



Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

LA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS
ACADÉMICOS SINDICALIZADOS DE LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE
NEZAHUALCÓYOTL (ASPASUTN) EN EL
CONTEXTO DE LA FLEXIBILIDAD Y LA
DESREGLAMENTACIÓN LABORAL
(1999 – 2003)

T E S I S I N A
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN
C I E N C I A P O L Í T I C A
P R E S E N T A

ANGÉLICA CORTÉS MORENO.

MATRÍCULA: 97220881

ASESOR:
DR. MAXIMINO ORTEGA AGUIRRE

Iztapalapa, Ciudad de México, Julio, 2004



Casa abierta al tiempo

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

**LA ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS
ACADÉMICOS SINDICALIZADOS DE LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE
NEZAHUALCÓYOTL (ASPASUTN) EN EL
CONTEXTO DE LA FLEXIBILIDAD Y LA
DESREGLAMENTACIÓN LABORAL
(1999 – 2003)**

T E S I S I N A
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN
C I E N C I A P O L Í T I C A
P R E S E N T A

ANGÉLICA CORTÉS MORENO.

MATRÍCULA: 97220881



ASESOR:
DR. MAXIMINO ORTEGA AGUIRRE

LECTOR:
**MTO. ENRIQUE GARCÍA
MARQUÉS**

CAPITULO I

Neoliberalismo: Presupuestos teóricos, programa y políticas de estabilización

1.1	Antecedentes.....	1
1.2	Presupuestos teóricos.....	2
1.3	Programa Neoliberal.....	3
1.4	Políticas de estabilización.....	5
1.4.1	Liberalización comercial.....	6
1.4.2	Privatización.....	7
1.4.3	Desregulación.....	8
1.5	Reforma del Estado.....	8
1.5.1	Estado de Bienestar.....	9
1.5.2	Crisis del Estado de Bienestar.....	10
1.5.3	Estado Mínimo.....	11
1.6	Política laboral.....	12
1.6.1	Flexibilidad laboral.....	13
1.6.2	Desreglamentación.....	14
1.6.3	Polivalencia.....	14
1.6.4	Productividad.....	15
1.6.5	Sexismo.....	15
1.7	Sindicato.....	16
1.7.1	Orígenes.....	17
1.7.2	Desarrollo.....	18
1.7.3	Situación actual.....	19
1.8	Neoliberalismo mexicano.....	21
1.8.1	Estado mexicano (Estado de bienestar).....	21
1.9	Crisis del Desarrollo Estabilizador.....	22
1.10	Reforma del Estado.....	23
1.10.1	Privatización de las empresas del sector paraestatal.....	24
1.10.2	Compactación de estructuras de la administración pública federal (sector estatal).....	25
1.10.3	Modelos de relaciones laborales.....	25
1.10.3.1	Corporativismo.....	26
1.10.3.2	Neocorporativismo.....	27
1.10.4	Política laboral.....	28
1.10.4.1	Política salarial.....	28
1.10.4.2	Contratos colectivos de trabajo.....	29
1.10.4.3	Política sindical.....	30
1.10.4.4	Prestaciones sociales.....	30
1.10.5	Resultados.....	31
1.10.5.1	Precariedad del trabajo.....	31
1.10.5.2	Legislación laboral.....	32
1.10.5.2.1	Reforma laboral.....	33
1.10.5.2.2	Anteproyectos de reforma.....	33
1.10.6	Sindicatos en México.....	34

1.10.6.1	Origen.....	34
1.10.6.2	Desarrollo.....	36
1.10.6.3	Situación actual.....	36

CAPITULO II

2. Neoliberalismo, política educativa y Universidades Tecnológicas

2.1	Neoliberalismo y educación.....	37
2.1.1	Política del Banco Mundial.....	38
2.1.2	Relación mercado laboral - educación.....	41
2.2	Neoliberalismo y educación en México.....	41
2.2.1	Política educativa 1982 - 1988.....	42
2.2.2	La política de modernización educativa 1988 - 1994.....	43
2.2.3	Política educativa 1994 - 2000.....	45
2.3	Política educativa de Vicente Fox (2000 - 2006)...	46
2.3.1	Plan Nacional de Desarrollo, 2001 - 2006.....	46
2.3.2	Educación Superior.....	47
2.4	Sistema de Universidades Tecnológicas.....	48
2.4.1	Antecedentes.....	49
2.4.2	Organización del Subsistema de UTs.....	50
2.4.3	Situación actual del subsistema.....	50
2.5	Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.....	51
2.5.1	Antecedentes.....	52
2.5.2	Organización.....	52
2.6	Política laboral.....	52

CAPITULO III

3. Contrato Colectivo de Trabajo

3.1	Marco jurídico.....	55
3.1.1	Legislación.....	55
3.1.1.1	¿Apartado A o B?.....	56
3.1.2	Historia de elaboración del CCT.....	56
3.1.2.1	Firma del CCT.....	57
3.2	Estructura del CCT.....	57
3.2.1	Capitulado.....	57
3.2.2.1	Disposiciones generales.....	57
3.2.2.2	Naturaleza y duración de las relaciones de trabajo.....	58
3.2.2.3	De la jornada de trabajo.....	60
3.2.2.3.1	Jornada laboral.....	61
3.2.2.4	Del salario.....	61
3.2.2.4.1	Estructura salarial.....	62
3.2.2.5	Días de descanso y vacaciones.....	63
3.2.2.6	Del aguinaldo.....	64
3.2.2.7	De las licencias.....	65
3.2.2.8	Prestaciones económicas.....	67

3.2.2.9 Jubilaciones y pensiones ley del ISSSTE.....	71
3.2.2.10 De los apoyos al ASPASUTN.....	72
3.2.2.11 Derechos y obligaciones de los trabajadores....	73
3.2.2.12 De la capacitación y desarrollo.....	76
3.2.2.13 De la Comisión permanente para la vigilancia de la aplicación del CCT.....	77
3.2.2.14 De las medidas disciplinarias y sanciones.....	78
3.2.2.15 Del tabulador salarial.....	78
3.2.2.16 Transitorios.....	79
3.3 Administración del CCT.....	81
3.3.1 Incumplimiento del Contrato.....	82
3.3.2 Respuesta a las violaciones.....	82
3.4 Trabajadores académicos.....	83
3.4.1 Características socioeconómicas más relevantes.....	84
3.4.2 Contratación.....	85
3.4.2.1 Promoción.....	87
3.4.2.2 Permanencia.....	88

CAPITULO IV

4. Organización sindical de los trabajadores académicos

4.1 Antecedentes.....	89
4.2 Constitución de la ASPASUTN, 1999.....	90
4.2.1 Cronología, 1999 - 2002.....	90
4.3 Estatutos.....	91
4.3.1 Historia.....	91
4.4 Estructura sindical.....	92
4.4.1 Comité ejecutivo.....	92
4.4.2 Comisiones.....	93
4.4.3 Afiliados.....	94
4.4.3.1 Derechos de los afiliados.....	95
4.4.3.2 Obligaciones de los afiliados.....	95
4.4.4 Funcionamiento de las asambleas.....	96
4.4.4.1 Asamblea ordinaria.....	97
4.4.4.2 Asamblea extraordinaria.....	97
4.4.4.3 Quórum.....	98
4.4.4.4 De las cuotas.....	98
4.4.4.5 De las sanciones.....	99
4.5 Política de alianzas.....	99
4.6 Relación de los trabajadores académicos y los trabajadores administrativos.....	100
Conclusiones.....	101
Bibliografía.....	103

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1. NEOLIBERALISMO: PRESUPUESTOS TEÓRICOS, PROGRAMA Y POLÍTICAS DE ESTABILIZACIÓN

El modo de producción capitalista, a lo largo de toda su historia ha enfrentado un sinnúmero de crisis. La de las últimas décadas ha provocado una transformación en el patrón de acumulación del capital, la sustitución de una forma de Estado por otra, el cambio de una política de relaciones laborales y sindicales por otra. Así, en este capítulo se presentan los antecedentes teóricos de este nuevo orden social denominado neoliberalismo. En la primera parte se muestran los preceptos económicos y políticos en los que se basa el neoliberalismo. En la segunda parte se exponen los presupuestos teóricos aplicados en nuestro país. Se dedica la tercer parte a presentar el neoliberalismo en el ámbito de las relaciones laborales. Y, finalmente, se describe la resistencia de la clase trabajadora ante los embates del capital a través de su organización en sindicatos.

1.1. Antecedentes

La evolución del capitalismo, el desarrollo de los medios de producción y los cambios en la vida material de las sociedades ha obligado a los Estados, desarrollados y subdesarrollados, a diseñar e implementar políticas económicas en la búsqueda por mantener el ritmo de acumulación de capital en su etapa de desarrollo.

En un enésimo intento por salvaguardar al sistema capitalista, en la década de los cuarentas, los economistas de la Universidad de Chicago (Friedman y Hayek, entre otros)¹ se dieron a la tarea de analizar y criticar el modelo keynesiano que dio origen al Estado

¹ Friedrich August Von Hayek organizó una serie de discusiones sobre la situación económica de ese entonces, la sede de esas reuniones fue *Mont Pélerin*, de ahí que se le nombrará "Sociedad de Mont Pélerin".

Benefactor, encontrando en éste numerosas deficiencias. Sin embargo, sus observaciones respecto del Estado Benefactor no fueron tomadas en cuenta, pues el capitalismo se encontraba en una fase de auge sin precedentes que se prolongó hasta finales de los años sesentas. Justo en esa década la gran crisis se presentó, y en aras de la modernización, las tesis planteadas en *Mont Pélerin*, por fin fueron ganando terreno.

