sentido común, política económica, macroeconomía, acumulación y base socio-técnica, así como Estado, en esencia es una configuración de configuraciones, denominada como formación socioeconómica neoliberal. En ese sentido, indica que las políticas macroeconómicas neoliberales han contribuido a crear un nuevo contexto para los aparatos productivos latinoamericanos que los presiona para aumentar productividad y calidad. Recuerda que si bien el origen de la concepción de flexibilidad proviene de la economía neoclásica y se traduce en desregulación, también se hallan rastros de dicha concepción en las doctrinas de calidad total y justo a tiempo que, al menos da un lugar especial al concepto de cultural laboral.

Este concepto al apartarse de lo teórico e implantarse en lo empírico, se presenta como el núcleo central de un hecho social que tiene un origen, que sin ser tan puro registra ciertas raíces de arranque en lo empírico¹². Uno de sus filones se puede localizar en el argumento que sostiene Schettino (2007), en sus palabras: la crisis económica de los años setenta, fue causada por una combinación de los excesos de gasto público en todos los países occidentales y de la nueva geopolítica del petróleo, provocó un cambio significativo en los ochenta. De ahí que la reestructuración productiva en América Latina haya implicado un profundo cambio en la política industrial, de la sustitución de importaciones¹³ que la caracterizó hasta 1982, a la llamada de fomento de las exportaciones (De la Garza, 2001, Clavijo y Casar, 1994). Este cambio estructural se explica primordialmente como un efecto directo de la recesión mundial acaecida a finales de los setentas, así como a la incapacidad de los gobiernos para administrarla, provocando con ello escenarios de crisis, primero económica y luego política.

¹² El hecho social al ser parte de una construcción social implica toda una serie de entrelazamientos de acciones, significados e intenciones, por lo cual en la mayoría de los casos presenta su talante complejo,

¹³ De la Garza (2001), señala que las economías latinoamericanas antes de la crisis mundial de 1929 se caracterizaban por el predominio del sector primario, especialmente el de las exportaciones. Con la crisis la exportación sufrió una importante caída al disminuir los niveles de demanda externa, y como resultado de esto, al interior de dichas economías se generaron políticas de desarrollo interno de productos manufacturados que no podía ser financiado por la exportación primaria.

De la Garza, (2001) señala que los años del cuarenta al setenta conforman el llamado periodo de sustitución de importaciones. La crisis de este modelo se manifestó con el agotamiento del sector primario y también fue resultado de una política premeditada del Estado. En este periodo el control corporativo de los sindicatos fue cuestionado en oleadas sucesivas por los obreros en 1947, 1957 y 1973, pero la resultante fue el afianzamiento del corporativismo, aunque se constituyó un sector minoritario de sindicalismo independiente. Las dificultades económicas de esta formación social empezaron desde los inicios de los setenta. Bizberg (2003) señala que si los años sesenta se caracterizaron por la consolidación del sistema corporativo y el surgimiento de movimientos independientes, en los setenta empezaron a brotar ciertas fisuras en dicho sistema, fragmentándose finalmente en los años ochenta¹⁴ y dando paso a otro modelo de relación corporativista: del Estado corporativo a un Estado clientelar.

Por lo demás, De la Garza (2001) asienta que las políticas neoliberales en la región han tenido dos componentes principales: la *política de estabilización*, consistente en reducir el déficit fiscal, el control de la inflación y buscar el equilibrio en la balanza de pagos; y la *reforma estructural* que ha puesto el énfasis en la eliminación del proteccionismo interno y la desregulación, así como el redimensionamiento del sector público, incluyendo en éste la privatización de empresas paraestatales¹⁵ (De la Garza, 2001; Przeworski, 1991). Hay que señalar que tales transformaciones institucionales se inscriben en un contexto más amplio, que usualmente tiene que ver con el cambio del modelo de desarrollo registrado en la estructura de poder estatal. A continuación identificamos algunos puntos claves para entender dicha transformación:

Cuadro No. 5: Transformaciones capitalistas

- La transformación estructural de capitalismo global generada por la crisis del un determinado modelo estatal, conduce a un cambio de configuración en donde se constituye como un Estado seguridad pero “ampliado” y el objetivo principal frenar el gasto público, generando con ello, un *Welfare de austeridad*;
- la primordial función de este nuevo Estado se basa en conducir todas las esferas de la sociedad hacia lograr la capacidad competitiva en dimensión global, en aras de las rentabilidades de los “emplazamientos” para un capital internacional que se torna cada vez más flexible;
- se registra el declive de las políticas sociales, reprivatizando ciertos servicios y al mismo tiempo limitando fuertemente el campo de actuación de los elementos estatales de reproducción de la fuerza de trabajo;

En los ochenta se registra la crisis estructural, que en apariencia fue la crisis fiscal del Estado que a principios de los ochenta tomó la forma de crisis de deuda externa, agravada con la caída de los precios del petróleo y la elevación de las tasas internacionales de interés (De la Garza, 2001).

¹⁵ Para Hirsch, la nueva movilidad del capital, al mismo tiempo que reestructura los fundamentos de los Estados nacionales, se presenta como un instrumento efectivo para empeorar los salarios y condiciones laborales. De ahí la estrategia de flexibilización y globalización estuvo condicionada a llevar a cabo una serie de medidas institucionales, legales y políticas a favor de una mayor liberalización de los mercados de bienes, pero sobre todo de capital y financieros.

- el auge de las políticas productivas y financieras, que es donde el intervencionismo estatal adquiere especial vigor donde se incardinan las actuales políticas de ajuste, reconversión y reordenación económica;
- la nueva configuración estatal se presenta como una instancia reorganizativa y remercantilizadora donde su eficiencia económica debe de superar cualquiera de sus objetivos sociales;
- el Estado se convierte en un Estado remercantizador, gerencialista, emprendedor y empresarializador, y donde los derechos sociales se inscriben en el código universal del mercado considerado como primer regulador.

Cuadro de elaboración propia sustentado con base en información recabada tanto en Hirsch y Alonso.(ver bibliografía)

Este cuadro nos brinda un antecedente estructural para entender los cambios institucionales registrados en el país. Por su parte, Gollás (2003), señala que el cambio de modelo de desarrollo en el país, se puede rastrear en los efectos que provocó la crisis económica de 1976, causada, entre otros factores, por la recesión mundial, las variabilidades en los precios del petróleo y sus efectos en la balanza de pagos mundial, así como deficientes manejos internos. Esto provocó a la administración siguiente, en este caso encabezada por Miguel de la Madrid, corregir los enormes desajustes fiscales y monetarios del sexenio anterior, así como enfrentarse a los acreedores bancarios internacionales. Sin tratar de llevar a su máxima potencia el enfoque estructuralista, consideramos prudente apuntar ciertos rasgos que pensamos definen, en forma general, tres dimensiones claves que dan cuenta, en lo general de dos momentos históricos. De modo que montamos un cuadro que se divide en dos ejes: *antes de los ochenta y después de los ochenta*.

Cuadro No. 6: Cambios en el Estado

<i>Antes de los ochenta</i>	<i>Después de los ochenta</i>
La base material del Estado de bienestar keynesiano: grandes mercados nacionales de masas y en la utilización de grandes cantidades de trabajo homogeneizado	Se registra un capitalismo globalizado, fuertemente desregulado donde los mercados se han fragmentado y desestructurado y, donde las reglas del juego las ponen las nuevas empresas red.
se registra un capitalismo ordenado nacionalmente y con legitimidad consensuada del Estado intervencionista	Se registra una reestructuración laboral muy fuerte y en que las líneas de coherencia productiva pasan a situarse a nivel internacional;
la negociación colectiva que era uno de los elementos básicos de afianzamiento de los sindicatos industriales y de homogeneización de la ciudadanía social, se reforzaba con el fenómeno de las empresas públicas en un complejo socioeconómico típico de la economía mixta	la producción se ha flexibilizado buscando adaptarse a unos mercados cada vez más imprevisibles y turbulentos sometidos a las fuertes ondas de choque de competencia internacional e innovación tecnológica;
	Se registra la dispersión, segmentación y personalización del proceso de negociación colectiva al microcorporativismo.

Fuente: Cuadro elaborado con base en información recabada en Alonso 2007. (Ver bibliografía)

Hay que advertir que consideramos al apartado “antes de los ochenta”, solo un esencial antecedente de las transformaciones registradas en el siguiente década en el país. Igualmente reconocemos en los componentes que registra el segundo eje, es decir “después de los ochenta”, algunos de los efectos directos de la crisis económica y social, acaecida a finales de los setenta y con resabios en los ochenta. De ahí que Gollás (2003) señala que en el periodo de 1982 a 1983, se estableció el programa de estabilización (PIRE), que constaba con dos etapas, por un lado tratamiento del shock económico y por el otro la aplicación de políticas de contención salarial. Asimismo, recuerda que se instauró un acuerdo denominado Pacto de Solidaridad Económica (PSE), cuyo eje central fue establecer un acuerdo entre el gobierno y los sectores obrero, campesino y empresarial, para no subir los precios, no exigir demandas excesivas en los salarios y no elevar las ganancias. El componente más controvertido del PSE fue la liberalización del comercio.

Durante la administración de Miguel de la Madrid (1982-1998) se aplicaron tres políticas económicas de gran trascendencia para el futuro del país: la liberalización del comercio, el PSE y la disminución en la participación del gobierno en la economía (Gollás, 2003). Para Meyer (2003), lo anterior, se revela de forma más tangible a partir del año de 1986. En esa fecha México entra finalmente al GATT y empieza a dismantelar las barreras proteccionistas y a alentar lo que llamó la “reconversión industrial”, que tenía como fin último hacer de México un país realmente exportador mediante el aliento a la inversión extranjera y el aprovechamiento de su mano de obra barata.

En otro texto, Meyer (1995) apunta que fue con Salinas cuando, por primera vez, se hacen visibles el grupo político y económico conocido como los tecnócratas. Entre los principales objetivos que promovía dicho grupo, se encontraba el de reintroducir la lógica del mercado en un sistema económico ineficiente, dominado por un gobierno obeso, por los intereses corporativos y corruptos de sindicatos, organizaciones ejidales y patronales. Para imponer y controlar dicho programa, indica que fue necesario el acompañamiento y apoyo del autoritarismo tradicional, cuyos dos grandes pilares fueron el presidencialismo sin límites y el Partido de Estado; es decir, el antiliberalismo político. Por tal motivo es importante registrar las modificaciones del paradigma sociolaboral, bajo los mismos dos ejes anteriores, ya que pueden indicar el modo en que se ha transformado la norma de negociación laboral.

Cuadro No. 7: Paradigma sociolaboral

<i>Antes de los ochenta</i>	<i>Después de los ochenta</i>
La centralidad de la relación salarial como norma de negociación	El fraccionamiento de la relación salarial como norma de negociación
Los grandes pactos macrocorporativistas de inspiración keynesiana y su sustitución por un microcorporativismo preparado para incrementar la productividad y la competitividad internacionales sectores específicos, dejando fuera de este pacto a otros sectores de menor poder contractualizador.	
<ul style="list-style-type: none"> Modelo caracterizado como de triangulación conflictiva, esto es, un sistema de relaciones codificadas entre gobierno, patronal, y sindicatos, en el que los sindicatos planteaban al gobierno demandas de ordenación reproductiva (sociales, redistributivas, normativas, de solidaridad) y demandas de ordenación productiva a los empresarios (conflictos en la negociación salarial y en las condiciones de trabajo); El intercambio político en el que entraron los sindicatos en ese periodo significó la instauración de mecanismos normalizados de adición, homogeneización e, incluso de modificación de las peticiones de los trabajadores mediante la utilización del discurso de los intereses generales. El corporativismo se planteó como el mecanismo de articulación de conflictos y también como co-actor de la formulación de políticas sociales y económicas 	<ul style="list-style-type: none"> Transformación en las políticas de intervención del Estado contemporáneo, marcadas por el paso de las políticas de intervención abiertamente desmercantilizadoras, a políticas estatales remercantilizadoras generadoras de las bases y los medios de rentabilidad para el sector privado. El cual puede ser definido como un tipo de intervención estatal selectivo, focalizado a grupos especialmente vulnerables y débiles, como un intento de evitar el derrumbe social y la desintegración de los colectivos, periféricos y pre-marginales del sistema social. Se establece un neo corporativismo fragmentario articulado para aprovechar las posibilidades contractuales y estabilizadoras de la organización de intereses a partir de sindicatos o asociaciones profesiones, de rama, de sector o de representación estrictamente funcional. Este modelo habla de un asociatividad basada en incentivos selectivos de carácter fundamentalmente económico y de defensa, no tanto de una práctica como de un status profesional

Fuente: Cuadro elaborado con información recabada en Alonso, 2007, 1999. (Ver bibliografía)

El corporativismo en el país se presentó como parte de un mecanismo político-eficiente controlado esencialmente por poder presidencial y su partido. En ese sentido, se puede asentar que el corporativismo¹⁶ en la región, si bien redefinió relaciones entre sociedad política y civil,

16

Cuadro No. 8: Micro y macrocorporativismo

macrocorporativismo	Microcorporativismo
Sindicato de clase con base en un corporativismo liberal instaurado en la salida de la Segunda Guerra Mundial y construido respetando las identidades de clase	Sindicato asociativo y fragmentario articulado para aprovechar las posibilidades contractuales y estabilizadoras de la organización de intereses a partir de sindicatos y asociaciones profesionales de rama, de sector o de representación funcional.
Este modelo funcionaba como un acuerdo de organización de intereses establecido a nivel nacional a partir de grandes organizaciones que representaban coaliciones externas de actores unificados por incentivos ideológicos expresos y que trataban, a su vez, de armonizarse en programas de actuación económica.	Este modelo representa el despliegue de redes de interés particulares, locales o sectoriales que determinan coaliciones internas, concertando en función no de un interés convergente y general, sino de intereses bien delimitados y particulares. Así este modelo tiende a reproducirse con los mercados internos y externos de trabajo, definidos habitualmente por el concepto de capital humano. (Becker, 1993), esto es la capacidad y destreza que las personas adquieren a través de sus inversiones en educación y formación. (Alonso 1999)

Cuadro elaborado con base en información recabada en Alonso 2007, 1999

Este microcorporativismo se presenta a través de la articulación y defensa, por redes de interés bien delimitadas de los mercados laborales internos hecha de espaldas o incluso abiertamente en contra con los mercados externos (Alonso 1999). Siguiendo esta otra lógica de esa acción colectiva meramente instrumental, la línea de desarrollo asociativo sería el grupo pequeño, con objetivos contractuales, promocionales o económicos, sin ningún tipo de comunidad ideológica

también politizó las relaciones laborales al convertirlas en asunto de Estado, y civilizó relaciones políticas con la intervención del Estado y de los sindicatos a la política económica. (De la Garza, 2001). Es decir, para él, desde los años ochenta se puede observar una reorientación del Estado y una recomposición del bloque dominante a favor del capital transnacional y del gran capital local con capacidad exportadora. Esta reorientación ha implicado cambios importantes en la intervención económica del Estado y la adopción de políticas ortodoxas de ajuste fiscal. El nuevo gobierno estableció un programa de austeridad que retrajo la actividad productiva, disminuyó los salarios reales e inició una recomposición del bloque dominante a favor del gran capital nacional y transnacional manufacturero exportador, así como del financiero. En esta recomposición la relación corporativa entre Estado y sindicatos se debilitó y estos fueron paulatinamente marginados del diseño de políticas nacionales. (De la Garza, 2001)

Por su parte, Bizberg (2003) sostiene que a partir de la crisis económica de 1982 se redujeron considerablemente los recursos que el gobierno podía repartir entre las organizaciones corporativas, y que fue a partir de 1986, cuando el país se insertó en la economía internacional bajo un modelo basado en la desregulación. Por lo demás, se observa que a finales de los ochenta se inició la política de privatización, que fue profundizada en los noventa, así como el ataque flexibilizador a los grandes contratos colectivos de trabajo. Después de los noventa se registra la crisis de la formación socioeconómica neoliberal que incluye a los niveles económico, político y social. De la Garza (2001) apunta que un resultado de lo anterior, se registra en la intervención de los Estados, cuya política de aplicación de políticas salariales ha tendido a mantener los salarios por debajo de la inflación y en su apoyo a la flexibilización de los mercados de trabajo que implica muchas veces el combate y sometimiento de los sindicatos. Es así, que al registrar el camino que han llevado las transformaciones impuestas por el vigente modelo de desarrollo, si bien notamos que en su establecimiento resquebrajó del viejo pacto corporativo instituido antes de los años ochenta, al día de hoy, ahora observamos la instauración de los componentes básico para la emergencia de otro pacto (neo) corporativista con tintes clientelar.

expresa y fundada en la valoración máxima de capital humano que le sirve de elemento de presión en el mercado de trabajo. El resultado de todo este proceso (segmentación de las relaciones laborales) conduce a un neocorporativismo de élites (Alonso, 1995, Taibo, 1992). En ese sentido se indica que la legitimación racional-legal de las instituciones es, por lo tanto, simplemente reemplazada por una legitimación tecnocrática-meritocrática (Alonso, 2007) y sustentada mediante esquemas de flexibilidad salarial que se ajustan en función de las determinantes de la productividad.

2. Formas de flexibilidad

Hemos apuntado a través de este texto, que el establecimiento de otro modelo de desarrollo, a partir de los ochenta, instaura otras formas institucionales de poder político y económico en el país. El neoliberalismo trajo consigo una política económica y laboral que erigió (o todavía intenta) programas institucionales que habilitan los procesos de flexibilización (por ejemplo en el proceso del trabajo) como principal palanca modernizadora del país. De la Garza (2000) sostiene que a partir de los años ochenta el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios de las relaciones laborales. Para él, dicho concepto, tal y como se le utiliza actualmente, registra tres orígenes principales: el más antiguo, proveniente de la teoría neoclásica; el *posfordista*; el que se origina de las modernas teorías gerenciales de la organización de la empresa.

De ahí que plantea que el término flexibilidad tiene un claro carácter proteico, que toma diferente forma de acuerdo con los anteojos con que se le observe. Por ejemplo, en los múltiples catalejos que utiliza la academia, se le ha observado, ya sea como efecto de la crisis del *taylorismo-fordismo*; parte de las estrategias empresariales, bajo la forma de cultura laboral: el *toyotismo*; modificaciones en las posturas estatales, en la figura de las políticas de flexibilización de las leyes laborales o en la marginación de los sindicatos y, finalmente como fuerza que obstruye la negociación sindical. A continuación se definen tres tipos de flexibilidad, subrayando la tercera opción por la importancia que tiene en nuestro estudio.