1.2. Presupuestos Teóricos

Friedrich Von Hayek analizó la relación entre la libertad individual, la democracia y el Estado concluyendo que un gobierno de la mayoría significa un gobierno arbitrario y opresor. En este análisis, el punto nodal es la libertad individual (también los argumentos de los demás teóricos descansaron en la misma idea) Es decir, el derecho de propiedad de los individuos debe ser velado por el Estado sin que éste tenga ninguna intervención. La idea de Hayek es defender el derecho privado en aras de la libertad individual.

Por su parte, los economistas Milton y Rose Friedman explicaron que en toda formación social el mercado y el Estado son dos núcleos opuestos, ya que en el primero, los individuos cooperan voluntariamente y, en esa línea, el mercado es compatible con el ideal liberal, por lo tanto la acción del gobierno debe ser mínima; mientras que el Estado sólo debe encargarse de planificar y dirigir las actividades económicas.² Esto significa que el Estado sólo deberá encargarse de vigilar que los individuos concurren al mercado y respeten las leyes que lo regulen, sin ser parte de éste. Con ello el Estado reduce sus funciones para dejar que los individuos sean los actores económicos principales.

De esta manera, los fundamentos teóricos derivados de las reflexiones de Hayek y Friedman se resumen como sigue:

A los trabajos de esta sociedad contribuyeron teóricos como: Karl Popper, Lionel Robins, Ludwig Von Mises, Walter Lippman y Salvador Madariaga.

² Ana Alicia Solís de Alba, *El movimiento sindical pintado de magenta*, Editorial Itaca, México, 2002, p. 47

a) El derecho de los individuos a la propiedad es lo que conducirá y delineará las condiciones en el mercado, siendo los sujetos la única entidad social o política existente.

b) El Estado, por su parte, no debe intervenir en esa "búsqueda" del individuo, limitándose a coordinar y facilitar el proceso mediante el cual los individuos llegaran a un acuerdo.

c) Así, el orden social liberal se cimentará en las áreas de común acuerdo basadas en la coincidencia de fines individuales y expresados en acuerdos, pactos, convenios y concertaciones.

d) Con lo anterior se lograría alcanzar, a través del libre funcionamiento del mercado, la máxima eficiencia productiva y la asignación óptima de los recursos productivos.

El desarrollo que tuvieron éstos axiomas sustentó el diseño de programas específicos traducidos en políticas económicas.

1.3. Programa Neoliberal

Para alcanzar los objetivos de **libertad individual, Estado mínimo y orden social liberal**, sintetizados por los economistas de Chicago, en 1973 se conformó la Comisión Trilateral convocada por Rockefeller, a la cual asistieron ex presidentes, ex secretarios de Estado, directores de los consorcios transnacionales y cabezas de algunos grupos de investigaciones para debatir sobre los problemas comunes y elaborar propuestas para resolverlos.³ Como resultado se delinearón siete áreas de intervención estratégica, éstas fueron: 1) la económica; 2) el sistema de gobierno; 3) los partidos

³ Idem. p. 5

políticos; 4) los medios de comunicación; 5) la educación superior; 6) el trabajo; y, 7) las relaciones internacionales.

Una vez perfilados los sectores a reformar, los programas neoliberales fueron elaborados incluyendo las siguientes medidas:

1. Riguroso control de la inflación
2. Fortalecimiento de la institución presidencial a través del aumento de su responsabilidad para asegurar la acción nacional en situaciones críticas de política económica y externa.
3. Fortalecimiento y descentralización de la administración pública.
4. Asignación escasa de recursos para promover la investigación social que busque alternativas y asegure el efecto de las políticas neoliberales.
5. Reducción del gasto público en educación superior.
6. Reducción del acceso masivo a la educación superior, como medida para reducir los conflictos potenciales en el mercado de trabajo.
7. Rediseño de programas de forma que se dirijan a los patrones de desarrollo económico y a las futuras oportunidades de empleo.
8. Construcción de nuevas instituciones educativas que aseguren los valores y la gobernabilidad de la sociedad, de manera que no desarrollen oposición y alienación entre los estudiantes.
9. Implementación de nuevos modos de organización centrados en el trabajo. Nuevas condiciones y organización del mismo, centrado en la democracia industrial, que promueve la forma de participación más moderada de la fuerza de trabajo en decisiones cruciales que afectan la producción, la productividad y las condiciones de trabajos, ya que éstas son fuente de conflicto entre los sindicalistas y los dueños. ⁴

⁴ Op cit, p. 53 - 54

La aplicación de las políticas neoliberales que siguieron los gobiernos ⁵ para solucionar sus problemas económicos se enfocó esencialmente a la apertura, la privatización y la desregulación. Los programas neoliberales fueron eufemísticamente implementados como "programas de estabilización", como ejemplo están, primero en Inglaterra durante el gobierno de Margaret Thatcher en 1979, un año más tarde en Estados Unidos con la llegada de Ronald Reagan a la presidencia. En 1982 en Alemania, en 1983 en Dinamarca y casi todos los países del norte de Europa, con excepción de Suecia y Austria. En América Latina estos programas fueron formulados e impuestos por los organismos financieros internacionales.

Estos "programas de estabilización" consistieron específicamente en la reducción de los gastos gubernamentales, un menor crecimiento de la oferta monetaria, devaluación de la moneda nacional y una política de liberación de precios. ⁶ Así, los objetivos de los programas y las medidas se iniciaron en el ámbito de las economías nacionales, el medio para aplicarlos fue a través de la política económica que impusieron como condición los organismos internacionales en el caso de América Latina, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional.

1.4. Políticas de Estabilización

Como se mencionó, las primeras medidas se aplicaron en el ámbito económico. De este modo, si el problema de la crisis radicaba en la creciente inflación entonces era necesario revertirla ¿Cómo? A través de la disminución de la emisión monetaria, y la reducción de los gastos del gobierno para reactivar la demanda, con el fin de que el mercado se transformara en el principal mecanismo de asignación de recursos. Para lograrlo se

⁵ Los primeros ensayos neoliberales se produjeron en Chile (1973), Uruguay (1974) y Argentina (1976), todos acometidos por gobiernos militares, autoritarios y con distintos resultados. Sin embargo, será en la década de los ochenta cuando se generaliza su aplicación en Latinoamérica y en buena parte de los países más desarrollados de Europa.

⁶ Jaime Ornelas Delgado, *El neoliberalismo existente*, Benemérita Universidad de Puebla, México, 1997, p. 14

recurrió a la apertura económica, al comercio internacional, a los flujos de capital y la drástica disminución de la injerencia del Estado en la economía ⁷

Las principales medidas económicas aplicadas fueron las siguientes:

- a) Riguroso control de la inflación a través de la liberalización comercial,
- b) Reducción del Gasto Público,
- c) Desregulación para reducir las trabas económicas y privatizar toda la economía pública, y
- d) Flexibilidad de los salarios y de los precios.

1.4.1. Liberalización Comercial

Uno de los puntos estratégicos para lograr el control de la inflación fue la liberalización de los precios de los bienes y servicios. Ya que el Estado de Bienestar había creado un sistema de subsidios que, desde la óptica del neoliberalismo, generaba un desequilibrio en el mercado. Para lograr una equitativa redistribución de la riqueza era necesario contrarrestar ese efecto a través de la liberalización, esto implicaba la apertura de las economías nacionales y la sustitución de una economía hacia adentro por una de desarrollo abierto. Es decir, para la aplicación del *dejar hacer - dejar pasar* (retomado del liberalismo clásico por los teóricos del neoliberalismo) si al mercado se le dejaba funcionar libremente sin interferencia o restricciones resultaría suficiente por sí solo, para garantizar la eficiencia así como el crecimiento a largo plazo con pleno empleo. El neoliberalismo planteaba que la liberalización determinaría a las fuerzas del mercado como el principal mecanismo de asignación de recursos. Esto dejaba ver que el Estado debía reducir su intervención en la fijación de los

⁷ Idem p.

precios. Para dar paso a que los individuos condujeran la actividad económica.

1.4.2. Privatización

Para alcanzar el objetivo de reducir la participación del Estado en la economía éste tenía que disminuir su inversión directa en la producción y distribución de bienes y servicios, hasta llegar a un Estado mínimo de inspiración neoliberal capaz de garantizar la libertad de mercado como principio económico y político.⁸

Según Friedman, la intervención estatal ha tenido un coste político: ha limitado considerablemente la libertad humana, dado las enormes y complicados controles burocráticos que impiden el libre desarrollo de las actividades de los hombres y las empresas. La creciente intervención del Estado a través del excesivo gasto público ha provocado distorsiones en el libre juego de fuerzas del mercado neutralizando la igualdad de oportunidades ofrecida por éste y ha generado deficiencias en las áreas donde el Estado ha interferido.⁹

Así, para Friedman, las empresas creadas y financiadas por el Estado debían desaparecer mediante la privatización. Este proceso consistió en poner en venta, a la inversión privada estas empresas. Con ello, el Estado dejaría en manos del capital privado esa parte de la economía que estaba bajo su control con el fin de reducir al mínimo el gasto público y alcanzar los cometidos en aras de la libertad y la eficiencia. Con estos argumentos se justificó la privatización de las paraestatales que se habían creado dentro del Estado Benefactor. Mientras que el estado de Bienestar sustituyó las funciones de la deficiente inversión privada ahora en el marco del neoliberalismo, esta función tenía que revertirse. El estado debía transferir sus funciones a la inversión privada.

⁸ Ana Alicia Solís de Alba, *El movimiento sindical pintado de magenta*, Editorial Itaca, México, 2002, p. 47.

⁹ Op. Cit. p. 48

1.4.3. Desregulación

Para lograr el reajuste económico era necesario "regular" las actividades económicas a través de la modificación de las leyes al nuevo orden social. Esto significaba que ante la rigidez del marco jurídico era necesario remover cualquier obstáculo económico para privatizar toda la economía pública. La desregulación implicaba el diseño de nuevas leyes para facilitar la intervención de la iniciativa privada en la economía controlada por el Estado y liberarlo poco a poco de su ingerencia en el proceso de producción y distribución de bienes y servicios.

1.5. Reforma del Estado

El resultado del ajuste económico inevitablemente transformaría la forma del Estado. Una vez que éste dejó de tener presencia en la economía, también se hizo necesario modificar su papel y reducirlo al de espectador o vigilante. La aplicación de los programas de estabilización diseñó sin duda una figura del Estado en su mínima expresión. Pero no debemos olvidar que el Estado siempre será un Estado de clase, por lo tanto, éste siempre velará por los intereses del capital. Basta con analizar el programa denominado de la Nueva Derecha que planteaba una fórmula: Estado mínimo, gobierno máximo, sindicato mínimo, donde el segundo implica un nuevo marco jurídico basado en el derecho individual, en suma, a que la vida política y la económica sean una cuestión de libertad e iniciativa individuales.

1.5.1. Estado De Bienestar

El Estado de Bienestar tuvo su origen en una crisis, la de 1929. En ese entonces se tenía una crisis de consumo provocada por el crecimiento acelerado de la producción y la insuficiencia de los consumidores para comprar las mercancías al mismo ritmo. De tal manera que se diseñaron políticas monetarias y presupuestarias para hacer frente al desequilibrio entre la organización moderna del trabajo y el modo de vida de los asalariados. Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, los países desarrollados más poderosos (económica y militarmente) organizaron una discusión para darle solución al problema del consumo.

Esta reunión fue presidida por John Maynard Keynes (1883 - 1946) principal ideólogo que contribuyó al origen de esta forma de estado. La discusión produjo los acuerdos Bretton Woods, así llamados porque la reunión tuvo lugar en esa ciudad en el estado de New Hampshire, los cuales defendían los siguientes argumentos:

a) Debido a la generación excesiva de producción y la incapacidad para consumir, el Estado tenía que regular la economía para fomentar el consumo.

b) El Estado debía suplir la deficiencia de la iniciativa privada

c) El equilibrio económico se lograría a través del pleno empleo.

d) El Estado debía modificar el nivel de la demanda global para intentar alcanzar el pleno empleo sin inflación

e) El Estado actuaría sobre la coyuntura a través de la política monetaria.

Así, debido a que el ciclo del capitalismo es inestable, el Estado debía intervenir practicando políticas presupuestales de estabilización para regular la demanda con el pleno empleo sin inflación. Las tesis anteriores dieron origen a ese Estado de bienestar. Los países que iniciaron la aplicación de este tipo de

políticas económicas comenzaron la edificación de un aparato estatal (burocrático) gigantesco. Generaron infraestructura para cumplir con la política de "pleno empleo". El Estado se encargaba de asistir durante toda su vida al individuo, a través del financiamiento en los campos de la educación, salud, vivienda, jubilaciones, pensiones, etc. Estas medidas se aplicaron por medio de la política monetaria, ya que el Estado expandió el Gasto Público para mantener el equilibrio económico.

En el ámbito laboral relaciones de trabajo tomaron la forma corporativista que hasta hace unos años tenía una fuerza extraordinaria.

El Estado de Bienestar controlaba la economía nacional del sistema capitalista (durante la década de los cincuenta y sesenta) Sin embargo, el ciclo del capital siguió su curso y la siguiente etapa de crisis no tardó en hacerse presente.

1.5.2. Crisis Del Estado De Bienestar

Los acuerdos Bretton Woods (1944) dejaron clara la necesidad de vigilar a las economías para evitar un paro masivo y apoyarlos mediante el suministro de liquidez mediante préstamos a los países que fueran incapaces de estimular la demanda agregada con sus propios recursos ¹⁰ Esta medida dio origen al Fondo Monetario Internacional y al Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo - Banco Mundial -. La misión del FMI era asegurar la estabilidad económica global y el BM se encargaba de las cuestiones estructurales. Sin embargo, el FMI incumplió su misión de financiar a los países en crisis y continuar con el pleno empleo. El resultado, casi un centenar de países entraron en crisis y su deuda externa se vio duplicada y en algunos casos triplicada provocando la implementación de "programas de ajuste". Con los países financiados con préstamos del FMI y el BM, en crisis

¹⁰ Joseph E Stiglitz, *El malestar en el neoliberalismo*, Taurus, España, 2002, p. 18

resultaba imposible liquidar sus deudas a pesar de que algunos destinaban hasta el 30% del PIB para cubrir intereses solamente.

1.5.3. Estado Mínimo

A partir de la crisis de la década de los 70's las ideas neoliberales comenzaron a ganar terreno. Hayek, por ejemplo, puso en tela de juicio la intervención masiva del Estado providencia, causante de la actual crisis. Por lo tanto, era necesario revertir las funciones del Estado, adelgazarlo hasta llegar a un Estado vigilante (gendarme) Fue así como el FMI diseñó los programas de ajuste basados en el ideario neoliberal propuesto por los economistas de Chicago. Las medidas económicas radicaban en tres aristas principalmente: a) apertura comercial, b) privatización y, c) desregulación.¹¹

Las recomendaciones hechas por los organismos internacionales tenían que cumplirse, pues era la condición para poder financiar "la salida de la crisis" en los países subdesarrollados, con el fin de abanderar la modernización económica. Para dar inicio a los programas, primero tenía que darse la apertura comercial de los mercados a través de la desregulación.¹² Esto, con el fin de que la inversión privada tomara las riendas de la producción de bienes y servicios. Una vez que dada esa apertura se iniciaría el proceso de privatización de las empresas públicas.

¹¹ Supra p. 5 - 6

¹² Definida esta como la adaptación de las leyes a las nuevas condiciones económicas

1.6. Política Laboral

El desmantelamiento de los servicios de seguridad social, la contracción de los salarios reales y el aumento e intensificación del trabajo son resultado de la *desregulación laboral* establecida por la política económica neoliberal. Es decir, el mercado laboral sufrió las transformaciones en el tenor del neoliberalismo. Se buscaba la flexibilización de la fuerza de trabajo con el fin de disminuir costos e incrementar la tasa de ganancia del capital por cualquier medio, inclusive a costa de la pauperización de las masas.

En este subtítulo se mostrarán las relaciones antagónicas entre trabajo y capital, mediante el análisis de las políticas laborales inmersas en el contexto neoliberal. El primer punto es lograr la flexibilización laboral con el fin de alcanzar, en aras de la modernización, la elevación de la productividad. La apertura comercial fue transformando las condiciones laborales de las clases trabajadoras de todo el mundo, provocando una reestructuración de la división del trabajo en el ámbito mundial. La innovación del proceso de trabajo implicaba crear las siguientes condiciones: flexibilidad laboral, desreglamentación, polivalencia, productividad y sexismo.

1.6.1. Flexibilidad Laboral

Las economías en crisis que han impuesto el modelo neoliberal han tenido que justificar la flexibilidad mediante el discurso de la modernización, la productividad y la calidad en el trabajo. Este fenómeno se centra en eliminar los derechos laborales conquistados por la clase trabajadora a lo largo de su lucha contra el capital, y que implican un gasto para éste. Las medidas específicas que deben aplicar los Estados al contraer el gasto público ¹³ se ven reflejadas en las jornadas de trabajo, prestaciones laborales y contratación colectiva. La primera trata de ajustar la jornada de trabajo de ocho horas a las necesidades del capital, lo cual provoca un incremento en la intensidad del trabajo. Referente a las prestaciones que son resultado de las luchas de la clase trabajadora, el fin es omitirlas para reducir costos al capital y aumentar la tasa de ganancia. La flexibilidad de los salarios asegura el equilibrio y la ocupación plena. De tal manera que no debe existir ningún obstáculo que fije los salarios al margen de la productividad marginal.¹⁴ Lo cual conduce a la desaparición de sindicatos (monopolios de la oferta de trabajo) y la contratación colectiva.

¹³ Esto se ve reflejado en la política monetaria

¹⁴ Jaime, Ornelas Delgado. *El neoliberalismo existente*. Benemérita Universidad de Puebla, México, 1997, p.22

1.6.2. Desreglamentación

Esta medida se dirige a la legislación laboral para adaptarla a las nuevas necesidades del modelo. Las condiciones en las que se suscitaron las reformas van primero desde el mercado laboral, es decir, las condiciones se dieron en la práctica para después reglamentarlas. Las prerrogativas conquistadas por los trabajadores a lo largo de su lucha contra el capital, plasmadas en leyes, requieren, en la óptica neoliberal, modificarse para estar *ad hoc* con la evolución de la sociedad capitalista.

1.6.3. Polivalencia

Este nuevo modelo de relaciones laborales flexible ha generado la *polivalencia*. Entendida esta como el resultado de la compactación de los puestos para lograr la reducción de personal y la intensificación del trabajo. Si el objetivo es recuperar la tasa de ganancia o aumentarla sólo hay dos caminos: la ampliación de la jornada de trabajo o el aumento de la intensidad del trabajo.¹⁵ De esta manera la estrategia seguida por el modelo neoliberal es ampliar funciones, aumentar cargas de trabajo e intensificar los ritmos de trabajo mediante la introducción de nuevas tecnologías para reducir costos. Con la compactación de puestos se logra que un solo trabajador cubra las funciones de más de dos empleados.

¹⁵ Plusvalía Relativa y Plusvalía Absoluta: Carlos Marx, El Capital, T. I, cap. Edit. Siglo XXI, México, p.