Cuadro No. 9: Tipos de flexibilidad

Flexibilidad numérica	Ajuste flexible de la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de producción y del mercado. Esta dimensión puede tomar las formas de reajuste de personal de base, empleo de eventuales, empleo de subcontratistas o empleo de personal de confianza.
Flexibilidad en el uso de fuerza de trabajo en el proceso de trabajo	Sus formas principales pueden ser la movilidad interna y la polyvalencia, o bien multitareas. También pueden estar incluidas en esta modalidad la flexibilización en la aplicación de sanciones, la eliminación del escalafón ciego y el achatamiento del escalafón.
Flexibilidad salarial	Flexibilidad en la jornada con pagos por hora trabajo, y sobre todo, salario según productividad o desempeño individual o grupal.

Fuente: Cuadro construido con base en información (De la Garza, 2006)

Tomando en particular el concepto de flexibilidad salarial (salario en función de productividad y calidad), se revela que este proceso no propone una sola forma de salario, por ejemplo el salario por hora, sino que abre las posibilidades a múltiples formas de pago con mayor claridad que en la ley actual (De la Garza: 2001). En ese sentido, preguntamos: ¿en qué medida la remuneración de los académicos, a partir de los años noventa, registra determinados ingresos extras en relación con la productividad y calidad de su trabajo individual?

2. La educación superior y flexibilidad salarial

El desarrollo de reformas educativas orientadas a la educación superior en la región, es el resultado entre otras cosas, del agotamiento del patrón del modelo de desarrollo económico conocido como modelo de sustitución de importaciones, y la emergencia de otra estructura de poder que impulsa política de desregulación estatal y condición estructurales de apertura del mercado interno a la competencia internacional. La crisis estructural registrada en los setenta, generó determinadas condiciones recesivas en la siguiente década, que produjeron el fomento de ciertas políticas presupuestarias que en general redujeron drásticamente el gasto social. Este recorte presupuestal entre otros, tuvo claros efectos en las políticas sobre educación terciaria, afectando particularmente al personal académico sobre todo, en lo que se refiere a la pérdida de su capacidad adquisitiva (Grediaga, 2004).

La nueva regulación gubernamental en la mayoría de los casos, opera mediante la aplicación de ciertos programas de evaluación que distribuyen fondos a partir de los cumplimientos de los estándares establecidos, muchos de estas pautas son originadas en las oficinas de organismos internacionales (FMI y BM). Por su parte, Grediaga (2004) señala que la relación entre el Estado y la educación superior, cambió de carácter, es decir, pasó de ser un área de atención gubernamental que promovía respuesta a la demandas de inclusión, a otro modelo en que se enfatiza la evaluación y exclusión como sistema. De modo, que el sistema de educación superior, con el discurso de resarcir los salarios de los académicos, instrumenta determinados programas (que siembran el individualismo en forma de productividad) que con su cumplimiento, van complementando el salario de los académicos. Entre los programas más

importantes se encuentra los siguientes: SNI, 1984; CONPES, 1989; CIEES, 1993; FOMES, 1990; PROMEP, 1996¹⁷.

Ibarra (1998) señaló que la política del gobierno de Salinas frente la problema del trabajo y las relaciones laborales contempló dos elementos fundamentales¹⁸. El primero tuvo que ver con el tratamiento a los trabajadores de las IES a nivel general, a través de la negociación bilateral entre institución y sindicato. Este se ha regido por la imposición de esquemas de homologación salarial en el que la totalidad de los trabajadores reciben un aumento salarial cuyo límite máximo es fijado por el gobierno. El segundo elemento, para él, se constituyó en su complemento lógico: diferenciación salarial de profesores e investigadores en función de su rendimiento y productividad. Para Ibarra la composición salarial de los académicos se ve fuertemente modificada, al desplazarse el peso del salario tabular base a otro tipo de ingresos bajo procesos competitivos de selección.

Por su parte, Soto (1997) señaló también, que el sistema de estímulos a la docencia, investigación y difusión adquiere carta de naturalización en la IES en los años noventa. Los salarios académicos se erigen en el núcleo central de la estrategia gubernamental más amplia y compleja que modifica de raíz la organización de la educación superior. Así, para abatir los rezagos salariales en las remuneraciones de los académicos, Soto puntea que a principios de los ochenta y seguían en los noventa, se implementaron diversos planes como remedio a dicha tendencia. De igual modo, anota que el primero se conoce como Plan Nacional de Educación Superior 1981-1991; después de generaron el PRONAES, EL PROIDES, el Programa de modernización de Educación Superior 1989-1994, y más recientemente el Programa de Mejoramiento del Profesorado PROMEP, así como el surgimiento de centros de evaluación a la educación superior en el país durante dicha etapa¹⁹. Por ejemplo indica sobre la aparición del Centro Nacional de Evaluación de la Educación Superior CENEVAL, creado en 1993; o bien el Fondo para la modernización de la Educación Superior, FOMES, en 1996; y más tarde aparece el padrón de excelencia de posgrado de CONACYT; El antecedente más remoto es el Sistema Nacional de Investigadores, SNI, creado en 1984. De modo que para Soto, los años

¹⁷ Ver Ibarra, 1998

¹⁸ Ibarra (1998) planteó, en su tiempo, que el proyecto de modernización encabezado por Salinas, expresaba los rasgos esenciales de la política neoliberal en el país, tal proyecto ha quedado plasmado en el Programa para la Modernización Educativa (PME) y el Programa Nacional de Ciencia y Modernización Tecnológica (PNCMT).

¹⁹ Muchos de ellos impulsados desde las agendas de organismos internacionales, como: CEPAL, OCDE, BM.

noventa se caracterizan por el establecimiento de la evaluación y la acreditación como un requisito previo a la asignación de recursos a la IES y a los salarios de los trabajadores.

4. Flexibilidad salarial y conflicto laboral

El neoliberalismo si bien es una ideología, también es una política económica-social que gira en torno al mercado y la competencia. Entre sus principales características se pueden registrar las siguientes: procesos de desregulación, la privatización de las entidades estatales, eliminación de subsidios y también adelgazamiento del aparato público. ¿En qué medida ha influido el neoliberalismo en los conflictos laborales?

Holm (2005) indica que en la mayoría de los estudios sobre negociación colectiva se pueden identificar tres modelos de conflicto: *intereses, estructural y actorial*. El primero centra su atención particularmente en los objetivos tangibles que pueden facilitar la negociación; el segundo tiene su origen en la estructura social, concretamente en la distribución del poder, posiciones o riquezas; y el tercero enfatiza la forma en que los actores prestan mayor atención a las relaciones de poder que sobre los objetivos. Por tanto, Holm sostiene que es usual encontrar en la mayoría de los estudios sobre el conflicto temas que dan cuenta de las huelgas. De ahí, que apunte que si la principal manifestación del conflicto es la huelga, entonces las explicaciones sobre los orígenes de las huelgas tienen que ver principalmente factores políticos (institucionalización del conflicto); factores económicos (salarios); y poder de los actores (control del trabajo). Asimismo registra que en las últimas décadas se ha venido prestando atención a las huelgas del sector de servicios.

<i>Antes de los ochenta</i>	<i>Después de los ochenta</i>
Bases de representación homogénea	Fragmentado e intermitente
Sindicatos tradicionales	Difuso y disperso
Poder de negociación identificable	Micro grupos sindicales
Presión de mercados internacionales	Alto poder de vulneración
Moderación de conflicto	Sector público
Escasa implicación de terceros	Implicación a terceros
Conflictos visibles	Aislamiento de conflicto
Negociación bilateral	Corta duración de la protesta

Fuente: Tomado de Holm-Deltev (2005)

El surgimiento del sector servicios en el país, entre otros factores vino acompañado del incremento tanto de ciudades como el incremento de población urbana, dio como resultado el surgimiento de la clase media. Es así que para la década de los ochenta, el poder

político encabezado por un presidencialismo en pleno declive, se halle en condiciones de ineptitud institucional ante la emergencia de otras exigencias impulsadas por nuevos estratos sociales esencialmente urbanos y a la ola de insurgencia sindical independiente. Esto se traduce, en el último cuarto del siglo, en la trayectoria de exacerbación de los conflictos obrero-patronales, ya que los patrones han recurrido reiteradamente a la violación de los contratos colectivos de trabajo, condiciones generales de trabajo de los trabajadores sindicalizados, además de las constantes ofensivas en contra de derechos y conquistas laborales obtenidas a lo largo de grandes luchas.

Cuadro No. 11: “25 años de neoliberalismo en la vida sindical”

1982-2006	El movimiento sindical mexicano estalló 14 mil 137 huelgas de Jurisdicción Federal y Local, que involucraron, aproximadamente, a un millón 385 mil 795 trabajadores, según los datos oficiales disponibles; es decir, en casi 25 años (cuatro sexenios de corte neoliberal) estalló el equivalente a 1.5 huelgas por día, desde que se inició el proceso de reestructuración económica de corte neoliberal con la administración del priista Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988), pasando por la del panista Vicente Fox Quesada (2000-2006), y en el inicio del sexenio de Felipe Calderón Hinojosa.
1991-2003	Entre 1991 y 2003, los convenios de trabajo fuera de juicio de jurisdicción local, fueron 837,524 en todo el país, que involucraron a un millón 435 mil 406 trabajadores. Desde 1980 hasta 2003, los conflictos de trabajo ascendieron a un millón 870 mil 377. En tanto que los Convenios Individuales de Trabajo de Jurisdicción Federal (1999-2003) fueron del 55 mil 482. Este tipo de convenios individuales fueron provocados por diversos motivos, entre los que destacan el pago por defunción no profesional, rescisión de contrato, pago por defunción del trabajador, pago por incapacidad permanente o profesional, retiro voluntario o renuncia, entre otras causales. Según los datos disponibles hasta hoy (2001-mayo 2006) de la PROFEDET, 458 mil 544 violaciones a los derechos laborales fueron atendidas mediante asesorías y conciliaciones.
2000-2006	Durante el sexenio foxista (2000-2006), el movimiento sindical estalló mil 521 huelgas de Jurisdicción Federal y Local que involucraron aproximadamente a 55 mil 860 huelguistas. Si desglosamos las huelgas de jurisdicción federal (2001-2004), tenemos que de las 141 huelgas estalladas, el 53.90% corresponden a violaciones a los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) y Contratos Ley, por lo cual se expresa que durante esa administración, los empresarios recurrieron reiterada y sistemáticamente a violentar las conquistas laborales de los sindicalizados. En tanto que en el período de referencia, el 46.51% de las huelgas estalladas corresponden a la violación de los CCT y los Contratos Ley.
Corolario	Cada año se revisan más de 40 mil Contratos Colectivos de Trabajo o los salarios para cerca de 3 millones de trabajadores (Apartado A). En el año 2005, ocurrieron 44 mil 150 revisiones salariales o contractuales que involucraron a 2 millones 916 mil 771 trabajadores que fueron favorecidos con un aumento salarial promedio del 4.6 por ciento. Aparte de las revisiones salariales y de las Condiciones Generales de Trabajo del Apartado B.

Fuente: Boletín de trabajo. Resistencia sindical en 25 años de neoliberalismo. Lescas (2007)

La relación entre las políticas neoliberales y los conflictos laborales se traduce en la confrontación institucional entre dos modelos cada uno sustentando en un determinado estructura de poder. En la siguiente tabla registramos los emplazamientos y las huelgas de tres décadas distintas, con el objetivo de documentar, que acompañado del debilitamiento de los sindicatos, se aplica la política neoliberal que impacta en la disminución de la cantidad de huelgas estalladas. Una posible explicación tiene que ver con la falta de independencia tanto

del árbitro en este caso la STyPS y de las dirigencias obreras en cada conflicto laboral, lo cual trae consigo una imposibilidad democrática la interior de dichas entidades.

Cuadro No. 12: Emplazamientos y huelgas en los últimos veinte años

Concepto	1990*	2000*	2010**
Demandas registradas	27,070	23,632	-
Emplazamientos a huelgas registrados	7,006	3,563	5,769
Huelgas estalladas	136	17	19
Trabajadores involucrados	64,854	4,015	2,494
Días-hombres perdidos (miles)	3,243	118	87

Fuente: *Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo con información de la JFCA. ** Sexto informe de Ernesto Zedillo, 2000.

Hemos apuntado más arriba, que el establecimiento de otro modelo de desarrollo en el país, conocido como neoliberalismo, ha impactado directamente en las políticas educativas impulsadas a finales de los ochenta, así como a la apertura comercial con otros países. Además hemos subrayado la manera en que dicha política económica viene acompañada de ciertas formas flexibilizantes que tiene el objetivo de instaurar otras lógicas institucionales en los diversos sectores de la sociedad. Esto necesariamente ha provocado la aparición de múltiples conflictos laborales que en su acción resisten o ceden ante tales mecanismos.

Cuadro No. 14: Diferencia entre conflictos individuales y colectivos*

Año	Demandas individuales	Demandas colectivos
1980	4 674	201
1985	19 272	1 406
1990	27 224	548
1995	44 611	1 639
2000	40 181	423
2005	51 948	344
Total	187 910	4 561

*Sólo se toman en cuenta las demandas registradas por cada año.

Fuente: http://www.stps.gob.mx/01_oficina/05_cgpect
www.stps.justicia_lab/01_jfca/index1.htm

Por tal motivo nos es inevitable recordar al lector, que el presente estudio en lo general, parte del siguiente supuesto: **En general, las políticas neoliberales tienen como efecto directo la emergencia de otro modelo de control y debilitamiento de los organismo sindicales. Y en lo particular: las políticas de flexibilidad salarial aplicadas a la lógica de la remuneración de los académicos, y la resistencia a ello, de parte de los administrativos, ha incidido indirectamente en la prolongación y extensión de los**

conflictos laborales registrados en la UAM, generando con ello, ciertas condiciones de deslegitimidad sindical al interior de la comunidad universitaria Para demostrar lo anterior, a continuación documentamos un esbozo de la historia del sindicalismo universitario, y más adelante nos enfocamos al caso UAM, subrayando sus políticas flexibilizadoras y la emergencia de sus conflictos laborales.

III. EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO: EL CASO DE LA UAM

1. Historia y desarrollo del sindicalismo universitario

Esta parte del texto caracteriza el surgimiento del sindicalismo universitario, su consolidación como movimiento legítimo, su vinculación a las luchas populares, la constitución de organismos federativos, así como el detalle de la formación de otros organismos sindicales en la universidad. Las preguntas eje son las siguientes: ¿Cuál era el panorama sindical universitario cuando surgió la UAM? ¿Por qué consideramos singular el caso de la UAM, con respecto al tema de los conflictos laborales?

El surgimiento del sindicalismo universitario tiene como antecedente irrefutable, el final de una bonanza económica en el mundo que algunos denominaron como la edad de oro²⁰. El auge de este periodo inicia a finales de los cuarenta, se fortalece en los cincuenta y se debilita a finales de los sesenta y principios de la década de los setenta. En México el año de 1973, marcó el final definitivo financiero de finales del decenio de 1950's y, por tanto el final de un modo de acumulación, denominado como desarrollo estabilizador. A mediados de 1976 el fracaso populista era claro: el peso se desplomaría al final del sexenio de 12.50 a casi 25 pesos por dólar; la deuda externa se había triplicado el salario real había caído a la mitad, comparado con los años del desarrollo estabilizador. Entre julio y agosto de 1981 salieron del país cerca de nueve mil millones dls. (Krauze, 1997)

En su momento, el modelo de desarrollo denominado estabilizador promovió el crecimiento y modernización del país. Un elemento clave de este modelo fue el control de masa obrera a través de la consolidación del corporativismo. Delarbre (1984) señaló que el proceso de industrialización que con peculiar velocidad se desarrolló en el país a partir de los años 40s, propiciando un crecimiento general del producto nacional, pero acompañado de una disminución de los salarios. La estrategia del desarrollo estabilizador había servido para impulsar las ganancias del capital sobre todo privado, pero no había atenuado las

²⁰ Hobsbawm (2003) señala que la edad de oro, denominada así al auge económico registrado a partir de los década de los cincuenta, ve su final al término de los años sesenta. Si bien en el mundo capitalista avanzado continuó el desarrollo económico, aunque a un ritmo lento que en la edad de oro, el crecimiento del PIB colectivo de las economías avanzadas apenas fue interrumpido por periodos cortos de estancamiento en los años de recesión: 1973-1975.

desigualdades sociales ni los consiguientes reclamos de los trabajadores. En el ámbito del trabajo, el país continuó experimentando rápidos cambios sociales en el decenio de 1970. Aunque disminuyeron las tasas de crecimiento, la población aumentó de menos de 50 millones entre 1970 a 1980 y cerca de 80 millones en 1985. Casi un millón de personas entraban a formar parte de la población activa todos los años, lo cual representaba una presión enorme para que se crearan puestos de trabajo. (Anna, 2003)

Los años setenta, en el país, fue una etapa explosiva, heterogénea y de notable insurgencia sindical. Las corrientes obreras contra el *charrismo*, dieron paso al surgimiento de sindicatos independientes ajenos a las centrales nacionales. Junto con los electricistas y los ferrocarrileros nuevos sectores se sumaron a la insurgencia sindical. Los trabajadores bancarios, médicos, los profesores universitarios, etc. (Delarbre, 1984). Sin embargo una década después los brotes de insurgencia poco a poco fueron disminuyendo tanto en cantidad como en calidad de resistencia.

En la década de los setenta, re-surgió nuevamente el sindicalismo universitario en México.²¹ En el periodo de los años setentas, caracterizado por un escenario crítico antecedido por el movimiento estudiantil de 1968, que expresó la relevancia del proceso de masificación de la educación superior y las luchas por la democracia, emerge el movimiento sindical universitario que alcanza una de sus primeras victorias con el reconocimiento oficial del contrato colectivo en la UNAM. En ese sentido, Basurto (1997) señala que a finales de los años sesenta se conjugan ciertos factores que influyen en el movimiento universitario: cambio de modelo de desarrollo, desaceleración del ritmo del PIB, explosión demográfica, etc. Esta serie de componentes alteradores del medio social los inscribe como parte de la crisis del orden estructural que se manifiesta en conflictos de distinta índole, por ejemplo en las relaciones obrero-patronales. Por cual hay que registrar el año de 1968 como detonante en la historia de la transformación política de México.

En ese periodo hizo eclosión un arrebato democratizador, independentista y contestatario cuyo agente más conspicuo fue el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM), vencido en una lucha que condujo a la constitución del

²¹ . Es necesario reconocer que la autonomía universitaria dio un marco jurídico a la institución y a las relaciones con sus trabajadores y también hay es necesario reconocer los anteriores intentos de organización universitario que se registraron en años pasados.

Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM). Después de la derrota, el entonces recién fundado Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM recogió la estafeta. (Basurto, 1997). Por lo demás, las universidades se habían convertido en centros con una enorme ebullición política y en forma reiterada se sucedían confrontaciones entre estudiantes y autoridades universitarias. (Woldenberg: 1982). La mayor parte de los sindicatos universitarios democráticos habían ganado su reconocimiento legal, aunque la federación que periódicamente han tratado de establecer, ha presentado dificultades para tener un funcionamiento cotidiano y orgánico. (Delarbre, 1984)

Cuadro No. 13: Periodo 1963-1966

Nacen durante los años 1963-1966, el Sindicato de la Universidad Autónoma de Nuevo León. El sindicato de Trabajadores Administrativos y de Intendencia de la Universidad Autónoma de Guerrero. El Sindicato de Trabajadores Administrativos al Servicio de la Universidad Autónoma de Morelos. En la década de los setenta, surge el Sindicato de Trabajadores de la UNAM y se creó el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU). En respuesta a este movimiento se funda la Asociación de Asociaciones de Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM). Genera un radio de influencia nacional y nace la Asociación Nacional de Asociaciones y Sindicatos de Personal Académico. (ANASPAU). Asimismo surge la Federación Nacional de Asociaciones y Sindicatos de Personal Académico Universitario (FENASPAU). Por ahí florece la Federación Única Sindical de Trabajadores Administrativos Universitarios (FUSTAU). Finalmente se une la ANASPAU, la FENASPAU y la FUSTAU, para crear la Confederación de Trabajadores Universitarios (CONTU).

Fuente: Estrada, 1991:

Para el periodo de 1974 a principios de la década de los ochenta se registra la última camada de nacimiento de otros sindicatos universitarios.

Cuadro No. 14: Periodo 1974-1980

Desde 1974 hasta 1980 nacen muchos sindicatos como: Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Michoacán. Sindicato de Trabajadores Universitarios de Coahuila. Así como en los Estados de Puebla, Sinaloa, Zacatecas, Oaxaca y Tabasco.

Fuente: Estrada, 1991: 13

Fue sin duda la huelga de los trabajadores administrativos de la Universidad, agrupados en el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM), lo que se convirtió en el catalizador del proceso de sindicación de profesores e investigadores. El largo conflicto que protagonizó el STEUNAM (25 de octubre al 1972 al 12 de enero de 1973), y que logró su reconocimiento y la firma de un convenio colectivo de trabajo sirvió como aliciente y ejemplo del personal académico. (Woldenberg, 1982). En esta época surgen dentro de las universidades públicas organismos sindicales como el STUNAM (1972) y el SITUAM (1976), que presentaban novedosas formas de organización gremial. Se trataba de movimientos independientes que sustentaban la defensa de la autonomía y la necesidad de

democratizar la vida interna de las instituciones. Sin embargo, las cosas comenzaron a cambiar a finales de los setentas, momento en el que el gobierno impulsa modificaciones a la constitución que impidieron, primero, la creación de un Sindicato Nacional Universitarios y, poco después, eliminaron la bilateralidad en asuntos relacionados con el ingreso, promoción y permanencia del personal académico (Ibarra 1993a; Villaseñor 1988).

La huelga que sostuvo el contrato que consiguió el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, entre finales del año de 1972 y principios de 1973, abrieron la puerta para el surgimiento de organizaciones similares en otros centros de educación superior. A continuación se registran algunas etapas de sindicalización universitario como parte del marco del surgimiento del STEUNAM. Se inicia en el periodo de que va de 1929 a 1979 se pasa de la creación del primer sindicato consolidado en la UNAM hasta el surgimiento del SUNTU. (Pulido, 1995)

Cuadro No. 15: Etapas de sindicalización universitario 1929 a 1979

<p>En el periodo 1929-1939 se registra el primer intento de consolidar un sindicato universitario con la obtención del primer contrato colectivo y el primer registro sindical. A inicios de este periodo se presentan dos acontecimientos fundamentales para la Universidad (UNAM). El primero fue la obtención de la autonomía universitaria y el segundo se registró con el nacimiento de la primera organización sindical de trabajadores universitarios: Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México (SEOUNAM). (Pulido, 1995: 14-15).</p>
<p>Para el periodo 1940-1959, se registra una represión generalizada al movimiento obrero. Pierde su registro sindical el SEOUNAM. Esta fase es caracterizada como la concreción de las limitaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores universitarios. No obstante se conquistan varias prestaciones para su causa. (Pulido, 1995: 24)</p>
<p>En los años 70's comienza a consolidarse el sindicalismo universitario. Durante esta etapa se registra la incorporación de nuevos cuadros, la influencia de la izquierda y de los movimientos democráticos. En 1966 desaparece SEOUNAM y en su lugar surge la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM (ATAUNAM) Todo eso fue preámbulo para la adopción, a partir de los 70s de mecanismos democráticos al interior del sindicalismo universitario. Fue en 1971 cuando la idea de sindicalismo prendió en la mayoría de los centros de estudios superiores. (Pulido, 1995: 38,52)</p>
<p>En 1970-1971 el ATAUNAM pasó a ser el núcleo de formación del STEUNAM. El 15 de noviembre del 71 el STEUNAM presentó su solicitud de registro sindical. (Pulido, 1995: 64) En 1972 surge la federación. Se niega registro al STEUNAM y se decide estallar una huelga, la cual se da en octubre de ese mismo año. Surge el primer intento de crear una organización nacional. Esto se concretó con la fundación de la Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior de la República Mexicana, antecedente de la FSTU y el SUNTU. (Pulido, 1995: 71)</p>
<p>En 1973 triunfa la huelga del STEUNAM y se profundiza la participación democrática de los trabajadores de la UNAM. Después de 86 días de huelga las autoridades reconocieron los derechos fundamentales de los trabajadores con la firma de un contrato colectivo. Se presentan las primeras elecciones para comité ejecutivo del STEUNAM. (Pulido, 1995: 88). En 1974 se registra una vinculación del sindicato universitario con las luchas populares. En esta etapa surge el SPAUNAM como alternativa de sindicalización para el personal académico en la UNAM. (Pulido, 97) En 1975 se registra la huelga del SPAUNAM por la contratación colectiva y reconocimiento del sindicato. Ese mismo año surge el SITUAM, como organización única de trabajadores administrativos y académicos en la UAM. (Pulido, 1995: 110-111)</p>
<p>En 1976 se presenta la huelga salarial del SPAUNAM, estallan movimiento sindicales en las universidades de provincia y se registra al propuesta de un apartado C al artículo 123, que en lo fundamental limitaba el derecho a huelga, sindicalización y contratación. Ese mismo año se reconoció al SITUAM como</p>

representante de los trabajadores de la UAM. Después de un mes de huelga la rectoría aceptó las demandas medulares con la firma de las Condiciones Generales de Trabajo. (Pulido, 1995: 122, 132). En 1977 se fusiona el STEUNAM y SPAUNAM y se conforma el STUNAM. Estalla la huelga por firma del contrato colectivo y reconocimiento del STUNAM. Fue hasta el 10 de julio de ese mismo año en que las dos partes acordaron poner fin al conflicto laboral. (Pulido, 1995: 140,165)

En 1978 se registra el congreso de la FSTU. Se incrementan el número de huelgas universitarias en el país. El sindicalismo universitario adoptó criterios laborales incorporados en el Apartado "A" del artículo 123. (Pulido, 1995: 171, 172). En 1979 se impulsa la construcción del Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios: SUNTU. Para ese mismo año, dicha organización nacional ya contaba con un aproximado de 43, 236 afiliados. (Pulido, 1995: 202)

Fuente: Pulido, 1995

Durante el periodo que va de **1972 hasta 1977**, el sindicalismo universitario obtiene importantes logros en cuanto las reivindicaciones económico-laborales, caracterizándose este periodo por el auge de la lucha sindical universitaria en la obtención de elevadas prestaciones y salarios. (Estrada, 1991). Así, para el año de 1979 existían más de cuarenta organizaciones sindicales en las universidades del país, la mayor parte agrupadas en una Federación de Sindicatos de Trabajadores que habían expresado su propósito de formar un sindicato nacional. En tanto, los universitarios construyeron el Sindicato Único Nacional SUNTU, cuya primera tarea fue pugnar por una legislación que reconociera los derechos sindicales y laborales de este sector. (Delarbre, 1984).

Por lo demás, en 1980 la actividad se centra fundamentalmente en el reconocimiento de las organizaciones nacionales y por el establecimiento de un marco jurídico que garantice los derechos de los trabajadores universitarios. No obstante a lo anterior, en los últimos años, es el sector universitario donde más han proliferado los estallidos de huelga, especialmente en las universidades del interior del país, por lo menos quince huelgas en 1979; doce en 1980, diez en 1981 y diecisiete en 1982. (Estrada, 1991).

2. La Universidad Autónoma Metropolitana²²

Fuentes Morúa (Flores, 2005) señala que el surgimiento de la SITUAM se inscribe en el renacimiento de la clase obrera, que tenía como propósito, en esos años, la creación y el

22

En Informe del Rector 1975 se registra que de acuerdo con los ordenamientos contenidos en la Ley Orgánica de la Universidad, el 4 de enero de 1974 fue nombrada la Junta Directiva; ésta, a su vez, nombró al Primer Rector General, Arq. Pedro Ramírez Vázquez, el 10 de enero y el 21 de enero nombró a los miembros del Patronato. El día 23 del mismo mes fueron designados los Rectores de las Unidades Azcapotzalco e Iztapalapa, Dres. Juan Casillas García de León y Alonso Fernández González, respectivamente. Posteriormente, el 19 de julio de ese año fue nombrado Rector de la Unidad Xochimilco el Dr. Ramón Villarreal Pérez. Por otra parte, el 25 de agosto de 1974 se realizó el primer examen de admisión y el 23 de septiembre se llevó a cabo la primera inscripción a las tres Unidades. El 30 de septiembre se dió inicio a actividades docentes en la Unidad Iztapalapa; y poco tiempo después, el 11 de noviembre, se iniciaron las clases en las Unidades de Azcapotzalco y Xochimilco. Quince meses después de iniciadas las clases en la Unidad Iztapalapa se habían impartido cuatro trimestres completos de cursos en las tres Unidades con un total de 48 semanas efectivas de trabajo docente, y la institución contaba ya con casi 6000 estudiantes. (Informe rector, 1975)

desarrollo del sindicalismo independiente, alejado del corporativismo; en el estallido de movimientos guerrilleros que se manifestaron en diferentes lugares del país; en la aparición de movimientos urbanos con una fuerte carga ideológica que se armonizó con la revitalización del movimiento estudiantil. Por su parte, Piñón, primer Secretario General del SITUAM cuenta que en aquellos años había una inquietud en el país por una renovación política, porque había una crisis de democracia y una práctica casi lineal de la autoridad. Esta lucha, la del SITUAM, tuvo en su origen un contenido democratizador en tanto que pretende la formación de un sindicato anticorporativo independiente; y también se ocupó recoger las preocupaciones salariales y laborales que en todo el país se manifestaban.

a. La población UAM en sus orígenes

De acuerdo con el informe del Rector, para el año de 1975²³, se contaba con 908 profesores en la UAM. En lo relativo a la población estudiantil para las tres primeras inscripciones se contaron un total de 7, 043. Esta cifra señala que la deserción global hasta ese trimestre fue del orden del 35% que es comparable, aunque ligeramente superior, a la deserción que prevalecía en otras instituciones de educación superior en el país. En cambio, la población estudiantil, para el año 2000, fue de 5, 716 alumnos, de los cuales el 27% es de mujeres y el 73% de hombres, más del 72% de la población estudiantil está entre los 18 y los 23 años.

El antecedente del SITUAM, fue el Colegio Sindical de la Universidad Autónoma metropolitana, COSUAM. El SITUAM se constituye el 4 de marzo de 1975 en la unidad de Iztapalapa, de acuerdo con el artículo 35 inscrito en la Ley orgánica de la UAM. (Excélsior, 1975) En resistencia al COSUAM considerado por los trabajadores como sindicato “blanco”, el 16 de junio de 1976 estalló la primera huelga que tuvo una duración de 33 días, en donde la principal reivindicación fue la constitución de un sindicato independiente que enarbolará los intereses de los trabajadores de la UAM, en esa línea se conforma el SITUAM. Así pues, el primer estallido de huelga tuvo como principal misión, el buscar el reconocimiento de este sindicato (bilateralidad). El conflicto concluyó con la firma de: *Las condiciones Generales de Trabajo*. (López, 2000)

²³ Informe del Rector, 1975

El SITUAM fue constituido el 4 de marzo de **1975** en la Unidad Iztapalapa de la UAM, su primer Secretario General fue el doctor Francisco Piñón; como secretario de trabajo y conflictos Luis H. Morones de la Peña; en la secretaría de organización, José Luís Cepeda; en la secretaría de previsión social, Fernando Arruti; en la secretaría de educación y cultura, Gilberto Guevara Niebla; en la secretaría de finanzas, Elpidio Alvarado; en la secretaría de difusión y relaciones, José Ángel Pescador; en la secretaría de acción social, Alfredo Rosas; y en la secretaría de actas y acuerdos, Saúl Holguín. (Flores, 2005)

Cuadro No. 16: Primer conflicto laboral: reconocimiento del SITUAM: actores

Representantes de la Universidad	De los trabajadores
Rector. Juan Casillas García de León, Secretario General. Sergio Reyes Luján.	Secretario, Fernando Arruti; en la Secretaría de Organización y Finanzas, José Luís Victoria; en la Secretaría de Difusión y Relaciones Públicas, Carlos Thierry; en la secretaría de Trabajo y Conflictos

Fuente: Cuadro elaborado con información recabada en Flores, 2005

En 1976 de los 2,400 trabajadores que componen la población académica y administrativa de la UAM, el SITUAM, agrupa 1,800, es decir 75% de la comunidad universitaria. Para el período que va de 1973 a 1975, las relaciones de trabajo entre las autoridades y sus trabajadores (académicos y trabajadores) se regirán por la Ley Federal del Trabajadores al servicio del Estado, reglamentada en el apartado B del artículo 123 constitucional. (López, 2000) Para el mes de julio, los trabajadores no están de acuerdo a que se les considere empleados al servicio del Estado, como se establece en la ley orgánica de la universidad, ya que aducen que esto reduce sus derechos como trabajadores. (El Día, 7 de julio 1976 pag, 2 secc. A)

b. Proceso de cimentación de las demandas del SITUAM

El Primer Congreso Extraordinario, que se realizó el 10 de marzo de 1976 en la UAM-Azcapotzalco, demandó a las autoridades la bilateralidad en las relaciones, de pactar con ellas un contrato colectivo y de solicitar aumento salarial. En el Segundo Congreso Extraordinario se registraron las demandas de proyecto de contrato y aumento salarial y establecimiento de la bilateralidad, y se entregaron con emplazamiento a huelga el primero de junio de 1976. Después de 33 días de huelga, el 20 de julio de 1976 se firmaron las Condiciones Generales

de Trabajo (CGT), donde se estableció la bilateralidad, la titularidad en la contratación y una serie de normas que- con excepción de las referidas al ingreso, permanencia y promoción del personal académico que se perdieron tiempo después- hasta la fecha, rigen las relaciones laborales de la UAM. Finalmente en el Tercer Congreso Extraordinario se constituye que la demanda salarial, se revisará anualmente el último día de cada enero. (Flores, 2005)

El 16 de junio a las 5 a.m., los 1,800 trabajadores sindicalizados, se estalló la huelga por el reconocimiento sindical, por la firma de un CCT que contemple el establecimiento de relaciones bilaterales. El 19 de junio, la Rectoría General, aceptó la existencia del SITUAM, como la única organización representativa del interés laboral de todos los trabajadores.

- Incremento salarial del 27% sobre la nómina (1,500 más el 10% sobre el sueldo base)
- Injerencia en el proceso de admisión y promoción del personal.

Acuerdos entre actores

Firma de Condiciones Generales de Trabajo, Incremento salarial de 6% a sueldos inferiores a 7, 076 pesos mensuales, incremento salarial de cuota fija de 1 120 pesos para sueldos superiores a los 7 076 pesos, pago de 29 días de los salarios no devengados. Duración de la huelga: 30 días. (Excélsior, 12 de julio, 1976, pag 2, secc A)

Secuelas del conflicto

- 1) Las cuestiones más importantes en la fundación del SITUAM: el haber echado abajo al COSUAM, haber eliminado la subcontratación de los trabajadores de limpieza, la constitución de hecho del SITUAM, la formación del primer Comité Ejecutivo y el que posteriormente consiguiera un alto nivel de prestaciones económicas y sociales para todo el personal de la UAM. (Flores, 2005)

El SITUAM se alía a los sindicatos independientes (Sol de México, 7 de julio, pag.2 secc. A) En ese sentido, Arruti señala que la organización sindical se esforzó por construir una organización nacional, que culminó con la incorporación del SITUAM como sección 26 del Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU). (Flores, 2005)

SITUAM y las corrientes

Gatica (2001) sostiene que el soporte fundamental de la vida sindical tiene que ver con la trayectoria de luchas y resistencias entre las corrientes que participan en el sindicato. Esto lo explica en relación al papel que han jugado los grupos sindicales en el proceso de conformación de planillas, que dentro de una línea de tiempo, han contendido por el poder al interior del SITUAM. A continuación se presenta un cuadro que muestra las características más relevantes de tales corrientes al día de hoy:

Cuadro No. 17: Corrientes sindicales en el SITUAM

Corrientes	Características
<i>La Tribuna</i>	Es la corriente de mayor antigüedad, se fundó a fines de los años setenta y se autodefine como anarquista. En el pasado ya dirigió al CE al menos en una ocasión y actualmente encabeza al CE que terminará su gestión en el años 2000.
<i>Espacio Sindical</i>	Se formó a mediados de los noventa pero sus activistas provienen de diversos grupos amplia tradición de participación en el sindicato. Algunos de sus miembros han encabezado 3 o 4 veces el CE. Su perfil ideológico arrastra tradiciones del Trotskismo, Maoísmo, y otras vertientes del marxismo.
<i>Primero de mayo</i>	Esta corriente también se formó a mediados de los noventa con algunos activistas de larga experiencia participativa. Solo en una ocasión ha conducido al sindicato. Su discurso también es de izquierda aunque se desconoce con precisión sus referentes ideológicos
<i>Unidad de Base Independiente</i>	Existe desde la primera mitad de los ochenta. No ha encabezado al CE pero algunos de sus miembros han participado en él. También se ubican en la izquierda.
<i>LOM</i>	De los grupos más antiguos. Vieja escisión del PRT. No ha encabezado al CE pero sus miembros han participado en él.

Fuente: Cuadro elaborado por Gatica (2001)

Si bien la vida sindical no se puede entender sin el concurso de sus actores, ya sea que se manifiesten en forma de corrientes que de acuerdo con la coyuntura conforman determinadas relaciones sociales, tampoco se puede dejar de lado la injerencia que tienen las políticas institucionales en la “normalización” de sus prácticas y sus acciones. En ese sentido, es importante resaltar la manera en que las políticas de desregulación y flexibilidad instauradas gradualmente en la universidad, ha ido mermando paulatinamente las tradiciones relaciones sociales expresadas, por ejemplo en las relaciones laborales.