1.6.4. Productividad

Esta es definida como: *"la capacidad de la sociedad para utilizar en forma racional y óptima los recursos de que dispone: humanos, naturales, financieros, científicos y tecnológicos; retribuyendo equitativamente a los factores de la producción, para proporcionar los bienes y servicios que satisfacen las necesidades materiales, educativas y culturales de sus integrantes, de manera que mejore cuantitativamente y cualitativamente el bienestar social y económico de dicha sociedad."*¹⁶

El discurso del capital para modernizar las formas de organizar el trabajo descansa en este concepto. Así, de alguna forma u otra, la relación antagónica trabajo - capital es sesgada y velada a los ojos de los trabajadores, por alcanzar la productividad, lo único que provoca es el cumplimiento del aumento de la tasa de ganancia del capital.

1.6.5. Sexismo

La condición de la mujer, en toda la historia, siempre ha estado sometida a la condición antagónica de Género. El neoliberalismo no será la excepción, a pesar de lo que defienden sus adeptos, en este nuevo orden social se ha manifestado el sexismo. Este es un proceso social producto del capitalismo en el cual el hombre tiene una posición dominante sobre la mujer. Además esta situación relegó a las mujeres al trabajo improductivo. Toda la historia esta marcada por la desigualdad de género: hombre - mujer. Esta relación antagónica se encuentra en toda la sociedad: en la familia, en la escuela, en la política, en el trabajo. En este último radica esta característica del nuevo papel de los trabajadores y las trabajadoras en el proceso productivo enmarcado por el neoliberalismo. Desde la incorporación de la mujer al ámbito

¹⁶ Ana Alicia Solís de Alba, *El movimiento sindical pintado de magenta*, Editorial Itaca, 2002, p.

productivo, su condición laboral ha sido precaria. Sin embargo, en los últimos años su resistencia y oposición al régimen ha ido en aumento. Logrando luchar a la par con los trabajadores por el cumplimiento de la legislación laboral.

1.7. Sindicato

A lo largo de la historia del capitalismo, los trabajadores también han buscado y experimentado formas de organización para dirigir su lucha contra el capital. Desde el surgimiento de este modo de producción, la condición social entre las clases ha sido antagónica. Ha sido una lucha incesante entre el capital y el trabajo. Mientras que el capitalista pugna constantemente por reducir los salarios a su mínimo físico y prolongar la jornada de trabajo hasta su máximo físico, el obrero presiona en el sentido contrario.¹⁷ La lucha frente a la clase capitalista ha sido contra su explotación, teniendo como objetivo su emancipación económica. La lucha política es el medio para alcanzar ese fin. La lucha política es la organización de la clase trabajadora para realizar su enfrentamiento diario frente al capital, esta forma ha evolucionado hasta llegar a la más acabada: el sindicato.¹⁸

¹⁷ Carlos Marx, *Salario, precio y ganancia*, en C. Marx y F. Engels, *Obras escogidas*, Ed. En Lenguas Extranjeras, Moscú, 1951, t. I, p. 412

¹⁸ Los sindicatos son la verdadera organización de la clase del proletariado con los cuales se realiza su lucha diaria contra el capital en los que se educa y a los que ya hoy día es imposible aplastar ni siquiera mediante la más severa reacción (Archivo de C. Marx y F. Engels, carta a Bebel 18 – 28 de marzo de 1875)

1.7.1. Orígenes

El acta de nacimiento de los sindicatos la encontramos en la Inglaterra de mediados del siglo XIX con el surgimiento y desarrollo del capitalismo. Éste pasó por distintas etapas, primero la lucha fue entablada por obreros aislados, enseguida por los obreros de una misma fábrica, y al final, por los obreros del mismo oficio de la localidad.

En ese desarrollo, los obreros fueron transitando de una masa diseminada y desmenuzada por la competencia entre ellos mismos, a una masa más considerable y conciente. La lucha por mejores salarios y reducción de la jornada laboral permitió que la clase trabajadora se transformara, de una clase "en sí" en una clase "para sí", a través de la conciencia de unidad de clase que defiende los intereses que llegan a ser intereses de clase.¹⁹ Es decir, en su lucha diaria por obtener mejores condiciones de trabajo buscan la organización, e inmersa en esta se encuentran los intereses en común: la emancipación económica del capital.

De esta manera, los sindicatos son un medio organizado para la abolición del sistema mismo del trabajo asalariado. En todos los países que desarrollaron un modo de producción capitalista también desarrollaron una forma de organización de los trabajadores.

¹⁹ Carlos Marx, *Miseria de la filosofía*, Ed. Aguilar, Madrid, 1971, p. 243.

1.7.2. Desarrollo

Para explicar y entender el desarrollo del sindicato en el modo de producción capitalista es útil revisar la siguiente exposición de Carlos Marx:

"Pero la industria, en su desarrollo, no sólo acrecienta el número de proletarios, sino que los concentra en masas considerables; su fuerza aumenta y adquieren mayor conciencia de la misma. Los intereses y las condiciones de existencia de los proletarios se igualan cada vez más a medida que la máquina va borrando las diferencias en el trabajo y reduce el salario, casi en todas partes, a un nivel igualmente inferior. Como resultado de la creciente competencia de los burgueses entre sí y de las crisis comerciales que ella ocasiona, los salarios son cada vez más fluctuantes; el constante y acelerado perfeccionamiento de la máquina coloca al obrero en situación cada vez más precaria; las colisiones individuales entre el obrero y el burgués adquieren más y más el carácter de colisiones entre dos clases. Los obreros empiezan a formar coaliciones contra los burgueses y actúan en común para la defensa de sus salarios. Llegan hasta formar asociaciones permanentes para asegurarse los medios necesarios, en previsión de estos choques circunstanciales. Aquí y allá la lucha estalla en sublevación.

A veces los obreros triunfan; pero es un éxito efímero. El verdadero resultado de sus luchas no es el éxito inmediato, sino la unión cada vez más extensa de los obreros. Esta unión es favorecida por el crecimiento de los medios de comunicación creados por la gran industria y que ponen en contacto a los obreros de diferentes localidades. Y basta ese contacto para que las numerosas luchas locales, que en todas partes revisten el mismo carácter, se centralicen en una lucha nacional, en una lucha de clases. Mas toda lucha de clases es una lucha política. Y la unión que los habitantes de las ciudades de la Edad Media, con sus caminos

vecinales, tardaron siglos en establecer, los proletarios modernos, con los ferrocarriles, la llevan a cabo en unos pocos años.

Esta organización del proletariado en clase y, por tanto, en partido político, es sin cesar socavada por la competencia entre los propios obreros. Pero surge de nuevo, y siempre más fuerte, más firme, más potente".²⁰

En el análisis anterior están claramente planteadas las etapas de desarrollo y los objetivos que buscan los trabajadores en cada una de ellas. Primero se organizan en coaliciones para defender sus salarios que son reducidos por el avance tecnológico de la máquina. Después forman "asociaciones permanentes" para lograr una resistencia mayor ante las embestidas en este enfrentamiento con la burguesía. Finalmente, con el crecimiento de los medios de comunicación las luchas locales ya no tienen fronteras y se convierten en una lucha nacional. Este desarrollo se ha presentado en los países capitalistas cada uno con una cronología distinta pero han pasado exactamente por las mismas etapas.

1.7.3. Situación Actual

Una vez constituidos los sindicatos como organizaciones de trabajadores y trabajadoras para la defensa del empleo y su estabilidad, su cometido era claro. Sin embargo, con el inicio de la crisis de la década de los 70's y la instauración del modelo neoliberal como nuevo patrón de acumulación esta misión fue cercenada. Es decir, los sindicatos se convirtieron en el instrumento de aplicación de los "acuerdos" celebrados entre el Estado, el capital y los representantes pérfidos de la clase trabajadora.

Los sindicatos, dentro del Estado de Bienestar, jugaron un papel determinante en la negociación hasta llegar a formar un

²⁰ Richard Hyman, *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, Ediciones Era, México, 1978, pp.. 17 - 19

sistema corporativista ²¹ definido este como "un sistema de representación de intereses de distintas asociaciones reconocidas por el Estado para representar a sectores enteros de la sociedad". En el modelo neoliberal estas relaciones también serán modificadas.

El concepto anterior puede explicarse de la siguiente manera. Las unidades son las corporaciones de trabajadores reconocidas (oficialmente o no) por el Estado para controlar las demandas de la clase trabajadora a través de sus dirigentes y el monopolio de la representatividad. De esta manera, el Estado controlaba toda la estructura sindical en un "estira y afloja" en las negociaciones.

La situación actual de los sindicatos esta íntimamente relacionada con el sistema neocorporativista (oficial) Sin embargo, todavía queda un sector de sindicalismo independiente que lucha por los derechos de los trabajadores sin buscar beneficios particulares temporales por servir al capital.

²¹ Este concepto y su análisis se mostrarán ampliamente en la tercera parte de este capítulo.

1.8.1 Neoliberalismo Mexicano

México no fue la excepción de países rescatados de la crisis por medio de programas de estabilización. Los gobiernos de Miguel De la Madrid y Carlos Salinas de Gortari, y en menor medida Ernesto Zedillo (1982 - 1994) implementaron la transformación del modelo de sustitución de importaciones denominado "desarrollo estabilizador" por el modelo neoliberal.