Bueno (1998) señala que la desintegración del salario, que en lo general contempla la articulación del salario tabular base, a un ingreso adicional en función de la productividad individual medida en puntos, ha inducido la reformulación de las relaciones de orden laboral con tendencia a desplazar al sindicato, favoreciendo el trato individualizado o grupal. Dicho de manera más clara: la participación sindical de los académicos fue poco a poco debilitándose, debido principalmente al ser desplazado la importancia de su salario-negociado bilateralmente- por la incorporación de remuneraciones por concurso en función de la productividad individual. (Bueno, 1998)

3. La remuneración académica: de la centralización a la flexibilización como norma

Pulido (1996) destaca que al interior de la universidad, junto con estudiantes, académicos, junto con autoridades e instancias universitarias, coexistían en esa comunidad los trabajadores asalariados de la institución.²⁴ Las restricciones con las que se enfrentaron los trabajadores universitarios desde un inicio fue la de la prohibición tácita al sindicato nacional y también la referida a los problemas del ingreso, la admisión, la promoción y la definitividad de los trabajadores académicos. (Pulido, 1995: 11) ¿En esto se puede observar como una parte fundamental de la ruptura de una particular forma de relación salarial? ¿En qué medida dicha restricción incidió en la progresiva radicalización de las huelgas?

A finales de siglo pasado se registra el establecimiento de una nueva racionalidad al interior de las instituciones de educación superior. Las políticas de modernización hacia la educación superior tuvieron como principal objetivo instaurar “la calidad académica”, a partir de la ejecución de programas que fomentan la productividad y la evaluación en el sector universitario. La UAM fue la primera en operar los programas de productividad²⁵. En los años noventa se consolidó la relación trabajo académico-productividad-ingreso. (Soto, 1997). En otro lado Gatica (1995) indica que estas políticas modernizadoras establecieron los

²⁴ El 4 de marzo de 1975 se fundó el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM). En respuesta a los intentos de la rectoría de la nueva universidad para crear un sindicato desde arriba (Colegio Sindical de la UAM-COSUAM), grupos de trabajadores que contaron con el apoyo del SPAUNAM, forjaron el SITUAM. (Woldenberg, 1982: 227). En este periodo el sistema universitario mexicano, según Ibarra, se observa una expansión no regulada, sin embargo lo señala como el inicio de proceso de institucionalización de la universidad (Ibarra, 2001). La casi totalidad de la organización universitaria se encuentra concentrada y estructurada verticalmente y estable que reposa sobre la fuerza del trabajo ya calificada.

²⁵ El primer programa de productividad se inicia en marzo de 1989. (Soto, 1997)

primeros esquemas de remuneración flexible, que a la larga influyeron indirectamente a la transformación del tradicional modelo de relaciones laborales.

Cuadro No. 18: Salarios en la UAM

Periodo	Salario académico.
1974-1982	<ul style="list-style-type: none"> En 1976 es cuando el salario real de los profesores alcanza su máximo nivel histórico. Mientras que de 1977-1982 se registra un deterioro “estable” del salario real, a un ritmo de de 5.8 por ciento anual.
1982-1990	<ul style="list-style-type: none"> Este periodo está marcado por un desplome sin precedentes del salario real, particularmente entre 1983 y 1990.
1990-2000	<ul style="list-style-type: none"> Este periodo se caracteriza por una estabilización de los salarios. La estrategia salarial de las universidades durante esta época fue mantener estables salarios tabulares, introduciendo como complemento al ingreso, percepciones por productividad.

Fuente: Soto (1997)

Soto (1997) señala que los salarios académicos²⁶ se erigen en el núcleo central de una estrategia gubernamental más amplia que modifica de raíz la organización de la educación superior. A continuación presentamos un cuadro con las principales características del nuevo esquema de remuneración.

Cuadro No. 19: Punto claves del nuevo esquema de remuneración

<ul style="list-style-type: none"> a) Se da al margen de la negociación bilateral entre el sindicato y las autoridades; b) Los nuevos componentes de ingreso de los académicos – bajo la modalidad de becas y estímulos- se caracterizan por estar sujetos a un criterio evaluatorio de donde les viene un carácter selectivo; c) Tienen periodos de vigencia bien definido d) Se otorgan junto a un salario muy comprimido e) Son definidos por la reglamentación universitaria como “no salarios”.

Fuente: Cuadro elaborado con base en información en artículo Gatica (1995)

El estudio de Gatica concluye con la evidencia del agotamiento de las vigentes relaciones laborales en la UAM y finaliza invitando a replantear al SITUAM sus estrategias ante el cambio laboral. A inicios de los años noventa ya se presentaban algunas voces que veían un problema entre el ingreso de los académicos y su relación con el sindicato. Estrada (1991) dice: en muchos casos el salario universitario ha pasado a ser complemento y no base de los ingresos de investigadores y profesores. Teniendo su interés en otro sitio, es explicable

²⁶ Soto (1997:150) señala que el ingreso académico está constituido por la suma del salario tabular y las percepciones provenientes de estímulos, becas a la docencia, así como cualquier compensación de productividad.

que el personal académico no mantenga la preocupación de apoyar a una organización sindical que prácticamente no le hace falta.

6. La brecha salarial entre académicos y administrativos

La evidencia empírica

Hay que recordar que cada registro salarial trae consigo un pedazo de la historia económica y política del país, es decir a partir de una secuencia cronológica de los salario se expresan también los ciclos económicos ocurridos en el país. Entonces, en el caso de la caída salarial del año de 1988, se modifica también la aplicación del programa de contención salarial establecido en durante esa década y, desde luego lo anterior se inscribe en la crisis de legitimidad del sistema político presidencialista y corporativo.

En particular un efecto de tales políticas se ha podido observar en la reestructuración y con ello en la diferenciación del trabajo universitario. De modo que se puede hallar una conexión entre las transformaciones de las prácticas laborales en el sector universitario y la resistencia a ellas, en la mayoría de los caso en la forma de conflictos. Esto se explica por un proceso de diferenciación al interior del sector, en donde evidentemente se ha asentado un claro deterioro salarial en el sector administrativo, al contrario de lo establecido en los grupos académicos y administrativos de rectoría, en donde se aprecia una política de recuperación salarial con base en recursos obtenidos mediante los estímulos y becas. Es así, que los salarios que adquieren los administrativos de rectoría y los académicos generan un “delicado” proceso de diferenciación con respecto a salarios que reciben los administrativos e intendencia. Aunado a lo anterior, la distancia salarial de este sector, se aparta aún más, en cuanto a su salario se le añade otras entradas externas como son los recursos recibidos en el SIN y otros programas externos. Por lo demás, esta progresiva distancia salarial tiene como efecto inevitable establecer, con el paso de los años, las condiciones para que surja en los administrativos una percepción de apartamiento en cuanto a la diferencia de sus condiciones laborales en lo relativo a las que registran los académicos y el personal administrativo (rectoría), a este proceso se le denomina: *deprivación relativa*. Otro efecto colateral que implica esta brecha salarial, se localiza en la paulatina retirada de los académicos en lo relacionado con la negociación bilateral encabezada por el sindicato. Como resultado de todos los

elementos anteriormente escritos, aparece un sector administrativo e intendencia como único grupo hegemónico en el sindicato. Esta condición produce con el tiempo la concentración del poder y control de las corrientes, es decir el predominio de los intereses de las minorías organizadas en menosprecio a las mayorías desorganizadas. Esto, entre otros factores, ha contribuido a la prolongación de los días y demandas de las huelgas. Para ilustrar de mejor forma lo anterior, a continuación se presentan algunos datos que consideramos justifican el argumento antes dicho.

En la siguiente tabla se muestra el progresivo incremento del presupuesto, destinado al monto total del destinado a las becas y estímulos y como el porcentaje del presupuesto general en becas y estímulos ha crecido en los años del cuadro alcanzando la cuarta parte del presupuesto.

Cuadro No. 20: Becas y estímulos en personal académico

Año	Presupuesto	Porcentaje de becas y estímulos en el presupuesto UAM	Becas y estímulos
2000	1, 893 427.49	20.3	385,737.49
2002	2, 445 328.71	24.5	598,135.38
2004	2, 830 852.54	25.8	731,135.38
2006	3, 912 178.00*		

Fuente: Presupuesto de ingresos y egresos, 2000, 2002, 2004. UAM.

*Tomado del portal de transparencia, auditoría de presupuestos de ingresos y egresos, 2006.

De esta manera se revela el modo en que la institución destina, con tendencia incremental, fondos monetarios a becas y estímulos, beneficiando a un determinado sector, y por lo tanto esta trayectoria presupuestal inevitablemente produce condiciones de diferenciación de ingresos con respecto a lo recibido por los otros sectores. Lo anterior refuerza nuestra tesis de que: la sucesiva separación en ingresos entre estos dos sectores universitarios genera un sentimiento de *deprivación relativa entre los administrativos* y, que posiblemente es una potencial causa de la huelga y su prolongación en el tiempo.

Cuadro No. 21: Comparativo de ingresos mensuales entre administrativos, académicos y rectoría. 2008

Categoría	Ingreso de categoría con menor nivel	Ingreso de categoría con mayor nivel	Porcentaje del salario administrativo más alto
Rectoría General	5,848.22	17,280.66	262.8% mayor
Rectoría General *	69,406.10	90,091.16	1365% mayor
Académicos	5,848.22	17,280.66	262% mayor

Flexibilidad salarial y conflictos laborales en la UAM

Administrativo	2,964.67	6,595.36	2.2 veces mayor
-----------------------	----------	----------	-----------------

*Ingreso más becas y estímulos. Fuente: <http://www.transparencia.uam.mx/> (10/10/2010)

En el cuadro anterior, se percibe que la diferencia entre el ingreso que obtiene la categoría con menor nivel de administrativos, con la de más alto nivel de rectoría sin estímulos es de 582%, al considerar estímulos en administrativos esta diferencia se dispara a 3038%.

Cuadro No. 22: Diferencia de remuneraciones mensuales entre funcionarios, académicos y administrativos, 2008

Categoría	Nivel	Sueldo	Compensación	Estímulo				Total
Rectoría General	ASISTENTE "A"	5,848.22	40,336.66	23,221.22				69,406.10
	ASISTENTE "B"	6,413.50	40,250.15	23,595.79				70,259.44
	ASISTENTE "C"	6,975.21	40,515.87	24,243.35				71,734.43
	ASOCIADO "A"	8,227.37	40,804.46	23,982.66				73,014.49
	ASOCIADO "B"	9,346.60	41,231.56	24,826.34				75,404.50
	ASOCIADO "C"	10,500.10	41,486.77	27,735.59				79,722.46
	ASOCIADO "D"	11,665.03	41,055.95	28,309.77				81,030.75
	TITULAR "A"	12,587.69	40,972.36	28,940.75				82,500.80
	TITULAR "B"	14,905.05	40,557.60	30,429.11				85,891.76
	TITULAR "C"	17,280.66	40,538.01	32,272.49				90,091.16
			BECA DE APOYO A LA PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO	BECA AL RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA DOCENTE	ESTIMULOS A LOS GRADOS ACADÉMICOS	ESTÍMULO A LA TRAYECTORIA ACADÉMICA SOBRESALIENTE	ESTÍMULO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	
Académicos	PROFESOR ASISTENTE A	5,848.22						
	PROFESOR ASISTENTE B	6,413.50						
	PROFESOR ASISTENTE C	6,975.21						
	PROFESOR ASOCIADO A	8,227.37						
	PROFESOR ASOCIADO B	9,346.60						
	PROFESOR ASOCIADO C	10,500.10						
	PROFESOR ASOCIADO D	11,665.03						
	PROFESOR TITULAR A	12,587.69						
	PROFESOR TITULAR B	14,905.05						
	PROFESOR TITULAR C	17,280.66*	7 778.52	7 778.52	7 778.52	7 778.52	12 960.49	44 074.57
		A	B	C				
Administrativos	AUXILIAR DE RESTAURANTE	2,964.67	3,089.17	3,242.65				
	PEÓN AGRÍCOLA	2,964.67	3,089.17	3,242.65				
	AUXILIAR DE LAVANDERÍA	2,964.67	3,089.17	3,242.65				
	REPORTERO REDACTOR			6,595.36				
	FOTÓGRAFO			6,595.36				

Fuente: <http://www.transparencia.uam.mx/> (10/10/2010)

La categoría con menor remuneración. La categoría con mayor remuneración * Monto mensual (en salarios mínimos), los estímulos y becas son los máximos que se pueden obtener

Aquí se observa con más detalle la brecha tan grande en ingresos entre los sectores universitarios, en lo relativo a las remuneraciones.

Cuadro No. 23: Brecha en ingresos entre académicos, rectoría e intendencia

Categoría	Salario (sin becas ni estímulos)	Ingreso (con becas y estímulos)
Rectoría	17,280.66	90,091.16
Académico	17,280.66	44,074.57
Administrativo (intendencia)	6,595.36	6,595.36

*Se tomaron las categorías de cada nivel que registra el mayor ingreso con respecto a sus pares. ** Datos tomados de: Fuente: <http://www.transparencia.uam.mx/> (10/10/2010)

De cuadro anterior podemos observar que el salario tabulado en intendencia es casi tres veces menor al salario que recibe la categoría de académico y de rectoría, éste último sin el monto añadido de las becas y estímulos. Cuando se toma en cuenta este monto se observa una estratificación en ingresos brutal entre sectores universitarios. De modo que el ingreso de los administrativos es casi ocho veces menor que el que recibe la categoría académica más alta, y alrededor de 15 veces menor que el de la categoría rectoría más elevada²⁷. Ahora bien, aunque la universidad pone los incentivos a los académicos para participar en las becas y estímulos que incrementen sus salarios y estos pueden ser muy elevados, habría que ver cuántos de ellos participan en estas.

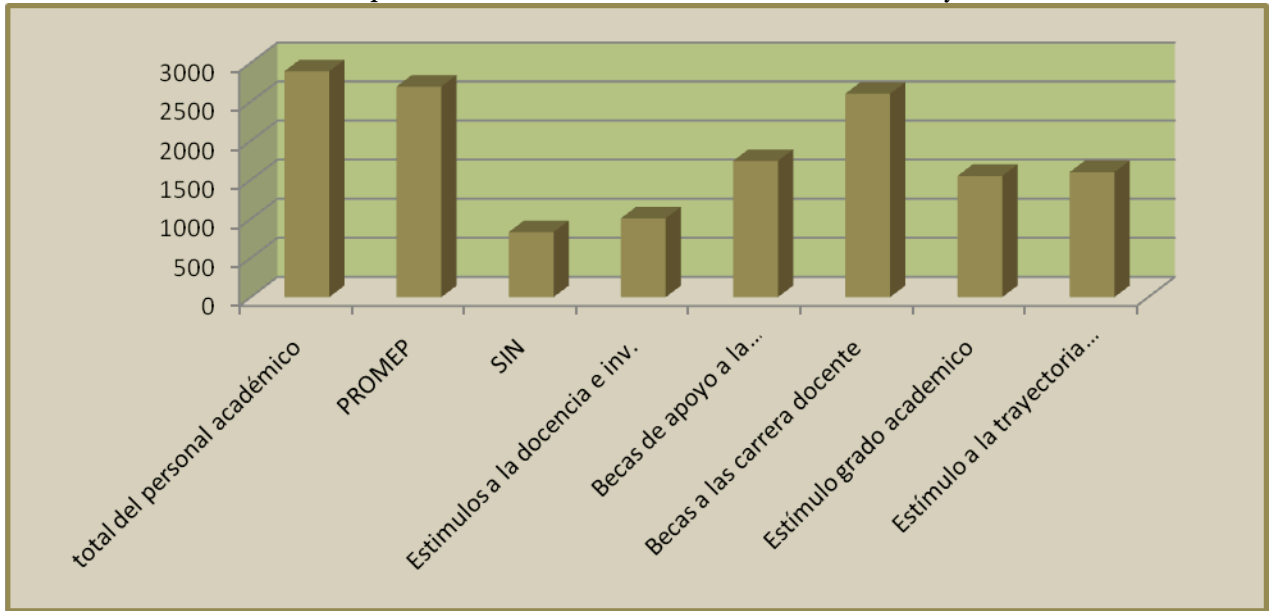
Cuadro No. 24: Académicos que participaban de las becas y estímulos externos e internos en 2008 (miles)

Total del personal académico	PROMEP	SNI	Estímulos a la docencia e inv.	Becas de apoyo a la permanencia	Becas a la carrera docente	Estímulo grado académico	Estímulo a la trayectoria académica
2,892	2,696	833	1,010	1,744	2,605	1,552	1,601

Fuente: Fuente: <http://www.transparencia.uam.mx/> (10/10/210)

²⁷ En cuatro años, los estímulos económicos (además del sueldo y sobresueldo) que reciben los “mandos medios y superiores” de la UAM pasaron de 67 (en 2004) a 86.8 millones de pesos (en 2007), un aumento de casi 30 por ciento (29.6) (y la tercera parte de esa cantidad va a funcionarios de Rectoría General, www.transparencia.uam.mx). En ese mismo lapso, sin embargo, las remuneraciones al conjunto de los trabajadores sólo avanzaron 17.9 por ciento. Esos 86.8 millones destinados a premiar a directivos bastarían para contratar a casi 150 profesores más o para otorgar a los tres mil trabajadores con salarios más bajos un aumento de 2 mil 400 pesos mensuales. En el caso de los trabajadores administrativos, esto significaría elevar en ¡60 por ciento! el ingreso promedio (hoy, menor a 4 mil pesos mensuales). Pero, además, la Rectoría ha conseguido aumentar de 632 (en 2001) a 825 millones (en 2007) el monto de becas y estímulos destinado a un sector mayoritario del personal académico. <http://www.jornada.unam.mx/2008/02/11/index.php?section=opinion&article=002a2cor>

Gráfica No. 1: Participación de los académicos en la UAM en estímulos y becas



Del cuadro y gráfica anteriores observamos que de un total de 2, 892 académicos, la mayoría de ellos participan en el PROMEP, la tercera parte de ellos obtiene recursos del SNI; un poco menos de la mitad, 1, 010 académicos se encuentran inscritos en los estímulos a la docencia; la mitad del total recibe fondos por medio de las becas de apoyo a la permanencia, de igual modo con los otros dos estímulos. Estos datos muestran que cada vez más los integrantes del sector académico participan de los beneficios (y exigencias en productividad) que brindan las becas y estímulos.

Otra forma de no perder de vista la brecha salarial, es partir de una secuencia cronológica que subraye la condición salarial de cada sector universitario. De ahí que para el sector administrativo (de intendencia) tomamos el registro del salario de cinco puestos; lo mismo lo hicimos con el sector académicos, salvo que en su caso registramos siete casos.

	1977*	1988**	1998**	2008**
Almacenista	1 393.500	4 066.81	3 289.87	3 752.0
Bibliotecario	2 258.833	5 424.81	4 437.04	5 060.4
Auxiliar de oficina	1 773.500	3 761.27	2 832.74	3 230.8
Auxiliar de intendencia	1 106.833	3 455.72	2 563.88	2 924.1
Chofer de autobús	1 773.500	5 085.27	3 820.88	4 357.7

Fuentes: *Condiciones Generales de Trabajo. Tabulador de salarios, vigente, 1 de febrero de 1997.

**Tabulador de salarios del personal académico y administrativo de base: 1988, 1998, 2008.

Aquí se muestra de forma nítida que los salarios administrativos han disminuido en términos reales a partir de 1988, aunque su mínimo fue a finales de los noventa. Esta tendencia explica que la demanda que se más registra en la huelgas, sea la petición económica. A diferencia de lo que sucede con el sector académico, en donde se observa una tendencia de incremento de sus ingresos reales a través de los ingresos extras que reciben de las becas y estímulos.

Cuadro No. 26: Salarios de Académicos, 1977-2008
Precios constantes con base segunda quincena de junio del 2002=100

Tiempo completo	1977*	1988**	1998**	2008**
Titulares				
A	3 304.166	11 974.77	9 952.81	11 351.10
B	3 746.166	13 224.42	11 785.08	13 440.81
C	4 186.500	14 712.36	13 663.41	15 583.05
Asociados				
A	2 465.333	8 683.36	6 505.18	7 419.13
B	2 728.833	9 920.27	7 390.15	8 428.41
C	2 990.500	10 876.36	8 302.20	9 468.60
D	3 148.166	11 389.81	9 223.27	10 519.08

Fuentes: *Condiciones Generales de Trabajo. Tabulador de salarios, vigente, 1 de febrero de 1997. **Tabulador de salarios del personal académico y administrativo de base: 1988, 1998, 2008.

Si observamos solamente el incremento que se da en cuanto al salario tabulado (sin tomar en cuenta los agregado en becas y estímulos), en un periodo de veinte años, es decir de 1988 a 2008, en general los montos mantienen su poder adquisitivo. Pero con el paso del tiempo la centralidad de la negociación bilateral en cuanto al incremento del salario fue disminuyendo para concentrarse en los montos que prometen las becas y estímulos. A continuación presentamos unos cuadros que comparan las remuneraciones entre estos dos sectores, incluyendo becas y estímulos, con el objeto de dar cuenta de la brecha salarial que los separa.

Cuadro No. 27: Diferencia entre los salarios tabulados de académicos y administrativos

Precios constantes con base segunda quincena de junio del 2002=100

Categoría*	1977	Diferencia salario tabulado	2008	Diferencia salario tabulado	Becas y estímulos 2008	Total ingresos	Diferencia ingresos incluyendo becas y estímulos
Bibliotecario D	1 393.500	300%	5 060.43	214.9%	5 060.43	5 060.43	940.7%
Académicos tiempo completo C	4 186.500		10 876.36		36 728.80	47 605.16	

Fuente. Condiciones Generales de Trabajo. Tabulador de salarios, vigente, 1 de febrero de 1997. **Tabulador de salarios del personal académico y administrativo de base: 2008. * Se tomaron dos ejemplos con las categorías de que reciben el mayor salario de acuerdo con el tabulador de su año correspondiente.

Se observa que las categorías de los dos sectores universitarios, que reciben mayor salario no presentan tanta diferencia en lo relativo a su salario real. Sin embargo cuando se toman en cuenta los recursos extras que obtiene el sector académico en becas y estímulos, se observa una distancia de nueve veces mayor de este sector con respecto al administrativo.

Cuadro No. 28: Diferencia entre los salarios tabulados mensuales de académicos y administrativos a precios constantes de 2002

Categoría*	1977	Diferencia salario	2008	Diferencia
Auxiliar de intendencia	1 106.833	227%	2 924.1	253.7%
Académicos Asociado A	2 465.333		7 419.13	

Fuente. Condiciones Generales de Trabajo. Tabulador de salarios, vigente, 1 de febrero de 1997. **Tabulador de salarios del personal académico y administrativo de base: 2008. * Se tomaron dos ejemplos con las categorías de que reciben el menor salario de acuerdo con el tabulador de su año correspondiente.

En el caso de las categorías con menor nivel de salario tabulado de administrativos y académicos, la diferencia de salarios tabulados reales se mantienen entre 1977 y 2008. El siguiente cuadro radicaliza los ejercicios anteriores, al ubicar la categoría académica que recibe mayor salario, junto con la categoría administrativa que presenta la menor remuneración.

Cuadro No. 29: Diferencia entre los salarios tabulados mensuales de académicos de mayor nivel y administrativos de menor nivel (precios constantes del 2002)

Categoría*	1977	Diferencia salario	2008	Diferencia salario
Auxiliar de intendencia	1 106.833	378.2%	2 924.1	371.9%
Académicos tiempo completo C	4 186.500		10 876.36	

Fuente. Condiciones Generales de Trabajo. Tabulador de salarios, vigente, 1 de febrero de 1997. **Tabulador de salarios del personal académico y administrativo de base: 2008. * Se tomaron dos ejemplos con las categorías de que reciben el menor salario de acuerdo con el tabulador de su año correspondiente.

Los datos para el año de 1977 y 2008 no exhiben un aumento de la separación salarial entre los dos sectores. Es decir, podemos concluir, que ha habido un deterioro del salario tabulado para todos los sectores, sin embargo con los sistemas de estímulos y becas el sector académico y de rectoría sus ingresos se han repuesto a partir de montos extras extraídos de fuentes distintas de la relación bilateral. Con estos datos en mente, ahora hay que pasar a darles voz a los actores que participan en la construcción de sentido hacia los conflictos laborales.

7. Tres actores de la UAM hablan sobre las huelgas (en cuatro actos)

1

Los estallidos de huelga en la historia de la UAM, ha estado relacionado en la mayoría de las veces, con cuestiones económicas. De modo que entre las múltiples formas de explicar las huelgas, despuntan las relacionadas diferencias o estancamientos salariales. **Ernesto Montes, representante de los trabajadores de la UAM, ante la junta Federal de Arbitraje y en la mejora salarial,** señala que hubo un momento en que se intentó conseguir que las becas y estímulos que reciben los académicos formaran parte de su salario, ya que cuando se jubilan solo se toma en cuenta el salario real y se deja afuera las becas y estímulos. En el caso de la última huelga si bien se buscaba el incremento del 35%, lo que en realidad se buscaba era limitar la plantilla en la unidad Cuajimalpa. A pesar de este caso, es evidente que muchas de las huelgas estalladas han estado encaminadas al incremento salarial en un contexto de claro detrimento en las condiciones salariales de los trabajadores. “Muchos de los académicos, es probable que puedan no estar de acuerdo con las huelgas, sobre todo cuando sus intereses monetarios cada vez dependen más de otro tipo de negociación. Sin embargo, en la última huelga la decisión fue avalada por muchos académicos, lo cual fue realmente sorprendente para nosotros” (entrevista a Ernesto Montes, 25/09/2010). En el caso de la *unidad Xochimilco*, en lo relativo a la última huelga, apunta, se tenía claro que el conflicto laboral no tenía plenamente sus raíces en lo económico, sino más bien el problema era el crecimiento de la propia universidad. “En otras unidades de la UAM se puede manejar de manera distinta, pero aquí en la unidad Xochimilco sí hay una participación amplia de los académicos” (Ibid). “A diferencia de lo que sucede en las otras unidades en materia de toma de decisiones, en esta unidad universitaria, aquí sí se nombran los representantes académicos de manera democrática” (Ibidem). En cambio para **Ignacio Gatica, académico de la UAM,** (entrevista a Ignacio Gatica, 25/09/2010), las causas de los conflictos laborales se encuentran vinculados con dos grandes problemas: 1) las huelgas han dejado de ser representativas; 2) y los mecanismos no son propicios para que la mayoría sea incluida en la toma de decisiones, en donde las minorías activas son las que deciden (delegados que se eligen en las asambleas departamentales). Si bien dichas asambleas se pueden registrar en algunos departamentos, en las académicas son minoritarias o de plano inexistentes. Esto tiene como resultado de desafiliación gremial en el sindicato. **Montes** responde que las huelgas, en principio, se determinan por la incapacidad de llegar a un acuerdo con la otra

parte. E insiste que una situación particular que ha prevalecido en los conflictos laborales tiene que ver con la paulatina caída salarial que presenta históricamente el sector administrativo. Y esto se observa de mejor forma cuando se comparan los salarios de la UAM con los salarios que se en otras universidades, por ejemplo está el caso de la UNAM (Ibídem). En esto está de acuerdo **Gatica**, cuando indica que la gente define su situación con respecto a las condiciones que exhiben las personas que tienen a un lado. Es inevitable que el administrativo observe la brecha entre el ingreso del académico y el que él obtiene. Sin embargo, no se dan cuenta que si bien se encuentran muy bajos con respecto al sector académico, no están tan mal con respecto a los que se registran en la mayoría de los empleos. Entonces desde este punto de vista, habría que preguntar, qué es lo que buscan estos trabajadores, ya que con respecto a la clase trabajadora en el país, se hallan en condiciones deseables, es decir cuentan con un trabajo estable, bien pagado y buenas prestaciones. Sin embargo el **enojo** de los trabajadores administrativos en la universidad se justifica, para ellos, porque su comparación no se encuentra fuera de la entidad, sino con referencia al ingreso que los académicos obtienen (Ibídem). Esto se registra a partir del proceso de institucionalización de las becas y estímulos en el sector académicos, dando como resultado una brecha enorme entre los dos sectores. Por lo demás, los trabajadores administrativos, a partir de ese punto de referencia, progresivamente se han sentido relegados, irritados y maltratados. Lo anterior se incrementa cuando del mismo modo comparan sus salarios con los registrados en otras universidades, como es el caso de la UNAM. **Montes** amplía a lo anterior: “nosotros tenemos muy claro que aún ante un aumento salarial tenemos que buscar un equilibrio entre el salario de los dos sectores. A mí me parece que una causa de los estallidos de huelga y por tanto de su prolongación se debe principalmente a la incapacidad de las autoridades para atender de manera eficaz las demandas del sindicato. Por ejemplo ahí está el caso del incremento de los salarios. Si bien entendemos que dicho aumento tiene un tope determinado, lo que exigimos es la sensibilidad de las autoridades para buscar otras alternativas que favorezcan salarialmente a los trabajadores” (Ibídem). Además **Gatica** remata al anotar que los mecanismos de decisión de la huelga no permiten una decisión mayoritaria. Finalmente apunta que el sindicato no se ha puesto al nivel del ritmo social, en donde la democracia debe de ser realmente abierta y no caerse en las simulación y buscar la manera en que las dirigencias puedan ser evaluadas en su proceder, que sean transparentes, que den rendición de cuentas y por tanto concluyo que el SITUAM se ha rezagado en

muchas de estas materias (Ibídem). En tanto **José Luís Mota, Coordinador de almacén en la UAM-X**, (entrevista realizada el 25/09/2010) refuerza el comentario anterior, al apuntar que para él, actualmente el sindicato está corrompido. Podemos registrar el tránsito de familias en el monopolio de la toma de decisiones. *¡El nepotismo es real!*

2

La prolongación y extensión de las demandas en las huelgas de la UAM tiene ver con el mantenimiento de mecanismos obsoletos en la toma de decisión en el SITUAM, esto es la toma de decisiones se encuentra atrapada en un modelo organizacional que la paraliza. Aunado a esto, el proceso de estímulos y becas promovidos en el sector académico ha incidido en dicha separación de intereses entre los académicos y los no académicos, sobre todo en lo relativo a la brecha salarial que se registra entre los dos sectores universitarios. Lo anterior **Gatica** lo explica en parte porque los profesores no se han sentido representados por el SITUAM, esto desde la *ley López Portillo*, mejor conocido como el **laudo**, en donde se separan las actividades académicas de lo sindical, es decir que las materias docentes no formaban parte de lo laboral. Igualmente, para él, hay que considerar la dinámica misma de la universidad que propicia dicho distanciamiento entre los dos sectores. La experiencia laboral de los académicos y de los administrativos son materias totalmente distintas, esto es, los primeros se rigen en la mayoría de los casos de manera colegiada, mientras que los segundos se rigen generalmente de una forma jerárquica, de ahí que se sostenga que cada sector presenta distinta estructura de poder. Otro factor que influye en tal separación tiene que ver con la vocación que registra cada sector con respecto a su trabajo. La mayoría de los académicos escogieron su profesión y por tanto la hacen con gusto o le encuentra un propósito; en cambio en los administrativos no es así, ya que les imponen las tareas y por tanto no eligen, solo obedecen las funciones de su puesto. Así también, el proceso de estímulos y becas promovidas en el sector académico han incidido en dicha separación. Para Gatica es evidente que han impacto y de manera importante. “Una mayoría de profesores se han visto afectados por dicha tendencia- *yo mismo*- hemos construido nuestra trayectoria en función de allegarse recursos extras a su salario” (Ibídem). De ahí que el ingreso total del académico se componga mayormente por las becas y estímulos que por el simple salario. Por su parte **Ernesto Montes** indica que a partir del **laudo**, evidentemente se observa una clara disminución de la participación del sector académico, en especial cuando surge la siguiente cuestión: qué tanto impacta la negociación bilateral con el ingreso total del salario que recibe el académico. Es claro que las becas y los estímulos efectivamente son

determinantes en el alejamiento de alguno de sus profesores, sin embargo muchos siguen participando. La necesidad de producir para obtener apoyos extras a su salario les requiere tiempo, lo cual en muchos casos les impide participar en el sindicato. Sin embargo en esta unidad podemos registrar de su parte claras muestras de apoyo al sindicato (Ibídem).

3

No obstante al apoyo que brindan algunos académicos al sindicatos, se tiene la impresión sobre la participación de los académicos en la historia de las huelgas que ha disminuido, en particular en lo relativo a su participación en las negociaciones colectivas que tiene el sindicato cada dos años, dado que el grueso de su ingreso se logra a través de estímulos y becas cuyos montos y condiciones no son negociados colectivamente. Esta situación eventualmente ha repercutido al interior de las corrientes sindicales en una cultura antiacadémica. Para **Gatica** lo anterior responde en parte, a la falta de legitimidad del SITUAM. Es claro que el sector académico necesitaba una representación más genuina. Esto debido fundamentalmente a que la toma de decisiones se encuentra controlado por el sector administrativo. Lo anterior no quiere decir que el sector académico es un sector interesado esencialmente en los temas sindicales (Ibídem). **Mota** añade: en un principio participaban muchos académicos, sin embargo se nota una progresiva disminución de su contribución. Cuando los académicos han sido parte del sindicato, las corrientes los han maltratado. *¡“Son unos parásitos”!* En referencia a la **cultura antisindical** promovida por gente del sindicato, **Montes** acentúa: “¡No! Nosotros no estamos en contra de la participación de los académicos. Hay gente que es muy atrasada. Para mí más que ser anti académico es una falta de visión de varios compañeros. En la última huelga había una corriente que le decía que era anti académica-, a un académico. Por tanto, no comparto que exista tal reacción, y si es el caso que se registra esto sin duda se debe al atraso de mucha gente” (Ibídem). Para **Mota** efectivamente se registra una animadversión por parte de los administrativos, que tiene que ver en muchos de los casos con interpretar el deslinde del sector académico sin autocrítica (Ibídem).

4

Conforme pasan los años al mismo tiempo que se observa una disminución de la participación del sector académico en el sindicato, también se percibe un decremento en el reconocimiento de los agremiados a sus dirigentes. **Montes** señala que esta percepción se restringe a ciertas personas que conciben la idea de que “*todos somos huerones*”. Hay que señalar que un caso no quiere decir que son todos, sin embargo es evidente que existe una percepción sobre el trabajador sindicalizado. “No

dudo que efectivamente haya gente “*buevona*” o que llegue tarde o, corrupta dentro del sector administrativo. Pero esto se debe principalmente a que el jefe permite este tipo de situaciones. Si el jefe no cuida a su gente, entonces es obvio que surgen estos problemas” (Ibídem). Por su parte **Mota**, que ha dejado de participar en vida sindical, opina que “desgraciadamente con los años, hemos conocido a los compañeros del sindicato. Son gente que para obtener cierta fuerza, benefician a la gente que no hace nada. Tapan a los “*flojos*” nada más, no tienen una legítima representatividad. Todo es para su conveniencia. Siempre terminan por traicionar a la base. Por ejemplo, cuando iba a ver una huelga propuse una acción colectiva y la reacción fue sacarme de la sesión, diciéndome: ¡“*te callas o te rompemos la madre*”! Es un botín para ellos. En un huelga existe un fondo de resistencia para aguantar el conflicto y en vez de repartirlo entre la base, lo reparten entre ellos, ¡estamos hablando de millones! Esta lógica prevaleciente al interior del sindicato estimula que la toma de decisión está gobernada por corrientes minoritarias que dejan fuera a la base” (Ibídem). Para **Mota**, “por tradición siguen siendo los mismos. Aún de que son repudiados muchas veces, uno observa que solo se cambian de puestos y nunca dejan el lugar a otros que no participen en corrientes”. **Distintas corrientes, misma ideología**. De ahí que explique su deslinde al sindicato, cuando señala que una parte importante de la base de trabajadores de la UAM, se siente excluido y al final para no empeorar nuestra posición dentro de la universidad “nos manejamos con bajo perfil en el trabajo y dejamos que *ellos* tomen las decisiones. Por lo general las corrientes utilizan a los estudiantes (les lavan el coco) y los trabajadores con menor instrucción, como serían, por ejemplo los de intendencia para engrosar sus filas. No se dan cuenta que estamos en un lugar privilegiado y lo único que buscan es el enfrentamiento”. Para él, pensar en la apertura al escrutinio de esta organización es inverosímil. Dice: “si los sindicatos no rinden cuentas al gobierno, menos a la sociedad. Claro, *ellos* hacen un informe, evidentemente todo alterado. Cómo uno puede considerar a estas personas independientes cuando en la realidad han sido cómplices con las políticas aplicadas desde las autoridades”. Y cuando se le pregunta cuál piensa que pueda ser el futuro del SITUAM, apunta que “ojalá que no existiera este tipo de sindicato. Ojalá llegue a desaparecer. Ojala llegue gente nueva y que *ellos* se vayan. ¡”*Cuando algo está enfermo se tiene que cortar*”! Y ojalá desapareciera y llegara sangre nueva que se preocupara por los trabajadores y no por *ellos* mismos... (Ibídem).”