1.8.1 Estado mexicano (Estado de Bienestar)

El modelo de acumulación del sistema capitalista mexicano estaba basado en la "sustitución de importaciones", pero como resultado de los intentos del régimen por superar los estragos de la crisis mundial del capitalismo y no como una estrategia deliberada de la industrialización.²² México inició la construcción del Estado Benefactor (1940 - 1960) a través de una política proteccionista. Y la inversión y creación de nuevas ramas industriales y de servicios que se convertirían en estratégicas para el Estado. El modelo de desarrollo "hacia adentro" ocurrió en un mercado interno muy protegido por barreras arancelarias y no arancelarias. Durante esos "años dorados" la economía mexicana se industrializó y modernizó.

Los gobiernos mexicanos se encargaron de invertir el gasto público en la creación de infraestructura para que el Estado pudiera operar como agente de la producción y mantener el pleno empleo. El Estado invirtió en la creación de empresas productoras de bienes y servicios, subsidiando los precios de éstos. México inició la organización del sistema financiero creando instituciones como NAFINSA. En la industria se creó PEMEX y la CFE, se nacionalizaron los ferrocarriles, etc.

²² Héctor, Guillén Romo, *Orígenes de la crisis en México*, Ediciones Era, México, 1980, p. 5

En estos años el énfasis estatal se concentraría en la fundación de instituciones de bienestar y en la creación de obras de infraestructura, logrando construir 1 155 empresas paraestatales. Estas concentraban a 2 282 000 de trabajadores al servicio de la administración pública (burócratas)²³

"El principio de base de la economía mixta es claro: el Estado debe, en una gran medida, sustituir el mecanismo del mercado para alcanzar un cierto número de objetivos de desarrollo económico"²⁴ Como se observa, las empresas paraestatales intervenían en las más variadas actividades (hoteles, restaurantes, cigarrillos, azúcar, textiles, líneas aéreas y hacer, entre muchas otras)

En el ámbito de la asistencia social se creó el IMSS, ISSSTE, INFONAVIT, FONACOT, etc. Con esto el Estado Mexicano construyó un inmenso aparato para cumplir con las expectativas del modelo keynesiano.

1.9 Crisis Del "Desarrollo Estabilizador"

Durante el sexenio de Luis Echeverría (1970 - 1976) el desarrollo estabilizador fue manipulado por una administración populista que respondía a los intereses del líder político, provocando gastos masivos. Esta política de expansión del sector público generó una aceleración de la inflación y un aumento del déficit en cuenta corriente.

En el sexenio siguiente (1976 - 1982) con la petrolización de la economía se expandió la política monetaria generando desestabilización. El resultado, la crisis del endeudamiento. Para solucionar este colapso económico el gobierno de Miguel De la Madrid (1982 - 1988) solicitó préstamos a las instituciones internacionales: FMI y BM.²⁵ Entonces las dos condiciones que

²³ Ana Alicia Solís de Alba, *El movimiento sindical pintado de magenta*, Editorial Itaca, México, 2000, p. 110

²⁴ Héctor, Guillen Romo, *La contrarrevolución neoliberal en México*, Ediciones Era, México, 1997, p115

²⁵ En ese entonces, los organismos internacionales condicionaron los préstamos mediante la aplicación de las políticas neoliberales bajo la figura de programas de estabilización o reajuste.

generaron la crisis del modelo de "desarrollo estabilizador" fueron la política monetaria expansiva y la petrolización de la economía.

1.10 Reforma Del Estado

Los objetivos de los programas de ajuste impuestos por el FMI y el BM buscaban, como ya se mencionó: 1) la apertura comercial; 2) la liberalización de los precios al consumidor; 3) la privatización de la producción de bienes y servicios en manos del Estado; y, 3) la liberalización y sobreexplotación de la fuerza de trabajo.²⁶

Para cumplir con el primer punto, México tuvo que ingresar al GATT (Acuerdo General de Aranceles) y con esto comprometerse, y lo cumplió, a reducir aranceles y firmar Tratados de Libre Comercio con países del continente americano. En el segundo punto, el Estado inició la liberalización de los precios por medio del retiro de subsidios por ejemplo tenemos la refuncionalización de la CONASUPO hasta su privatización.

La tercera parte corresponde a la puesta en venta de las empresas financiadas por el Estado en todas las ramas de la economía incluyendo los sectores estratégicos como el de comunicaciones, los transportes, la petroquímica y las finanzas. Para ejecutar la última medida, nuestro país en la última década inició la flexibilidad de las relaciones laborales. Para poder reducir la inflación mediante la restricción del Gasto Público, el Estado mexicano disminuyó su participación directa en la producción y la distribución de bienes y servicios, contrajo la estructura de la administración pública federal, y limitó su participación en la generación de empleo y también en los renglones de la seguridad social.

²⁶ Ana Alicia, Solís de Alba, El movimiento pintado de magenta, Editorial Itaca, México, 2002, p. 62.

1.10.1 Privatización de las empresas del sector paraestatal

El aparato de la administración del Estado Mexicano se componía de 1 155 empresas y 744 dependencias y entidades (secretarías, departamentos de Estado, subsecretarías, procuradurías, etc.) El Estado Mexicano tenía que disminuir su participación directa como medida impuesta por el programa de estabilización del FMI. El proceso de privatización se inició vertiginosamente durante la década de los 80's. Cuando las empresas paraestatales fueron puestas en venta, únicamente se dejaron las áreas estratégicas con participación estatal (el sector energético) El número de empresas del Estado se redujo a 201 en el año 2001. Esto implicó el despido masivo de centenares de miles de personas, arrojándolos a las filas interminables de los desempleados.

Al igual que en otros países, el proceso de privatización se vio lleno de irregularidades y corrupción. El nepotismo predominó durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari provocando el "remate" de empresas a sus colaboradores más cercanos. Telmex e IMEVISION fueron los casos más evidentes. En nuestros días lo único que queda en manos del Estado es el sector energético: electricidad, petróleo, petroquímica y uranio. A pesar de las declaraciones del presidente Vicente Fox Quesada de que México ya no tiene que vender, estamos ante la posibilidad de la privatización del sector eléctrico pese a la oposición del Sindicato Mexicano de Electricistas y de amplios sectores de la sociedad mexicana.

1.10.2 Compactación de estructuras de la Administración Pública Federal (O Sector Central)

Las medidas específicas que el Estado tomó para cumplir con la compactación de sus funciones fueron mediante la congelación de plazas de base y la cancelación de plazas de confianza con ello fueron desapareciendo un número importante de subsecretarías, coordinaciones generales y direcciones generales. Otro medio para reducir la plantilla del sector central fue los programas jubilatorios, de pensiones y renunciaciones voluntarias. De esta manera se fue disminuyendo el gasto público mediante de la reorganización de la administración estatal con el fin de transformar y hacer eficiente la fuerza de trabajo. El resultado más notable de estas medidas fue sin duda el desempleo y subempleo. Ya que de 774 dependencias y entidades que contrataban a 2 282 000 empleados, se contrajo a 622 provocando el despido de 1 417 707 personas.²⁷

Los medios para poder lograr el despido masivo de estos trabajadores fueron la desconcentración, la descentralización y la simplificación administrativa. Con la modificación del Catalogo de Puestos y Funciones generales y el Tabulador. Significó la reorganización de las relaciones laborales en el sector central que fueron implícitas en las diversas medidas para disminuir la presenciadle del Estado en la economía.

1.10.3 Modelos de Relaciones Laborales

Cada uno de los Estados nacionales surgidos en el seno del sistema capitalista ha desarrollado modelos de relaciones laborales de acuerdo a las condiciones presentes en cada etapa de desarrollo. El Estado de Bienestar contribuyó a la manifestación del interés colectivo permitiendo la aglutinación de los individuos en asociaciones impuestas o negociadas por el Estado. Como resultado

²⁷ Ana Alicia Solís de Alba, El movimiento sindical pintado de magenta, Editorial Itaca, México, 2000, p.56.

éstas alcanzaron un status casi legal para representar a los sectores de la sociedad ante el Estado.²⁸ Este tipo de relaciones también se ha transformado, ha transitado de una condición corporativista a otra neocorporativista, ésta última dentro del contexto económico neoliberal.

1.10.3.1 Corporativismo

El corporativismo es definido por Philippe C. Schmitter, como sigue:

"un *sistema de representación* de intereses en que las unidades constitutivas están organizadas en un *número limitado* de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, *jerárquicamente* ordenadas y funcionalmente diferenciadas, *reconocidas o autorizadas por el Estado* y a las que se ha concedido un deliberado *monopolio representativo* dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles sobre la elección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyo"²⁹

En nuestro país, las alianzas entre el Estado y las organizaciones sociales, en diversas formas: sindicatos, confederaciones, asociaciones, etc., mantuvieron el acuerdo corporativo a través de mecanismos que iban desde la presión hasta la compra de los representantes con tal de garantizar la fidelidad y adhesión al Estado. Esta relación entre Estado - trabajo estuvo mediada por el partido oficial.³⁰ En marzo de 1938 el PNR se convirtió en PRM y aglutinó a las organizaciones básicas, hegemónicas de cada sector social. Así el Estado de Bienestar, aglutinó a su vez a los distintos sectores de la sociedad.

Es decir, este patrón de acumulación instauró una relación salarial basada en la programación de la acumulación capitalista sobre la base de los contratos colectivos de trabajo. Este efecto

²⁸ Op. Cit. P. 72

²⁹ Op. Cit. P. 65

³⁰ PNR (1929), PRM (1938) Y PRI (1946)

se tradujo en la elevación de los salarios reales y la ampliación del mercado interno. Éstos fueron los signos de consolidación del Estado del Bienestar mexicano.

Sin embargo, para sostener el ritmo de crecimiento experimentado gracias a la inversión pública, el Estado mexicano utilizó el gasto público provocando las causas de la siguiente crisis: inflación, endeudamiento, déficit fiscal, etc.

1.10.3.2 Neocorporativismo

Durante los años 70's el Estado del Bienestar dejaba ver los signos de la crisis, y para aplicar las políticas neoliberales recomendadas y condicionadas por los organismos internacionales, era necesario ajustar las relaciones laborales al nuevo patrón de acumulación. Las medidas para lograrlo fueron la desconcentración, la descentralización, la privatización y los despidos generalizados, los programas de retiro voluntario, de jubilación y de pensiones.

A través de los sindicatos se controló a las clases trabajadoras, pasando la función de éstos de ser el instrumento para la defensa del empleo a uno de control para la implementación de las políticas neoliberales. Los pactos y los acuerdos entre Estado, capital y sindicatos fueron la nueva relación.

Otra manifestación del nuevo corporativismo se distingue en el financiamiento y creación de instituciones para agrupar los distintos movimientos sociales. El Estado se encarga de promover la fundación de asociaciones para tratar las contradicciones surgidas de la aplicación del modelo neoliberal, para que a través de estas organizaciones la sociedad participe en la solución a esos problemas. Por lo que podemos concluir que en este neocorporativismo el enfrentamiento entre capital y trabajo ha quedado velado ante los ojos de los trabajadores.

1.10.4 Política Laboral

Ya que el objetivo del neoliberalismo es mantener el ritmo de ganancia en el proceso de producción, entonces fue necesario recurrir a la obtención de plusvalía relativa. Es decir, flexibilizar la jornada de trabajo a través de ingeniosos mecanismos surgidos de la inventiva del capital. Entre otros están la introducción de nuevas tecnologías, la reducción y privatización de las prestaciones sociales, los bonos de despensa, la desindicalización de grandes masas de trabajadores mediante despidos masivos, etc.

De ahí, que fuera necesaria la elaboración de una política laboral y su aplicación. La resistencia de la clase trabajadora era de esperarse, así que el Estado mexicano recurrió a una concertación para lograr implementar las políticas neoliberales. Los pactos celebrados entre representantes del gobierno, de los trabajadores y la clase capitalista, fueron en total siete y abarcaron dos sexenios, de 1982 a 1994. El Estado trabajó en los aspectos fundamentales para lograr el ajuste de las condiciones laborales.

1.10.4.1 Política Salarial

El contenido de los pactos se resumió en un punto estratégico de acción: el salario. El salario mínimo cuyo objetivo es satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos ³¹ dejó de ser el mínimo de subsistencia para convertirse en el salario de referencia de los salarios base y de las prestaciones que integraban el salario indirecto.

Con lo anterior se explica que el salario fue mermado de acuerdo a las necesidades del capital, quedando integrado por dos

³¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, fracción VI, párrafo segundo

partes. Una fija y otra variable, negociada y determinada unilateralmente sin la intervención sindical. Con la fijación del salario en manos de comisiones tripartitas (Estado, capital, sindicatos) convirtieron al salario mínimo general en el tope salarial en las negociaciones de los salarios contractuales.

1.10.4.2 Contratos colectivos de trabajo

Durante el predominio del Estado de Bienestar y el corporativismo gestado en su seno, los sindicatos lograron celebrar contratos colectivos con beneficios que significaron ventajas laborales para los agremiados en comparación con los trabajadores que no estaban sindicalizados.

Estos contratos colectivos expresaron la fuerza que los sindicatos poseían para negociar y lograr beneficios para los trabajadores organizados. La política del Estado y el capital en materia de contratación colectiva se reorientó. Las medidas en este campo se resumen en las siguientes: modificar el contenido de los contratos colectivos de trabajo en las cláusulas donde los trabajadores tuvieran poder político y económico; también en las cláusulas donde se protegían a los trabajadores de despido, la ampliación de la jornada de trabajo y el manejo arbitrario de los turnos, en los mejores casos.

Con la requisita, la declaración de quiebra, la declaración de inexistencia de huelga y el uso reiterado de la policía y el ejército se desarticulaban los intentos de resistencia limitando los derechos de los trabajadores.³² De esa manera y con la privatización de las empresas del Estado y algunas prestaciones se concluyó con la posibilidad de que los agremiados sindicales y los sindicatos en sí pudieran seguir disfrutando de las prerrogativas logradas hasta ese momento.

³² Ana Alicia Solís de Alba, *El movimiento sindical pintado de magenta*, Editorial Itaca, México, 2000, p. 140

1.10.4.3 Política Sindical

Las acciones del Estado en este ámbito se orientaron en contra de los trabajadores. La resistencia de éstos en contra de las políticas neoliberales se manifestó principalmente con el ejercicio de huelga. No obstante las huelgas fueron neutralizadas y aplastadas mediante la inexistencia de huelga, el cierre de las empresas donde la huelga había sido emplazada o estallada y el cierre de la empresa y apertura de una nueva.

Como ejemplo de esos acontecimientos están las huelgas estalladas por ASSA, ASPA y SNTTAM, en Mexicana de Aviación y Aeroméxico, el SUTIN, el SME y las huelgas telefonistas. En otros casos las huelgas fueron aplastadas violentamente. Sin embargo, el sindicalismo independiente desempeñó un papel combativo frente a las embestidas de la política laboral del Estado.

1.10.4.4 Prestaciones Sociales

En líneas anteriores se explicó que el salario quedó dividido en dos partes, una fija y la otra variable. Con la política laboral de corte neoliberal se pretende deslindar al Estado de toda obligación proporcionar seguridad social al trabajador y trasladar a este el precio de su propia seguridad. Los mecanismos implementados en este renglón, fueron entre otros, la privatización del fondo de ahorro para el retiro, concedido a los bancos; la contracción del gasto público en el mantenimiento del IMSS y el ISSSTE para provocar su privatización.

Para ilustrar la pérdida de prestaciones económico - administrativas tenemos el caso de Telmex. El 14 de abril de 1989, el sindicato telefonista, el gobierno federal y la empresa firmaron el *Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México*.³³ La firma de este Convenio significó la pérdida del

³³ Adrián Sotelo Valencia, *México: dependencia y modernización*, Ediciones El Caballito, México, 1993, p. 111

Contrato Colectivo y con él de todas las prerrogativas. La tradición de lucha obrera en esta empresa es cotidiana y permanente; a pesar de las negociaciones contractuales, dentro de los departamentos se lograron mejores condiciones de trabajo. Por ejemplo, los incrementos salariales, las horas extras, la jornada de trabajo, el tiempo de descanso, los permisos, horarios, habilitaciones, substituciones y vacantes, nuevas tecnologías y concesiones.

1.10.5 Resultados

Las políticas neoliberales, en el espacio laboral, provocaron diversas transformación en las condiciones de trabajo de los mexicanos. Una vez que la ideología capitalista, disfrazada con el discurso de la calidad y la productividad en el trabajo, inició sus operaciones, se puede hacer una evaluación de los resultados que se resumen en tres grandes líneas: precariedad del trabajo, la desreglamentación y flexibilidad laboral.

1.10.5.1 Precariedad del Trabajo

Con el fin de aumentar la productividad del trabajo y la cuota de ganancia, el capital provocó la desorganización de los trabajadores y el debilitamiento de los sindicatos. A través de la inserción de nuevas tecnologías para desarrollar el trabajo, de la sustitución del modelo de producción en masa (ford - taylorista) por el toyotismo³⁴, la organización del "just in time", los equipos de trabajo y los círculos de control de calidad, generando la competencia entre los propios trabajadores. Estas situaciones han

³⁴ El círculo de control de Calidad (CCC), como sistema de gestión del trabajo, surgió en Japón después de la Segunda Guerra Mundial y su objetivo era hacer sentir a los trabajadores "coparticipes de la empresa", obteniendo a cambio un aumento de la productividad, la reducción de los costos de producción y el aumento de la tasa de ganancia. Los CCC se constituyen por círculos pequeños de trabajadores (entre 6 o 10) dentro de un determinado sector o área de trabajo de la fábrica, con el fin de proporcionar soluciones a los problemas

provocado condiciones de precariedad en el trabajo, es decir, restricciones en las prerrogativas de los trabajadores. Se elevó la intensidad del trabajo, en algunos casos se extendió la jornada laboral más allá de su límite normal; reducción de los salarios.

1.10.5.2 Legislación Laboral

Las condiciones laborales experimentadas por los trabajadores mexicanos en las últimas décadas se han desarrollado fuera del contexto legal, a través de los acuerdos y pactos celebrados entre el Estado, sindicato y capital se han negociado las condiciones de trabajo violando las cláusulas de los contratos colectivos.

Las reformas neoliberales a la Ley Federal del Trabajo se iniciaron en 1982, contemplando dos aspectos: la capacitación y el adiestramiento y la revisión salarial. En el primer punto se facultó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para convocar a patrones, sindicatos y trabajadores para constituir comités nacionales de capacitación y adiestramiento. Una vez constituidos tuvieran la fuerza para expedir constancias de habilidades laborales, las que para fines de ascenso, surtirían efectos. En el segundo punto, al establecer que la Comisión de Salarios Mínimos y la STyPS podrían solicitar la revisión salarial en cualquier momento durante su vigencia anual, permitió la modificación de los salarios más elásticas al proceso inflacionario.

En nuestros días, la legislación mexicana podría sufrir reformas estructurales para ajustarla a las nuevas condiciones proclives a la condición del mercado y la reestructuración capitalista.

técnicos, a través de la siguiente metodología: a) Identificación de problemas, b) Selección de un determinado problema para su estudio, c) fase de análisis del problema, y d) búsqueda y propuesta de soluciones.