IV. LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA FLEXIBILIDAD SALARIAL EN LA UAM

En este apartado, tiene por objeto dar cuenta del proceso que conecta los estallidos de huelga, y las transformaciones salariales aplicadas gradualmente en el sector académico. Hay que recordar junto con otros autores²⁸, que la constitución de la UAM se registra en 1974 y en 1976 se reconoce al SITUAM como representante legítimo de los intereses de los trabajadores académicos y administrativos de la UAM e institucionalización de la relación bilateral. En 1981, se presenta el dilema derivado de la reforma constitucional de 1979-1980, que generó un conflicto entre las relaciones laborales bilaterales y el marco legal en el que se sustentaban. La aplicación de la nueva legislación, apoyada en el **laudo** de la junta de conciliación y arbitraje a favor de la UAM, estableció las condiciones para reestructurar de manera significativa el marco regulador del trabajo académico en la institución.

En 1985, se aprueba el tabulador para los productos del trabajo académico que modificarían la naturaleza, contenido y organización del oficio académico en la UAM. Para 1989 se instrumentan los programas de remuneración adicional no contractual, sujetos a evaluación periódica del trabajo académico en el marco de la política más general de deshomologación salarial. De ahí, se puede registrar un periodo que va de 1989 a 1994 en donde se diseña, se opera y ajusta los programas de deshomologación salarial, para que más adelante, para el periodo de 1994 a 2004 se institucionalice y generalice dicho modelo salarial. (Ver Ibarra, 1998) A continuación registramos **tres etapas del proceso de flexibilización salarial del sector académico y su relación con los conflictos laborales acontecidos en dicho período**. Este es el balance en lo relativo a los conflictos laborales registrados en la UAM.

En el siguiente cuadro se observa que el número mayor de días en huelga se localiza en la etapa de flexibilización salarial en los académicos, de lo que se desprende la relación entre la consolidación de estos procesos, los emplazamientos de revisión contractual y la prolongación en días de los conflictos laborales. En este cuadro observamos tres etapas de

²⁸ Ibarra, 1998; López, 2000

negociación bilateral en un periodo de casi 35 años. Las tres fases rotan entre los requerimientos de revisión salarial, que muestra su mayor énfasis en la década de los ochenta, y la de revisión contractual, que se dispara a partir de los años noventa hasta el día de hoy. Hay que aclarar que al subrayar el tipo de revisión, eso no quiere decir que no participen otras demandas.

Cuadro No. 30: Etapas de conflictividad en la UAM

Fase del proceso salarial de los académicos	Fecha de estallido	Tipo de revisión	Duración de la huelga
Etapa de centralidad contractual	16 de junio de 1976	Formación del CGT	33 días
	1 de febrero de 1977	Revisión salarial	10 días
	1 de febrero de 1978	Revisión del CGT	10 días
	1 de febrero de 1980	Revisión del CGT	6 días
	1 de febrero de 1981	Revisión del CGT	8 días
Etapa de contención salarial	1 de febrero de 1983	Revisión salarial	21 días
	31 de mayo de 1983	Revisión salarial (desequilibrio)	31 días
	2 de julio de 1985	Revisión salarial (desequilibrio)	25 días
	2 de abril de 1987	Revisión salarial	10 días
	15 de julio de 1987	Revisión salarial (desequilibrio)	13 días
	1 de febrero de 1988	Revisión contractual	31 días
Etapa de flexibilidad salarial	16 de febrero de 1990	Revisión contractual	9 días
	1 de febrero de 1994	Revisión contractual	46 días
	1 de febrero de 1996	Revisión contractual	42 días
	15 de marzo de 2002	Revisión contractual	41 días
	1 de febrero de 2008	Revisión contractual	64 días

Fuente: Subdirección De Relaciones Laborales. Dpto. De Estudios Laborales. Rectoría-Uam

En la secuencia cronológica que va de 1976 a 2002 se muestra que en la mayoría de los casos el problema económico ha sido causa directa de los estallidos de huelga.

Cuadro No. 31: Etapas del proceso de flexibilización salarial y conflictos laborales

Fecha	Duración	Demandas	Acuerdos
16 de junio de 1976	33 días	a) reconocimiento al contrato; b) Incremento salarial	1) Firma de Condiciones Generales de Trabajo; 2) incremento salarial del 6% a sueldos inferiores a 7,076 pesos, más cuota fija de 700 pesos mensuales; 3) incremento salarial de cuota fija a sueldos superiores a 1,120 pesos para sueldos superiores a los 7, 076 pesos; 4) pago de 29 días de los salarios no devengados.
1 de febrero de 1977	10 días	1) Incremento salarial	1) Incremento de 325 pesos más 4% al Tabulador vigente

Flexibilidad salarial y conflictos laborales en la UAM

1 de febrero de 1978	10 días	1) Revisión de Condiciones Generales de Trabajo; 2) Incremento salarial	1) Incremento salarial del 12%; 2) Pago del 50% de los salarios no devengados
1 de febrero de 1980	6 días	1) Revisión de Condiciones Generales de Trabajo	1) Incremento salarial del 20%
6 de noviembre de 1981	8 días	1) Violaciones a las Condiciones Generales de Trabajo; 2) Conflicto por el laudo	1) Eliminación de todas las clausulas de las Condiciones Generales de Trabajo que referieran al trabajo académico; 2) pago total de salarios no devengados.
1 de febrero de 1983	21 días	1) Incremento salarial	1) Incremento salarial del 25%; 2) bono de 1,250 como ayuda en despensa; 3) pago de 25% de salarios no devengados
Mayo de 1983	31 días	1) Incremento salarial de emergencia	1) Sin incremento; 2) pago de 50% de sueldos no devengados; 3) pago anticipado de la prestación de apoyo alimentario correspondiente a los meses de julio a diciembre
2 de julio de 1985	25 días	1) Incremento salarial de emergencia	1) Incremento salarial de 5,724 pesos mensuales al personal académico de medio tiempo y 50% al de tiempo parcial; 2) pago del 50% de salarios no devengados
2 de abril de 1987	10 días	1) Incremento salarial de emergencia	1) Incremento salarial del 18%
15 de julio de 1987	13 días	1) Incremento salarial de emergencia	1) Incremento salarial del 18%
1 de febrero de 1988	31 días	1) Revisión de CCT; 2) incremento salarial; 3) retabulación de algunos puestos	1) Incremento salarial del 24% más 3% a partir de marzo; 2) pago del 50% de salarios no devengados
16 de febrero de 1990	9 días	1) Revisión del CCT; 2) Incremento salarial	1) Incremento salarial del 10% al salario y 2% al Tabulador
1 de febrero de 1994	46 días	1) Revisión del CCT; 2) Incremento salarial	1) Incremento salarial del 5%; 2% al personal administrativo; 2) Compactación y reordenación del Tabulador
1 de febrero de 1996	42 días	1) Revisión del CCT; 2) Incremento salarial	1) Incremento diverso por categorías
15 de marzo de 2002	41 días	1) Incremento salarial	1) Incremento directo de 5.25% y 4.08% a prestaciones y 50% de salarios caídos
1 de febrero de 2008	64 días	1) Incremento salarial del 35% y reparación de las violaciones al CCT	1) 4.25% de aumento directo al salario y 1.2% a prestaciones. Bono anual de 2 500 pesos y 50% de sueldos caídos (misma oferta que había ofrecido rectoría en un principio). Ovaciones 5 de abril de 2008

Fuente: Cuadro elaborado con la información recabada en López 2000 y revisión hemerográfica.

El incremento en días y demandas, se registra en mayor medida en la tercera etapa sindical. La relación (in)directa entre momento del proceso de flexibilización salarial en el sector académico, y prolongación en días de los conflictos laborales, es igual a debilitamiento sindical.

Cuadro No. 32: Número total de días en huelga

Etapa sindical	Número de huelgas	Días en huelga
Contractual	5	66
Contención	6	131
Flexibilización salarial	5	202
Total	16	398

Fuente: López Zárate, Romualdo Una historia de la UAM : sus primeros 25 años /. México: Universidad Autónoma Metropolitana, 2000

De manera que en las tres etapas de negociación bilateral, casi con el mismo número de estallidos provocados por el conflicto laboral, se presenta la diferencia por días de huelga. De ahí que se observe que la tercera etapa supere en mayor medida los días en huelga que las otras fases. Igualmente es relevante registrar la relación entre la etapa de revisión de cada conflicto laboral, los días y el actor que en su momento encabezó la negociación bilateral, por parte del sindicato.

Cuadro No. 33: Las huelgas más largas de la UAM

Secretario General SITUAM	Etapas sindicales	Fecha de huelga	Duración
Fernando Arruti*	Contractual	16 de junio de 1976	33 días
Hugo Aboites**	Contención salarial	31 de mayo de 1983	31 días
Luís bueno		2 de julio de 1985	25 días
Bulmaro Villareal***		1 de febrero de 1988	31 días
Antonio Venadero	Flexibilidad salarial	1 de febrero de 1994	46 días
Edur Velasco		1 de febrero de 1996	42 días
Patricia Chapa,		1 de febrero de 2002	41 días
Hermlinda Hurtado****		1 de febrero de 2008	64 días

Fuente: López Zárate, Romualdo. Una historia de la UAM: sus primeros 25 años /. México: Universidad Autónoma Metropolitana, 2000

Con base en este cuadro, se puede observar la influencia que tienen las corrientes sindicales con respecto a los estallidos de huelga. Estos grupos a través de ciertos nombres, entre los cuales sobresalen para nuestros intereses dos de ellos: Bulmaro Villareal y Antonio Venadero (el primero pertenece a la corriente Tribuna) ejercitan tanto relaciones de poder en su comunidad y resistencia hacia el exterior. Aprovechando la información contenida en las tablas, pasaremos a construir una propuesta de tipología de las huelgas de la UAM. De este modo, hemos podido caracterizar las huelgas de la UAM, con base en tipologías, tres periodos que dan cuenta tanto de la lógica seguida en cada uno de ellos, así como en las diferencias que las definen.

1. Tipologías: tres periodos de huelgas en la UAM²⁹

► Etapa de centralidad contractual: 1976-1981

En esta etapa, de acuerdo con Ibarra (1998), se registra la centralización de órganos unipersonales como agentes de regulación; al mismo tiempo, el sector académico opera con un tabulador similar al de la UNAM, cuyo salario se sustenta con fuentes de ingreso de carácter contractual complementado con cierto tipo de compensaciones. La etapa que va de **1977 a 1981**, se identifica como de la creación del sindicato de la bilateralidad. (Rondero, 2000) En este período, se reconoce la titularidad del SITUAM y se establecen las Condiciones Generales del Trabajo (CGT), en donde se destaca la participación del personal académico en la fundación de la bilateralidad. Es decir, se registra la diversificación de los agentes de la regulación al incorporarse, además a los órganos unipersonales las comisiones dictaminadoras y el sindicato a través de las comisiones mixtas, quedando con ello establecida la bilateralidad en el ingreso, promoción y permanencia del personal académico (Ibídem). Por otro lado, se observa que en tal ciclo social se registran cuatro huelgas, la mayoría enfocadas a la revisión salarial, excepto la primera que tiene carácter fundacional.

Cuadro No. 34: Primera etapa de conflictos

1	16 de junio de 1976	Formación del CGT	33 días
1	1 de febrero de 1977	Revisión salarial	10 días
1	1 de febrero de 1978	Revisión del CGT	10 días
1	1 de febrero de 1980	Revisión del CGT	6 días
1	1 de febrero de 1981	Revisión del CGT	8 días

Fuente: Subdirección De Relaciones Laborales. Dpto. De Estudios Laborales. Rectoría-Uam

Ahora presentamos una tabla que mediante determinados ejes analíticos propone un retrato histórico de las fechas claves de esta fase.

²⁹ Las tipologías se elaboraron principalmente con los datos registrados en: La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino 2005]. /Miguel Ángel Casillas Alvarado... [et al.]. México : Universidad Autónoma Metropolitana, http://desinuum.org/carrerauam_archivos/II.pdf

Cuadro No. 35: Caracterización de los conflictos laborales. Época 1974-1981³⁰

	16 de junio de 1976	1 de febrero de 1977	1 de febrero de 1978	1 de febrero de 1980	6 de noviembre de 1981
Duración de huelga	33 días	10 días	10 días	6 días	8 días
Mesa de negociación	Rector y secretario general: Dr. Juan Casillas García de León y Físico Sergio Reyes Luján / Secretario General. Sr Fernando Arruti Hernández	Rector y secretario general: Dr. Juan Casillas García de León y Físico Sergio Reyes Luján / Secretaria General. Dr. Aurelio Canales	Rector y secretario general. Dr. Juan Casillas García de León y Físico Sergio Reyes Luján / Secretario General. Dr. Aurelio Canales	Rector y secretario General. Dr. Fernando Salmerón Roiz. Lic. Rolando Guzmán Flores/ Secretario General. Ricardo Pascoe Pierce	Rector y secretario general. Dr. Fernando Salmerón Roiz. Lic. Rolando Guzmán Flores/ Secretario General. Ricardo Pascoe Pierce
Pliego petitorio	a) reconocimiento al contrato; b) Incremento salarial	1) Incremento salarial	1) Revisión de Condiciones Generales de Trabajo; 2) Incremento salarial	1) Revisión de Condiciones Generales de Trabajo	1) Violaciones a las Condiciones Generales de Trabajo; 2) Conflicto por el laudo
Desarrollo del conflicto	<p>Estalló el paro en la UAM, a las 5 de la madrugada 2,400 trabajadores se fueron a huelga. El sol de México, 16 de junio 1976, p1, sec, A</p> <p>“Que sea reglamento y no contrato, dice el rector”. Avance, 17 de junio 1976, p1, sA</p> <p>“A tres día de la huelga las partes llegaron a un acuerdo: se establecerán comisiones mixtas de tabuladores que se encargará de nivelar las percepciones de acuerdo con los puestos de confianza y plazas de base” Últimas noticias, 17 de junio, 1976.</p> <p>“Acusa el SITUAM de intransigente a la UAM”. Última noticias, 25 de junio de 1976, p16 sA</p> <p>“Obliga el consejo académico de la UAM al rector a entrar en pláticas definitivas con el SITUAM y resolver el paro de labores.” Universal gráfico, 29 de junio de 1976, p3 sA</p>	<p>“La universidad tacha de ilegal el paro anunciado para hoy”. Excélsior, 1 de febrero del 1977</p> <p>“Estalló la huelga en los planteles de la UAM. Las demandas de los trabajadores: aumento de 9.5%, más incremento de 640 pesos a todos los empleados”. El heraldo, 1 de febrero de 1977, p2 sA</p> <p>“Acordó el SITUAM no aceptar el 7%” El Universal, 2 de febrero 1977, p6, sA</p> <p>“La rectoría de la UAM ofreció al SITUAM el 4,9% de aumento en sus salarios, más 225 pesos de cuota fija.” La Prensa, s de febrero, de 1977.</p> <p>“Es política, ya no laboral la posición del SITUAM: la rectoría.” El Sol de México, 7 de febrero de 1977</p> <p>Activistas incrustados en el sindicato prolongan el paro indefinidamente.” El Universal, 8 de febrero 1977</p> <p>“Ultimátum de trabajadores a la UAM, piden 4% y una cuota de 325 o huelga</p>	<p>“Se agudiza el peligro de huelga en la UAM, rechazan el 12% de aumento.” Extra, 30 de enero de 1978</p> <p>“Estalló la huelga en la UAM, exigen el 20% y solo ofrecen el 12%”. El sol de México, 1 de febrero de 1978</p> <p>“Los trabajadores no quieren ceder sus exigencias.” El heraldo, 4 de febrero 1978</p> <p>“Ceden en sus pretensiones salariales, aceptan el 12%, pero continúa la huelga por mejores prestaciones.” El Herald, 8 de febrero 1978</p> <p>“Acepta el sindicato el 12% de aumento salarial y retiro de las otras demandas.” El sol de México, 10 de febrero de 1978.</p> <p>“UAM a clases el próximo lunes, duró 10 días; aumento de 12%.” El Universal, 11 de febrero 1978</p>	<p>“Ofreció 20% a los trabajadores” El sol de México, 31 de enero de 1980</p> <p>“El SITUAM será el único responsable de la huelga: rectoría.” Ovaciones 31 de enero de 1980.</p> <p>“Estalla la huelga”. Excélsior 1 de febrero de 1980</p> <p>“Denuncian intransigencia de autoridades”. Uno más Uno, 2 de febrero 1980</p> <p>“Terminó la huelga, obtuvieron el 20% de aumento. El día 7 de febrero de 1980</p>	<p>“Rechazan laudo ilegal contra el SITUAM” Desplegado, 3 de nov. de 1981</p> <p>“Conjuró la STPS 18 huelgas” El sol de México 3 de nov. 1981</p> <p>“No negociables sindicalmente los asuntos académicos” El Sol de México</p> <p>“Estalló la huelga en la UAM”. El sol de México, 6 de nov. 1981</p>

³⁰ Las fuentes de los datos registrados en la tabla, cada uno de ellos registra su fuente, y la elaboración del cuadro fue un trabajo propio con base en una revisión hemerográfica.

Flexibilidad salarial y conflictos laborales en la UAM

	<p>“De acuerdo con este planteamiento, se acordó que con lo que respecta al personal académico, éste quedará sujeto a un reglamento y su admisión y permanencia será con base en exámenes de admisión.” Universal gráfico, 29 de junio 1976.</p> <p>“Pláticas en la UAM, continúan después de 15 días sin clase”. Ovociones, 30 de junio de 1976, p3</p> <p>“Comisión de rectoría de la UAM, autorizada a tomar acuerdos en sus pláticas con el sindicato”. Excélsior, 30 de junio de 1976.</p>	<p>indefinida.” El sol de México, 11 de febrero 1977</p> <p>“Tras once días se levantó la huelga”. El heraldo, 12 de febrero 1977</p>			
Acuerdos (registro en CCT)	<p>1) Firma de Condiciones Generales de Trabajo; 2) incremento salarial del 6% a sueldos inferiores a 7,076 pesos, más cuota fija de 700 pesos mensuales; 3) incremento salarial de cuota fija a sueldos superiores a 1,120 pesos para sueldos superiores a los 7, 076 pesos; 4) pago de 29 días de los salarios no devengados.</p>	<p>1) Incremento de 325 pesos más 4% al Tabulador vigente</p>	<p>1) Incremento salarial del 12%; 2) Pago del 50% de los salarios no devengados</p>	<p>1) Incremento salarial del 20%</p>	<p>1) Eliminación de todas las cláusulas de las Condiciones Generales de Trabajo que refirieran al trabajo académico; 2) pago total de salarios no devengados.</p>

Cuadro No. 36: Puntos claves del periodo

- Se obtiene la titularidad del sindicato.
- finales de los años setenta el panorama empieza a cambiar, al implementarse los cambios en el artículo 3 constitucional y, en la Ley Federal del Trabajo que definía la pertenencia de los trabajadores universitarios al apartado “A” del artículo 123.
- condiciones generales de trabajo, ingreso y promoción se promueven a partir de la bilateralidad y la creación de las comisiones dictaminadoras autónomas. En las CGT se registra la contratación del personal académico a partir del establecimiento de mecanismos bilaterales en los que las comisiones mixtas, con representación el sindicato y la universidad, tomaban parte en la vigilancia de los procesos de contratación. La evaluación para ingreso y promoción predominantemente cuantitativa.