1.10.5.2.1 Reforma Laboral

La legislación laboral mexicana ha retomado, con el gobierno del cambio de Vicente Fox Quesada, la discusión de nueva cuenta de la reforma laboral. Actualmente existen depositadas en el Congreso de la Unión tres anteproyectos de reforma. Uno redactado por la STyPS, otro presentado por la fracción parlamentaria del PRD y el último por la fracción del PVEM, el PRD y la UNT.

Los dos anteproyectos buscan legalizar la flexibilidad laboral, la polivalencia y la productividad a través de la reforma en el artículo 123 y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

1.10.5.2.2 Anteproyectos de Reforma

Aunque la Ley Federal del Trabajo garantice la explotación del trabajo asalariado, es resultado de las conquistas históricas de los trabajadores. Las iniciativas de reforma a la Ley que se revisarán en el Congreso General son sino idénticas muy similares, pues no se encuentran diferencias substanciales entre ellas. El análisis de las tres nos arroja las siguientes conclusiones. Esta reforma contempla cinco aspectos de las relaciones laborales: 1) Contrato de trabajo, 2) Jornada de trabajo, 3) condiciones de trabajo, 4) salario, y 5) calificación y adiestramiento.

A pesar de revolucionar el lenguaje, cambiando la palabra patrón por la de empleador y la de trabajador por empleado para "neutralizar" la contraposición entre capital y trabajo, esta reforma no beneficia en lo más mínimo a la clase trabajadora. El primer punto analizado está señalado en el artículo 35 que introduce las relaciones de trabajo "por temporada" y "de capacitación inicial" facultando al patrón para despedir al trabajador sin obligación legal alguna. Además podrá utilizar el trabajo de becarios de distintas instituciones previo convenio.

Lo anterior únicamente benéfica al patrón pues con esto reduce costos laborales. En el artículo 59, el segundo párrafo habla de que "el empleador" y el "empleado" podrán fijar la jornada de trabajo, eliminando la jornada máxima de ocho horas, su ampliación sin el pago de tiempo extra, provocando el desgaste del obrero. En el artículo 56 menciona que el trabajador podrá desempeñar otras actividades complementarias o conexas a su labor principal, lo cual está regulando la multihabilidad o polivalencia del trabajador, provocando la reducción de personal y el aumento de la explotación. Finalmente la remuneración condicionada por la productividad a través de incentivos ponen en evidencia la intensificación del trabajo sin contrapartida salarial.

1.10.6 Sindicatos en México

La clase trabajadora mexicana, al igual que las otras clases del sistema capitalista, ha pasado por un proceso de organización a través de la lucha continua desde mediados del siglo XIX y hasta nuestros días.

1.10.6.1 Origen

Los indicios de que la clase obrera mexicana inició su incursión en la lucha por sus derechos se encuentran a mediados del siglo XIX, manifestándose en la organización de trabajadores textiles, de la industria cigarrera y los ferrocarrileros en lo que fueron las primeras huelgas por mejores condiciones de trabajo y mejores salarios. Los años del porfiriato fueron acompañados por la movilización social de los trabajadores, siendo éstos controlados por el ejército. Pasados los años y con más experiencia la clase trabajadora se organizó en la Casa del Obrero Mundial (COM), creada en 1912.

La COM junto con la CROM (Confederación Regional Obrera de México), la CGT (Confederación General de Trabajadores) y la CTM (Confederación de Trabajadores de México), edificaron los antecedentes del corporativismo sentando las bases de un sindicalismo corrupto que había de constituirse en uno de los principales pilares del sistema político dominante. Durante las primeras décadas del siglo pasado la CROM cerro filas entre los sindicatos a escala nacional para que los gobiernos en turno pudieran apoyarse en esta organización para tener el control sindical. Poco a poco esta central fue perdiendo credibilidad y la confianza del gobierno; sindicatos y organizaciones comenzaron a abandonar la central obrera hasta llegar a su derrumbe en 1930; otros acontecimientos que contribuyeron a este hecho fueron la gran crisis cíclica del capitalismo, el descontento de las masas populares y el alto índice de desempleo.

En 1936 la CTM surgió para sustituir a la CROM, en un intento unificador para superar la división del movimiento obrero alcanzando aglutinar a sindicatos importantes como los ferrocarrileros, electricistas y petroleros. Sin embargo los ideales de la clase obrera de una lucha por sus derechos laborales se vio sesgada por la reestructuración del partido oficial. Con lo anterior, los líderes sindicales vieron abierto el camino para conseguir puestos públicos de elección popular apoyándose en su organización sindical o agraria como trampolín para el logro de sus ambiciones personales. Es así como la burguesía se entromete en el movimiento obrero provocando "el charrismo sindical"³⁵ como control de la clase obrera.

³⁵ En términos generales el charrismo se define: a) por el empleo de las fuerzas armadas del poder público para apoyar una dirección sindical postiza; b) por el uso sistemático de la violencia; c) por la violación permanente de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores; d) por el total abandono de los métodos democráticos; e) por la malversación y el robo de los fondos sindicales; f) por el tráfico deshonesto de los intereses obreros; g) por la invariable connivencia de los líderes espurios con el gobierno y los capitalistas; y h) por la corrupción en todas sus formas.

1.10.6.2 Desarrollo

Los siguientes años se caracterizaron por el predominio del *charrismo* dentro de un contexto corporativista. De hecho, los pactos celebrados durante la década de los ochenta sólo pudieron aplicarse a través de la negociación o persecución de los líderes sindicales para controlar cualquier manifestación en contra de las medidas económicas del ajuste neoliberal.

Las demandas más frecuentes de los trabajadores en las luchas de los últimos años han sido mejores salarios, contratación colectiva, revisión de cargas y ritmos de trabajo, jornada de 40 horas con pago de 56, reconocimiento sindical, democratización, no intervención oficial y rechazo del *charrismo*.

1.10.6.3 Situación actual

El Estado mínimo al que se llegó después de la reforma económica, ha pretendido apropiarse de las banderas de lucha de los movimientos sociales, promoviendo la creación y el financiamiento de nuevas instituciones para reorganizar el movimiento obrero. Una prueba de ello es la fundación del Instituto Nacional de las Mujeres, donde el movimiento de las mujeres se vio institucionalizado y en consecuencia anestesiado.

Por otro lado la promoción de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG'S) provocó que la relación entre el Estado y la sociedad se refuncionalizará mediante un nuevo corporativismo, hoy denominado neocorporativismo.³⁶

³⁶ Ana Alicia Solís de Alba, et al, *Globalización Reforma neoliberal del Estado y movimientos sociales*, Editorial Itaca, México, 2003, p. 251.

CAPITULO II

NEOLIBERALISMO, POLITICA EDUCATIVA Y UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS

2.1 Neoliberalismo y educación

En el contexto de un nuevo orden social como el neoliberalismo, la educación tiene un papel estratégico para concluir los objetivos que persiguen las políticas económicas derivadas de esta ideología. Los encargados de diseñar los programas y las políticas educativas dirigidas a los países subdesarrollados son el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. El mecanismo de aplicación consiste en imponer condiciones para otorgar financiamiento a los países en vías de desarrollo. Estas instituciones justifican sus programas con el ímpetu de alcanzar los siguientes objetivos:

1. Reducción de la pobreza,
2. Elevar la calidad de la educación, y
3. Llevar el sistema educativo a un nivel más competitivo con las exigencias de una economía que se moderniza.³⁷

Sin embargo, la lógica de alcanzar esos objetivos sigue los principios del "mercado libre", que inmerso en el sistema capitalista busca la mayor plusvalía, y un servicio como el de la educación debe someterse a la ley de la oferta y la demanda como cualquier otro servicio en el mercado.³⁸ Así los individuos que confluyen en el mercado deberán escoger de entre todos los *ofertadores* - de la iniciativa privada obviamente - el que ofrezca el servicio con mayor calidad y al mejor precio. En la búsqueda de lograr ese objetivo capitalista, el Banco Mundial ha seguido un patrón de acción observable en sus políticas.

³⁷ Banco Mundial, *Una agenda integral de desarrollo para la Nueva Era*, Washington D. C., 2001, p. 37.

³⁸ Para una visión más amplia de este tema consultar , Patrinos, Harry A. y David T, Ariasingam, *Descentralización de la educación: Financiamiento basado en la demanda*, Banco Mundial, 1997, 20 pp.

2.1.1 Política del Banco Mundial

En el tenor de reducir las funciones del Estado de Bienestar y transferir la producción y distribución de los servicios educativos al sector privado, el Banco Mundial ha elaborado diversas medidas sugeridas a los países en vías de desarrollo, como es el caso de México, en los últimos veinte años. Las sugerencias del Banco Mundial al respecto están reflejadas en un informe de Marcelo M. Giugale, entregado al entonces presidente Ernesto Zedillo, el cual *grosso modo* indica:

En el sistema educativo mexicano ha habido y hay muchos programas de mejoramiento de la calidad y de extensión de la cobertura (Carrera Magisterial PRODEI, PARE, Escuelas Comunitarias, PAREIB, Telesecundarias, etc.) Muchos de estos programas están logrando sus objetivos. (sic) Esto proporciona una buena base desde la cual comenzar a abordar un desafío más amplio en la educación pública mexicana: llevar el sistema al siguiente nivel de calidad, un nivel más compatible con las exigencias de una economía que se moderniza. El modelo actual de enseñanza centrado en los maestros, que en realidad enfatiza la memorización en perjuicio de la comprensión y que fue diseñado para el estudiante promedio, tiene que ser reemplazado por un aprendizaje cooperativo liderado por el estudiante, que emplee la investigación y en que el maestro no sea la fuente de conocimientos ni el vigilan de los alumnos, sino más bien, el facilitador de la clase ³⁹

Como se puede observar este análisis trata, a costa de justificar la privatización de la educación con el fin, no de reducir la pobreza, no de elevar la calidad de la educación sino de convertirla en cualquier otro negocio lucrativo sometido a la ley de la oferta y la demanda. Esto significa que los capitalistas (nacionales y extranjeros) una vez invirtiendo su capital pretenderán obtener los máximos dividendos a través de la elevación de costos por los servicios que ofrecerán.