Fuente: Datos recabados en Rondero, 2000

► Etapas de contención salarial

Cuadro No. 37: Panorama histórico

En 1976 el gobierno de Echeverría terminó en medio de severas tensiones políticas entre el Estado y el sector privado; le siguió la crisis económica de 1981-1982 que puso abruptamente fin a la prosperidad petrolera del gobierno de López Portillo y a ésta la crisis de legitimidad que tuvo que enfrentar el gobierno De la Madrid. (Loeza, 1996) En la década de los ochenta la sociedad mexicana vivió una situación inédita de recesión económica y aumento de precios. Al mismo tiempo una severa crisis fiscal y el desprestigio de la élite política limitaron la efectividad de la autoridad estatal³¹. (Loeza, 1996)

En 1981 la balanza de pagos total de México registró un déficit de 11 700 millones de dls. Mientras tanto el gobierno se endeudó pasando de 30 000 millones de dls en 1977, a 48 000 millones en 1980 y más de 80 000 millones en 1982. A mediados de los años setenta los aumentos de precios fueron alrededor del 20 por 100, y luego se disparó hasta situarse entre un 30 y 40 por 100 en el gobierno de López Portillo. En 1982 la tasa ya rozaba el 100 por 100. Esta pauta inflacionaria redujo el poder adquisitivo de los trabajadores y amenazó con crear tensiones sociales. (Anna, 2003) A partir de 1982, la economía de México sufrió un quebranto de grandes proporciones, tanto en su vertiente productiva y de empleo como en la que recoge los movimientos financieros internos y externos. Sus signos fueron, por lo menos hasta el año 1988, el estancamiento del producto y la inversión, la desocupación, la inflación y la devaluación monetaria. (Cordera, 1996)

De la Madrid y sus asesores decidieron adoptar un cambio en su política, emprendieron una reforma estructural a largo plazo que tanto en el país como en el extranjero se interpretó como la liberalización de la economía mexicana. (Anna, 2003)

Fuente: Cuadro elaborado con base en datos: Loeza, 1996; Cordera, 2006; Anna, 2003

Cuadro No. 39: Segunda etapa de conflictos

2	1 de febrero de 1983	Revisión salarial	21 días
2	31 de mayo de 1983	Revisión salarial (desequilibrio)	31 días
2	2 de julio de 1985	Revisión salarial (desequilibrio)	25 días
2	2 de abril de 1987	Revisión salarial	10 días
2	15 de julio de 1987	Revisión salarial (desequilibrio)	13 días
2	1 de febrero de 1988	Revisión contractual	31 días

Fuente: Subdirección De Relaciones Laborales. Dpto. De Estudios Laborales. Rectoría-Uam

En la etapa que va 1982 a 1984, de acuerdo con Ibarra (1998), se caracteriza por la centralidad del colegio académico como agente de regulación al corresponderle la aprobación de las normas de ingreso, promoción y permanencia del personal académico; por su parte la

³¹ El profesor Hobsbawm (2003) señala que el crecimiento se ve interrumpido por graves crisis a principios de los ochenta y a finales de esa década. 1989 sería recordado como el año de la revolución de terciopelo en Praga, la caída del muro de Berlín, el fin de la guerra fría. (Krauze, 1997) La década de los ochenta ha sido reconocida en México y Latinoamérica como la peor de las crisis financieras y productivas, con los menores crecimientos del PIB y las mayores tasas de inflación. En este periodo el PIB en el país registró una tasa anual de crecimiento de 1.3%. (Carabias, 1996) Las décadas de crisis fueron la época en la que el estado nacional perdió sus poderes económicos. (Hobsbawm, 2003).

consolidación de las comisiones dictaminadoras del área y divisionales, como órganos encargados de conducir los procesos de ingreso, promoción y permanencia: órgano multilateral colegiado. Antes del 1985 no se registra variación significativa en las fuentes de ingreso que siguen siendo de carácter contractual. Para el periodo de 1985 a 1988 se consolida la regulación del trabajo académico por medio del órgano multilateral colegiado. Además, sigue Ibarra, se presenta la operación de un nuevo tabulador que cuantifica los productos del trabajo académico como mecanismo para asignar la categoría y el nivel del profesor. Se registra una fuerte caída en el poder adquisitivo de los salarios. Se mantiene el carácter contractual. Por otra parte se observa que en cuanto al tipo de conflicto laboral que aconteció durante dicho periodo se concentró en la mayoría de los casos en revisiones salariales.

Cuadro No. 38: Caracterización de los conflictos laborales. Época 1982-1989³²

	1 de febrero de 1983	Mayo de 1983	2 de julio de 1985	2 de abril de 1987	15 de julio de 1987	1 de febrero de 1988
Duración de huelga	21 días	31 días	25 días	10 días	13 días	31 días
Mesa de negociación	Rector y Secretario General. Físico Sergio Reyes Luján. Mtro. Jorge Ruiz Dueñas/ Secretario General. Mtro. Sergio Martínez Vázquez	Rector y Secretario General. Físico Sergio Reyes Luján. Mtro. Jorge Ruiz Dueñas/ Dr. Hugo Aboites Aguilar	Rector y Secretario General. Físico Sergio Reyes Luján. Mtro. Jorge Ruiz Dueñas/ Secretario General. Mtro. Luis Bueno Rodríguez	Rector y Secretario General. Dr. Óscar M. González Cuevas. Ing. Alfredo Rosas Arceo/ Secretario General. Sr. Bulmaro Villarroel Velasco	Rector y Secretario General. Dr. Óscar M. González Cuevas. Ing. Alfredo Rosas Arceo/ Secretario General. Sr. Bulmaro Villarroel Velasco	Rector y Secretario General. Dr. Óscar M. González Cuevas. Ing. Alfredo Rosas Arceo/ Secretario General. Sr. Bulmaro Villarroel Velasco
Pliego petitorio	1) Incremento salarial	1) Incremento salarial de emergencia	1) Incremento salarial de emergencia	1) Incremento salarial de emergencia	1) Incremento salarial de emergencia	1) Revisión de CCT; 2) incremento salarial; 3) retabulación de algunos puestos
Desarrollo del conflicto	“Riesgo de que estalle la huelga en la UAM”. Ovaciones 1 de febrero 1983 “Sin indicios de arreglo las huelgas de la UAM y Colmex”. Ovaciones 4 de febrero de 1983	“Podrían parar 20 universidades si no llegan a acuerdo salarial”. El Nacional, 30 de mayo de 1983 “Hoy estallarían 11 huelgas en universidades del país. El SITUAM demanda aumento de emergencia de 100%” Uno más	“Estalló la huelga en la UAM, rechazan oferta de las autoridades”. El Sol de México, 2 de julio de 1985 “El SITUAM no cede ante las autoridades” La Jornada, 5 de julio 1985	“Estalló la huelga en la UAM”, demanda sindicato aumento de 23%” Uno más Uno, 2 de abril 1987 “Quedaron emplazadas a huelga once universidades del	“Estalló la huelga en la UAM. Exigen 35% de aumento de emergencia”. El Financiero, 16 de julio de 1987 “Finalizó huelga en la UAM. Aumento salarial de 23% y el pago de	“Estalló la huelga en la UAM” Ovaciones, 2 de febrero de 1988 “Huelga en cuatro universidades del país” Uno más Uno, 2 de febrero de 1988 “Hoy pueden ser

³² Las fuentes de los datos registrados en la tabla, cada uno de ellos registra su fuente, y la elaboración del cuadro fue un trabajo propio con base en una revisión hemerográfica.

Flexibilidad salarial y conflictos laborales en la UAM

	<p>“Rechazan trabajadores oferta de 25% de aumento” Excelsior, 19 de febrero 1983</p> <p>“Acabó la huelga en la UAM. 25% de aumento. Así como otras prestaciones y 50% de salarios caídos”. Ovaciones, 23 de febrero 1983</p>	<p>Uno, 31 de mayo de 1983</p> <p>“Se levanta la huelga”. La Prensa 30 de junio de 1983</p>	<p>“Marcha de protesta de la UAM para demandar 35% de aumento salarial.” Excelsior, 19 de julio de 1985</p> <p>“Piden estudiantes la pronta solución del conflicto”. Excelsior, 25 de julio de 1985</p> <p>“Piden profesores concluir la huelga” La Jornada, 27 de julio de 1985</p> <p>“Terminó la huelga, aceptaron aumento de 5, 724 pesos”. El Sol de México, 27 de julio de 1985</p>	<p>país, en demanda salarial”. El Día, 3 de abril de 1987</p> <p>“Rechazan trabajadores oferta de rectoría”. Sol de México, 9 de abril de 1987</p> <p>“Terminó la huelga, aumento de 18% salarial. La Jornada, 11 de abril 1987</p>	<p>50% de salarios caídos. Excelsior, 28 de julio 1987</p>	<p>once los centros de estudios en huelga. Coinciden en demanda de 48% de aumento.” La Jornada, 16 de febrero de 1988</p> <p>“Se compromete el rector a mejorar percepciones de académicos.” El Sol de México, 24 de febrero 1988</p> <p>“Sigue la huelga en la UAM, el pago de salarios no devengados el desacuerdo.” El Financiero, 2 de marzo de 1988</p> <p>“terminó el paro. Aumento de 24%.” Uno más Uno, 4 de marzo de 1988</p>
Acuerdos (registro en CCI)	1) Incremento salarial del 25%; 2) bono de 1,250 como ayuda en despensa; 3) pago de 25% de salarios no devengados	1) Sin incremento; 2) pago de 50% de sueldos no devengados; 3) pago anticipado de la prestación de apoyo alimentario correspondiente a los meses de julio a diciembre	1) Incremento salarial de 5,724 pesos mensuales al personal académico de medio tiempo y 50% al de tiempo parcial; 2) pago del 50% de salarios no devengados	1) Incremento salarial del 18%	1) Incremento salarial del 18%	1) Incremento salarial del 24% más 3% a partir de marzo; 2) pago del 50% de salarios no devengados

Por su parte, López indica que ante las políticas de contención salarial, la insurgencia sindical se desplegó para tratar de confrontar las políticas gubernamentales. Al interior del SITUAM, señala, se fue posicionando cada vez más a la izquierda y con opiniones radicales. En este periodo se registran 15 emplazamientos de huelga, casi todos asociados a reivindicaciones salariales. El laudo emitido por la junta federal de conciliación y arbitraje dejó fuera al sindicato de la gestión de los asuntos del trabajo académico y tuvo que limitarse a la administración del Contrato de los trabajadores administrativos (López, 2001).

En la UAM, señala Rondero (2000), a principios de la década de los ochenta se establece como competencia de la universidad y, ya no del sindicato, la fijación de los términos de ingreso, promoción y permanencia de los trabajadores académicos. Con ellos se daba fin a la bilateralidad. Este proceso lo confirmó el **“laudo”** que emitió la Junta de

Conciliación y Arbitraje, en donde favoreció a las autoridades universitarias. Asimismo se excluyeron 52 cláusulas del CGT. En el trabajo administrativo se registra el primer Manual de Puestos Administrativos de Base, tres años después se reorganiza el Manual integrando 88 puestos. Las condiciones para el desarrollo de la carrera administrativa” con base en escalafón y antigüedad. Inicia la fase de deterioro salarial. Mientras que en lo que corresponde al trabajo académico se registra el establecimiento del reglamento orgánico el *Reglamento de Ingreso de Promoción del Personal Académico (RIPPPA)*, y en 1985 el *Tabulador para el Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPPA)*. Además se registra el arranque de la evaluación cuantitativa.

Durante los años que van de **1986 al 2000**, señala Rondero, se concreta para el grupo de los administrativos un periodo conflictivo de resistencias y presiones que dan como resultado cuatro estallidos de huelga y un movimiento de resistencia. No se registran modificaciones en las bases normativas de las relaciones laborales, la base sigue siendo CCT y el Manual de Puestos. Se incorporan 97 puestos de confianza; se rechaza la propuesta de creación de una carrera administrativa y reconocimientos a la puntualidad y productividad. En este sentido, sigue Rondero, se registra que en los aparatos normativos con los que se rige la regulación del trabajo administrativo, no han sufrido modificaciones importantes. En cambio, en el trabajo académico se establecieron mecanismos de evaluación y lineamientos de control de las actividades académicas sentaron las bases para el establecimiento de las políticas de evaluación que más adelante se implementarían con la deshomologación salarial a los académicos.

Cuadro No. 40: Puntos claves del periodo

- En este periodo se registra un ordenamiento del sistema de educación superior logró su institucionalización, mediante ejercicios y políticas de planeación. (Ibarra)
- Se crea el Sistema Nacional de Investigadores en el año de 1984.
- Se emite el Laudo que fija de un determinado modelo en cuanto al ingreso y promoción académica.
- En el trabajo administrativo se registra el primer Manual de Puestos Administrativos de Base, tres años después se reorganiza el Manual integrando 88 puestos.
- Se emite el *Reglamento de Ingreso de Promoción del Personal Académico (RIPPPA)*, y en 1985 el *Tabulador para el Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPPA)*
- Las políticas de la institución emite los primeros programas de estímulos al personal académico. Entre ellos sobresalen: el *Programa de estímulos a la docencia y la investigación* (1989); el *Programa de becas de apoyo a la permanencia del personal académico de la UAM*; el *Programa de estímulos a la trayectoria académica sobresaliente* (1990); *Becas al reconocimiento de la carrera docente del personal académico* (1992); *Estímulos a los grados académicos*. (Rondero, 2000)

- Se registra la puesta en marcha de los programas de deshomologación del trabajo salarial y diferenciación del trabajo académico: evaluación- ingresos. Ingresos con base en la productividad. Los ingresos que se obtienen por esta vía, no forman parte del salario base y, por lo tanto, no están sujetos a las revisiones salariales que ocurren cada año.(Rondero)
- En el curso de estos años se un identifica un deterioro progresivo entre el sindicato y los académicos. Esto desde que el sindicato perdió injerencias en los procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico. (Rondero)

Fuente: cuadro elaborado con base en información recabada en: Ibarra, 1998; Rondero, 2000

► Consolidación de la flexibilidad salarial

Cuadro No.42: Panorama del periodo

En la década de los noventa se registra la consolidación de la nueva economía transnacional, los salarios internos estaban más directamente expuestos que antes a la competencia extranjera y la capacidad de los gobiernos para protegerlos era bastante menor (Hobsbawm, 2003). Las crisis inflacionarias y la ruina económica precipitada por los últimos sexenios colocaron al nuevo gobierno representado por Carlos Salinas de Gortari en la coyuntura ideal para abandonar los proyectos sociales e iniciar una nueva política de recuperación material basada en el libre mercado, incluyendo el de trabajo. (Santos, 1994)

En el año de 1988, indica Santos, bajo la tutela de una política denominada como liberalismo social, se promovió la modernización educativa en las universidades públicas. Promoviendo el debilitamiento del sindicato. A principios del año de 1995 se registra la crisis mexicana que integra una crisis económica, social y política³³. (Krauze, 1997) ³⁴

► Fuente: Cuadro elaborado con datos de: Hobsbawm, 2003 Santos, 1994 Krauze, 1997

Cuadro No. 41: Tercera etapa de conflictos

3	16 de febrero de 1990	Revisión contractual	9 días
3	1 de febrero de 1994	Revisión contractual	46 días
3	1 de febrero de 1996	Revisión contractual	42 días
3	15 de marzo de 2002	Revisión contractual	41 días
3	1 de febrero de 2008	Revisión contractual	64 días

Fuente: Subdirección De Relaciones Laborales. Dpto. De Estudios Laborales. Rectoría-Uam

Durante este periodo, señala Ibarra (Casillas, 2005; Ibarra, 1998) se presenta una participación activa del Colegio Académico en la regulación del trabajo académico, al fijar las normas para ingreso, promoción y permanencia, determinar los requisitos y modalidades para obtener los ingresos no contractuales (RIPPPA), y al diseñar los instrumentos para conducir la evaluación (TIPPA); la consolidación de las comisiones dictaminadoras por área de conocimiento, la de recursos y las divisionales como las instancias colegiadas encargadas de conducir los procesos de evaluación y la incorporación de los consejos divisionales como instancia de regulación para la obtención de ingresos no contractuales por el trabajo docente.

³³ En la UNAM el burocratismo y la corrupción en los cuadros sindicales, fue entregando progresivamente el destino de sus agremiados, provocando un rápido deterioro en los salarios de los académicos, convirtiendo en una ruina los niveles del contrato colectivo. Lo grave del caso fue que tomado como pauta para fijar el tope salarial de las negociaciones colectivas dentro de este sector educativo, vino a ser respetado sin reservas por los demás sindicatos, inclusive los independientes como ocurrió con UAM, que optaron por atenuar, reduciendo paulatinamente su actitud de resistencia. (Santos, 1994)

Aceptaron, de esta suerte, señala Santos, no solo los ridículos aumentos en las percepciones salariales, sino la advertencia de que la única opción viable para conseguir algún tipo de incrementos, era la adopción de premios, estímulos y becas para la productividad académica y naturalmente individual de los maestros, que evidentemente no formarían parte del salario. De esta suerte, se extiende el profesor, se toleró, sin reparos que las autoridades de dichas instituciones otorgaran y retiraran a voluntad, algunas veces disfrazada por comisiones plurales que realmente se manipulaban, premiando tan sólo el conformismo, la incondicionalidad y el espíritu de división entre personal docente.

Además el Rector tiene la facultad de fijar los montos respectivos a cada estímulo o beca, de acuerdo con las condiciones financieras de la institución. Con todo se emplea el tabulador cuantitativo aprobado en la etapa anterior, e introduciendo modificaciones en el RIPPPA para dar paso a los programas de ingresos adicionales no contractuales. Por lo demás, se registra la modificación de la tradicional fuente de ingresos de carácter contractual con la incorporación de una gran cantidad de modalidades de obtención de ingresos adicionales a concurso, por la vía estímulo y beca. Por otra parte, se observa que el carácter de revisión que mostraron los conflictos laborales durante dicha fase histórica tiene que ver, en todos los casos con revisiones de tipo contractual. (Ibarra 1993; 1998)

Cuadro No. 43: Caracterización de los conflictos laborales. Época 1990-2008³⁵

	16 de febrero de 1990	1 de febrero de 1994	1 de febrero de 1996	15 de marzo de 2002	1 de febrero de 2008
Duración de huelga	9 días	46 días	42 días	41 días	64 días
Mesa de negociación	Rector y Secretario General. Dr. Gustavo Chapela Castañares. Dr Enrique Fernández Fassnacht/ Secretario General. Sr. Carlos López Ángel	Rector y Secretario General. Dr. Julio Rubio Oca. M. en C. Magdalena Fresán Orozco/ Secretario General. Sr. Antonio Venadero	Rector y Secretario General. Dr. Julio Rubio Oca. M. en C. Magdalena Fresán Orozco/ Secretario General. Dr. Edur Velasco	Rector, Secretario general Ricardo Solís/ Secretario general, Patricia Chapa	Rector José Lema, Secretario General Melgoza/ Secretario General, Hermelinda Hurtado
Piiego petitorio	1) Revisión del CCT; 2) Incremento salarial	1) Revisión del CCT; 2) Incremento salarial	1) Revisión del CCT; 2) Incremento salarial	1) Incremento salarial	1) Incremento salarial del 35% y reparación de las violaciones al CCT
Desarrollo del conflicto	<p>“Tres de las catorce universidades emplazadas iniciaron la huelga, entre ellas la UAM” Uno más Uno, 16 de febrero de 1990</p> <p>“El SUNTU emplazó a huelga a 23 universidades para el próximo mes” Excelsior 19 de febrero 1990</p> <p>“Finalizó la huelga en la UAM, aceptaron 20.9% de aumento”. El Universal, 24 de febrero de 1990</p>	<p>“Estalló la huelga en la UAM, rechazaron el 7% de aumento.” Novedades, 2 de febrero de 1994</p> <p>“La Universidad pública en crisis, líderes del SITUAM. Uno más Uno, 4 de febrero de 1994</p> <p>“Ofrecen autoridades de la UAM, el 4% sobre la nómina del personal administrativo.” Uno más Uno, 12 de febrero 1994</p> <p>“Denuncian profesores de la UAM no ser escuchados en sus demandas. Buscan incidir en las negociaciones para levantar la huelga”. Reforma, 9 de marzo de 1994</p>	<p>“Paro en la UAM, los trabajadores no aceptan e 18% de aumento salarial”. Excelsior, 2 de febrero 1996</p> <p>“Rechaza la UAM aumentar salarios, no hay dinero”. Reforma 3 de marzo de 1996</p> <p>“Al cumplir 14 días de huelga, el sindicato asegura no haber recibido ninguna contraoferta a su petición de</p>	<p>“Intento de creación de sindicato alterno, inconformes de la UAM. Grupo de académicos se deslindan del paro y acuerdan un nuevo organismo que lleve el nombre de Sindicato del Personal Académico de la UAM (SPAUAM). El Sol de México, 9 de marzo de 2002</p> <p>“El SITUAM se divide” Novedades, 9 de marzo de 2002</p>	<p>“Piden alumnos clases”. Metro 9 de febrero de 2008</p> <p>“Se agudiza la división en el SITUAM” Metro 26 de marzo de 2008</p> <p>“Piden legisladores destrabar el conflicto”. Ovaciones 28 de marzo 2008</p> <p>“El ala radical extendió el paro. La actual lucha de poder en el sindicato es la misma que estuvo detrás de las dos huelgas más largas después de la actual. Identifican a la ala radical de izquierda</p>

³⁵ Las fuentes de los datos registrados en la tabla, cada uno de ellos registra su fuente, y la elaboración del cuadro fue un trabajo propio con base en una revisión hemerográfica.

Flexibilidad salarial y conflictos laborales en la UAM

		<p>“Propone rectoría a académicos dejar sindicato, afirma el SITUAM”. La Jornada 9 de marzo de 1994</p> <p>“Bajo protesta el sindicato levantó la huelga. Aumento de 9.9% y pago de 29% de sueldos caídos” Diarios de México, 19 de marzo de 1994</p>	<p>incremento de 100%” El Financiero, 14 de marzo, 1994</p> <p>“Ofrece la UAM pago de 59% de pagos caídos.</p> <p>“Profesores demandan que el SITUAM ponga fin a su huelga”. Uno más Uno, 11 de marzo de 1996</p> <p>“El SITUAM dispuesto a aceptar el 18% de aumento”. El Heraldo de México, 14 de marzo de 1996</p> <p>“Con un incremento del 16% al salario y 3% más prestaciones y 50% de salarios caídos se terminó la huelga en la UAM”. Excelsior, 15 de marzo de 1996.</p>	<p>“Huelga inútil en la UAM, el sindicato acepta 5.25% de aumento”. El Financiero, 14 de marzo de 2008</p>	<p>nacional: Antonio Venadero, Jorge Ramos, Bulmaro Villareal y Ernesto Montes” Excelsior 31 de marzo de 2008</p> <p>“El sociólogo Othon Quiroz sostiene que la historia del SITUAM es la historia de sus huelgas” Excelsior 31 de marzo de 2008</p> <p>“La Secretaria General acusa a trabajadores de reventar votación respecto al levantamientos de huelga” Reforma 1 de abril 2008</p> <p>“Rechaza la UAM contraoferta del SITUAM” LA Jornada, 3 de abril de 2008</p> <p>“Termina la huelga, el sindicato acepta la primera oferta” Ovaciones 5 de abril de 2008</p>
Acuerdos (registro en CCT)	1) Incremento salarial del 10% al salario y 2% al Tabulador	1) Incremento salarial del 5%; 2% al personal administrativo; 2) Compactación y reordenación del Tabulador	1) Incremento diverso por categorías	1) Incremento directo de 5.25% y 4.08% a prestaciones y 50% de salarios caídos.	1) 4.25% de aumento directo al salario y 1.2% a prestaciones. Bono anual de 2 500 pesos y 50% de sueldos caídos (misma oferta que había ofrecido rectoría en un principio). Ovaciones 5 de abril de 2008

En este periodo lo que destaca es el establecimiento institucional de esquemas de remuneración flexibles con planteamientos organizacionales en el trabajo académico. (Gatica, 1995).

Cuadro No. 44: Puntos claves del periodo

- Establecimiento de economía transnacional
- Hacia los últimos años del régimen de Salinas, el deterioro salarial se tornó formidable, agravándose no sólo, con la curva inflacionaria sino con las consecuencias de un enorme desempleo. Crisis salarial. (Krauze)
- El proyecto de modernidad y reconversión industrial del país restringió la curva de salarios, apoyando la inversión de los empresarios nacionales y buscando a toda costa, el interés exterior. Se buscó de esa forma anular los conflictos sindicales, desalentar los de tipo individual y hacer competitivo el mercado de trabajo, el bajo costo de los salarios. (Santos, 1994)
- Entre los efectos deplorables que tuvo esta política, sobresale el proceso de desaliento de la conciencia sindical

de los profesores e investigadores, quienes ante la debilidad y confusión de sus dirigencias sindicales abjuraron de sus principales derechos colectivos. (Santos, 1994)

- Para la etapa de **1990-2000**, se pone en práctica de programas de modernización y se establece un sistema amplio, diverso y flexible de evaluación de resultados de las instituciones, y también se ha establecido nuevos programas de remuneración extraordinaria y modalidades de evaluación del desempeño individual. (Ibarra)
- Se continúa el deterioro del salario inaugurado en los ochenta. Las condiciones de trabajo universitario continuaron afectadas por las restricciones económicas y se prolonga la progresiva pérdida del poder adquisitivo del salario.
- Se desarrolla una amplia política de diferenciación del trabajo académico, frente al trabajo administrativo. La reacción sindical fue intensa, sigue el profesor, se enarboló una resistencia a las políticas neoliberales de evaluación, eficiencia y control de la productividad.
- El Programa de becas de apoyo a la permanencia del personal académico de la UAM; el Programa de estímulos a la trayectoria académica sobresaliente (1990); Becas al reconocimiento de la carrera docente del personal académico (1992); Estímulos a los grados académicos. El número de emplazamientos a huelga se redujo a once. (Rondero)

Fuente: Cuadro elaborado con datos de: Hobsbawm, 2003; Rondero; Santos, 1994 Krauze, 1997

V. CONCLUSIONES

Hemos dejado asentados³⁶ que las huelgas acontecidas en México en los últimos 10 años han disminuido, no así las registradas en el ámbito universitario, por ejemplo el caso UAM. Esto se ha tratado de explicar, por algunos³⁷, a partir de los residuos que ha dejado la cultura corporativista en las presentes organizaciones laborales. La contradicción que provoca una estructura institucional obsoleta y rezagada con nuevas condiciones sociales y políticas, han derivado en la incapacidad de acción que a la larga ha resultado en crisis de representatividad entre sus afiliados, esto expresado en forma de conflictos laborales. A pesar de la validez que pueda tener esta explicación, consideramos la posibilidad de hallar con rasgos distintos.

Entonces si bien la discusión se pudo centrar en el modelo vigente de relaciones laborales o bien enfatizar en la confrontación que se forja entre la presencia de una vieja cultura corporativista que todavía rige, en la mayoría de estos gremios y, los retos que reclaman los nuevos escenarios sociales y económicos, consideramos que lo pertinente, fue dirigirla en torno a la correlación que se manifiesta entre, la reestructuración de las prácticas y remuneraciones del sector universitario, y la cada vez mayor extensión, en días y demandas de los conflictos laborales.

La situación se presenta en el caso de sindicatos como el SITUAM, con una vida interna secuestrada por las corrientes pero con formalidades democráticas. Más cuando se aplica un proceso de flexibilización salarial en un sector, que deriva en *deprivación salarial* en unos y la desatención sindical de los otros (De la Garza, 2010)³⁸. Es así, que lo que en realidad se discutió aquí, fueron las implicaciones indirectas que tuvo la reestructuración salarial a través de estímulos y becas para administrativos de Rectoría y académicos y sus posibles correspondencias con la crisis de representatividad sindical, en forma de estallidos de huelga. El grueso del ingreso que reciben los académicos se concentra cada vez más en montos externos a conseguido en la negociación bilateral, su participación en el sindicato

³⁶ boletín de trabajo 2007

³⁷ Ver Alcalde, 2007

³⁸ Esta argumentación fue tomada de la discusión registrada en la asesoría de tesis.

con el paso del tiempo se ha debilitado y sumando a lo anterior el secuestro de las corrientes cada vez monopoliza en pocas manos la dirigencia sindical, deriva en una deprivación relativa que en muchos casos se expresa en forma de conflictos laborales y se amplifica en la figura de extensión de días y demandas. Hay indicios que permiten suponer que entre los administrativos, dada la creciente brecha en ingresos con académicos y de rectoría, se haya producido un fenómeno de deprivación relativa, sentimiento de ser despojados de algo en beneficio de los primeros. Deprivación primero que los opone cual si fueran clases sociales diferentes y que exacerban la conflictividad prolongando cada huelga (Ibídem).

Por todo, una posible explicación del incremento de los conflictos laborales, si bien encuentra relacionada con el establecimiento de nuevas condiciones laborales, también se le debe de vincular con el proceso de reconstrucción de las reglas y normas al interior de los gremios, en este caso en los efectos que tiene el proceso de flexibilización salarial en un sector, con la crisis de representatividad figurada en la prolongación de los conflictos laborales. De modo que en la UAM se observa la necesidad de un proceso de cambio en la relación bilateral, dado que evidentemente se está pasando de una relación bilateral centralizada a otra fragmentada e se podría añadir, individualizada. Al final este estudio tuvo por objeto abrir el debate sobre la necesidad de pensar otras formas de relación bilateral, así como de organización sindical, en donde lo que se consolide sea el respeto a los valores democráticos de sus afiliados, por ejemplo, en políticas que abran la transparencia sindical a la sociedad.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Alcalde, Justiniani, Arturo, "Transparencia sindical", en *Derecho a saber, balance y perspectivas cívicas*, 2007, pp. 139-143
- Alonso Luís Enrique (2007) *La crisis de la ciudadanía laboral*, Madrid, Anthropos. 249p.
- Basañez, Miguel (1990), *La lucha por la hegemonía en México: 1968-1990*, México, Siglo
- Basurto, Jorge (1997) *Los movimientos sindicales en la UNAM*, México, IIS-UNAM, 289 p.
- Bensusán Graciela (2000) "La democracia en los sindicatos. Enfoques y problemas" en *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, FLACSO-UAM-FCE
- Bizberg, Ilán (2003), "Auge y decadencia del corporativismo" en *Un historia contemporánea de México*, México OCEANO-COLMEX. 642 p.
- Bueno Rodríguez, Luis (1993) "Universidad y trabajo. Los elementos de la complejidad", págs. 211-242, en E. Ibarra Colado (ed.) *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Casillas Alvarado, Miguel Ángel... [et al.]. (2005), *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: un largo y sinuoso camino*. México: Universidad Autónoma Metropolitana,
- Delarbre Trejo, Raúl (1990), *Crónica del sindicalismo en México: 1976-1988*, México, siglo XXI. 221 p.
- De la Garza, Enrique (2001), *La formación socioeconómica neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*, México, UAM-Plaza y Valdés, 202p
- De la Garza Enrique (2001) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, Buenos Aires. CLACSO. 224 p.
- De la Garza, Enrique (2000) "El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX" en *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, FLACSO-UAM-FCE.
- De la Garza, Enrique (2000) "Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina" en *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, FLACSO-UAM-FCE.

- De la Garza, Enrique (2000) "La flexibilidad del trabajo en América Latina" en *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, FLACSO-UAM-FCE
- Estrada Rafael, (1991) *Acerca del sindicalismo universitario mexicano*, México, Universidad Autónoma de Tlaxcala. 61p.
- Javier Aguilar García, *Globalización, Trabajo y Sindicalismo en México*. Ed. ITACA, México, 2008, 256pp.
- Gatica Lara Ignacio (2001), *Democracia Sindical y construcción de la Legitimidad en el SITUAM*, en TESIS, México UAM- Iztapalapa, 332 Págs.
- Gatica Lara Ignacio, (1995) *El sindicalismo universitario independiente ante el cambio laboral, el caso de la UAM*.
- Gollás Manuel (2003), "Breve relato de cincuenta años de política económica" en *Un historia contemporánea de México*, México OCEANO-COLMEX
- Grediana, Rocío (2004), *Las políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década*, ANUIES-UAM. 415p.
- Hobsbawm, E. J. *Historia del siglo XX, 1914-1991*; Barcelona: Critica. Grijalbo Mondadori, 1997. 614
- Hirsch, Joachim (1994) "Fordismo y postfordismo. La crisis social actual y su consecuencias", págs. 17-39, en W. Bonefeld y J. Holloway (eds.) *¿Un nuevo Estado? Debate sobre la reestructuración del Estado y el capital*, México, Cambio XXI/Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública/Fontamara.
- Ibarra Colado, Eduardo (1998) "Neoliberalismo, educación superior y ciencia en México. Hacia la conformación de un nuevo modelo", págs. 117-182, en Eduardo Ibarra Colado (coord.), *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Ibarra Colado, Eduardo (1993) "La Universidad Autónoma Metropolitana y los límites de la modernización. Análisis de las significaciones de una experiencia institucional aparentemente exitosa (1974-1992)", págs. 243-348, en Eduardo Ibarra Colado (coord.), *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa
- Köhler, Holm-Detlev (2005) *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* Delta Publicaciones Universitarias, 718 p.
- Krauze, Enrique (2002), *La presidencia imperial: ascenso y caída del sistema político mexicano, 1940-1996*, México, Tusquets
- Lescas, Raúl, *Resistencia sindical en 25 años de neoliberalismo*, 2008, pp. 1-4, en Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo con información de la JFCA.

- Loeza, Soledad (1996), “La sociedad mexicana en el siglo XX”, en *México a fines de siglo*, Tomo 1, México, FCE.
- López Zárate, Romualdo, Oscar M. González Cuevas y Miguel Ángel Casillas Alvarado (2000) *Una historia de la UAM: sus primeros 25 años (2 Vols.)*, México, UAM, 633 p.
- Luengo González (1991), *Problemas metodológicos de la sociología contemporánea*, México: Universidad Iberoamericana, Departamento de Ciencias Sociales y Políticas. 271 p.
- Meyer, Lorenzo (2003), “Visión general” en *Un historia contemporánea de México*, México OCEANO-COLMEX. 642 p.
- Meyer, Lorenzo (1998) *Fin de régimen y democracia incipiente: México hacia el siglo XXI*, México, Océano. 283p.
- Nava Donjuán Ramiro (1994), *La crisis del Sindicalismo Universitario (STUNAM, SITUAM, AAPAUNAM)*, en TESIS, México, UAM- Iztapalapa, 201 págs.
- Pulido Aranda, Alberto (1980), *50 años de sindicalismo universitario*, México, UNAM, 232 p.
- Rondero López, Norma (2000), *Modos de regulación del trabajo universitario, 1950-2000, una aproximación desde los enfoques de la gubernamentalidad*, en TESIS, México UAM- Iztapalapa, 145 p.
- Ruiz Torres (1998), *El SITUAM ante las políticas de reorganización laboral administrativa*, en TESIS, México UAM- Iztapalapa, 66 Págs.
- UAM, *Tabulador de salarios del personal académico y administrativo de base*: 1988, 1998, 2008
- Santos Azuela, Héctor (1994), *El sindicalismo en México*, México, Porrúa. 336p.
- Schettino, Macario (2007), *Cien años de confusión: México en el siglo XX*, México, Taurus, 526 p.
- Soto Reyes Ernesto, *La productividad ¿Nuevo paradigma del salario universitario? El caso de la UAM*. 1997
- Velasco Arregui, Edur; *Estructura y poder sindical en México: el retrato de una élite longeva*, 1999. p. 111. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=13861604>
- Villanueva, Ernesto, “Derecho a la información”, en *Derecho de la información*, México, Porrúa-Cámara de Diputados, 2006, pp. 63-124
- Villanueva, Ernesto, “Acceso a la información y transparencia”, en *Diccionario del Derecho a la Información*, México, Porrúa-UNAM, 2009, pp. 15-21

Villaseñor, Guillermo (1988) *Estado y universidad (1976-1982)*, México, UA-X/Centro de Estudios Educativos, 380 p.

Woldenberg, José (1988) *Historia documental del SPAUNAM*, México, UNAM/Ediciones de Cultura Popular, 839 p.

Zapata, Francisco, (1995), *El sindicalismo mexicano frente a la restructuración*, México: El Colegio de México, 1995. 179 p.

Zedillo Ernesto, *Sexto informe de gobierno*, 2000 (Anexos)

Páginas Web

Universidad Autónoma Metropolitana

- <http://www.transparencia.uam.mx/>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social

- www.stps.gob.mx