³⁹ Banco Mundial, *Una Agenda Integral de Desarrollo para La Nueva Era*, Washington, D. C., 2001, p. 37

Así los verdaderos objetivos de los organismos internacionales son:

1. Introducir cargos de usuario - cuotas en el nivel terciario (licenciatura) - que cubran una parte sustancial del costo educativo, transfiriendo los costos a los padres de familia;
2. Otorgar préstamos educativos a todos los estudiantes como complemento a las cuotas, siendo éstos, y no sus padres, quienes adquirirán la deuda;
3. Promover la prestación de servicios privados en todos los niveles educativos socialmente más rentables como laboratorio, servicio de limpia, seguridad, estacionamientos, comedor, etc.⁴⁰

Con las características anteriores y comparándolas con la realidad coinciden totalmente con las medidas aplicadas, por ejemplo en Chile.⁴¹ Respecto de la educación superior, el neoliberalismo prioriza la privatización de la educación, la desregulación y la orientación del mercado. Ya que señala que los problemas de la educación no pueden ser resueltos por el Estado sino por el mercado.

Para lograr estos cometidos, teóricos neoliberales se hacen las siguientes preguntas: ¿Quién debe sufragar el costo de la enseñanza? ¿Quién debe financiar la Educación Pública y la Educación Privada? Las respuestas son obvias, el individuo debe pagar por un bien escaso como es el de la educación. Las medidas para llevar a cabo la reestructuración de la educación pública son las siguientes:

1. Incrementar los costos de la enseñanza (inscripciones, colegiaturas, cuotas, pago de laboratorios, etc.)
2. Realizar "test" para seleccionar a los estudiantes acreedores a un préstamo; se supone que a los "mejores".

⁴⁰ Adrián Sotelo Valencia, *La huelga en la UNAM a finales de siglo*, Ediciones El Caballito, México, 2000, p. 26

⁴¹ Cuando la dictadura militar aplicó las políticas neoliberales, reestructuró el sistema educativo creando la "universidad empresarial elitista". Según estudios del Banco Mundial, el único país que recupera una importante parte de los costos de enseñanza mediante cargos a los alumnos es Chile. Ya que cuenta con un sistema de préstamos que los estudiantes deben pagar o de lo contrario se les aplican sanciones que van desde la suspensión de clases hasta el encarcelamiento.

3. Agregar la tasa de interés a precio de mercado en todos los préstamos,
4. Mejorar los préstamos mediante compañías privadas y la introducción de un impuesto gradual.
5. Entrenar las "aptitudes" de los estudiantes en el "espíritu empresarial".
6. Venta de investigación, de cursos y seminarios y alquiler de infraestructura.
7. Incrementar el número de instituciones educativas que cobren el costo total de la enseñanza, en la perspectiva de la ganancia.⁴²

Con estas estrategias la educación superior pasaría de manos del Estado al poder de la iniciativa privada y aquellas instituciones que deseen beneficiarse del financiamiento del Estado podrán recibirlo condicionadas por "su buen desempeño". Este se medirá a través de "indicadores de rendimiento", es decir, medir cuantitativamente los servicios ofrecidos y la calidad de éstos por la institución aspirante.

Como se observa la política del Banco Mundial está claramente orientada a defender la plusvalía capitalista, en la educación que es uno de los ámbitos que falta por transformar. Por otro lado, la relación entre educación y mercados de trabajo es importante para el neoliberalismo pues cada vez requiere más fuerza de trabajo capacitada en nuevas tecnologías para poder manipular eficientemente los productos resultado de la tecnología.

⁴² Ibid. 29 - 30

2.1.2 Relación mercado laboral - educación

Con la apertura de los mercados nacionales en los países subdesarrollados se han transformado las condiciones del mercado laboral en el tenor del neoliberalismo. Así, las empresas solicitan fuerza de trabajo altamente calificada debido a la introducción de nuevas y avanzadas tecnologías. De tal manera que la calidad de la fuerza de trabajo depende directamente de la calidad de la educación que se recibió. Debido a esta condición, los modelos educativos han sido diversificados de acuerdo a las necesidades de la modernización económica.

La universidad pública cuyo origen se encuentra en el seno del Estado Benefactor representa, por ejemplo, un obstáculo enorme para continuar con la reforma neoliberal. En estos días, el modelo de universidad que se pretende construir en aras de la modernización es uno de tipo elitista, pues como ya se mencionó los únicos que tendrán acceso a esa educación no serán "los mejores" sino los que tengan capacidad de pagar el precio de su educación.

No sólo se pretende privatizar la educación pública, sino también pone la educación al servicio de la modernización tecnológica, porque ya se requiere mano de obra calificada y especializada, de tal manera que si un individuo desea ser productivo en el enfoque neoliberal tendrá que especializarse para poder ser competitivo en el mercado laboral.

2.2. Neoliberalismo y educación en México

Nuestro país inició las reformas neoliberales sugeridas por los organismos internacionales a partir de la década de los ochenta. Con la reducción de las funciones del Estado se provocó la caída del gasto social en educación y en consecuencia la demanda de este servicio no fue cubierta generando un rezago.

Sin embargo, la aplicación de las políticas neoliberales generó el debilitamiento de la planta productiva y la disminución del crecimiento de la economía. Esta situación dificultó la incorporación de los egresados de nivel superior al mercado de trabajo. A diferencia de los países industrializados, la velocidad con la que se incorporan los conocimientos al proceso productivo no es muy notable pues la relación entre conocimientos, educación y proceso productivo se desarrollan paralelamente. En cambio en los países subdesarrollados esta brecha es muy amplia. En el caso de nuestro país este proceso de reforma educativa se inició con la llegada del presidente Miguel de la Madrid Hurtado (1982 - 1988) y fue continuada por sus sucesores con distintos resultados.

2.2.1 Política Educativa 1982 - 1988

Durante el sexenio de Miguel de la Madrid, la reforma educativa se inició con la "Revolución educativa", la que buscaba los siguientes objetivos:

- Elevar la calidad de la educación en todos los niveles a partir de la formación integral de los docentes.
- Racionalizar el uso de los recursos disponibles y ampliar el acceso a los servicios educativos a todos los mexicanos, con atención prioritaria a las zonas y grupos más desfavorecidos.
- Vincular la educación y la investigación científica, la tecnología y el desarrollo experimental a los requerimientos del desarrollo nacional.
- Regionalizar y descentralizar la educación básica y normal.
- Regionalizar y desconcentrar la educación superior, la cultura y la investigación.
- Hacer de la educación un proceso permanente y socialmente participativo. ⁴³

⁴³ Iris Guévara González, *La educación en México Siglo XX*, UNAM / Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2002, p. 88

Lo que se observa en estos planteamientos es un proyecto nuevo de país distinto a la realidad social pues con el recorte presupuestal al gasto en educación no había muchas posibilidades de implementarlos ocasionando un profundo atraso en este ámbito.

Respecto a la educación superior la implementación de las políticas neoliberales se tradujeron en:

- Una disminución del crecimiento de la educación superior.
- Una fuerte caída del nivel salarial del personal que trabaja en los distintos niveles educativos.

La aplicación de las políticas de ajuste provocó la desvinculación del sector productivo y el educativo, en este último concesionando el acceso a la educación a una parte minoritaria de la población, privilegiada económicamente. Es decir, en la medida en que el Estado fue restringiendo su gasto en este sector, la población más vulnerable fue la más afectada.

2.2.2 La política de modernización educativa

1988 - 1994

El Plan Nacional de Desarrollo del presidente Carlos Salinas de Gortari reflejaba un proyecto de modernización nacional y la educación jugaba un papel fundamental, dentro de las metas propuestas estaban las siguientes:

- Redefinir pedagógicamente la secundaria y la educación media y superior y promover su vinculación con las necesidades sociales y comunitarias.
- En las universidades se pretendía que la investigación fuese innovadora y alcanzará la excelencia académica. Asimismo se planteaba impulsar la investigación científica y el desarrollo tecnológico.

Al contrario del presidente anterior, Carlos Salinas impulsó la educación, esto se vio reflejado en el incremento del presupuesto destinado a este sector. Y es en este sexenio que se

fomentó con mayor ímpetu la educación tecnológica en el ámbito superior. Las instituciones que por "excelencia" cumplirían esta misión fueron las universidades tecnológicas creadas durante esa administración. Las fundadoras de este subsistema fueron Nezahualcóyotl, Tula y Aguascalientes.

Como observamos, las políticas salinistas fueron copia fiel de las recomendaciones del Banco Mundial, sin embargo, las consecuencias no fueron lo que se planeó, pues el estancamiento educativo fue una constante durante la administración en turno.

Por otro lado, la "evaluación estandarizada" tomó un papel importante en el acceso a los beneficios que ofrecía el sector educativo. En este punto, el Estado condicionó el financiamiento a las escuelas de todos los niveles mediante un sistema de evaluación que consistía en aprobar tests que contenían una serie de requisitos considerados indispensables para ofrecer un buen servicio. Obviamente las escuelas que presentaron estos "exámenes" debían cubrir los indicadores impuestos por el Estado. En la medida en que cumplieran con los "requisitos" que el gobierno imponía, se les otorgaría financiamiento. Sin embargo, los rangos estandarizados no eran alcanzados por todas las escuelas, las estadísticas muestran que la mayoría quedó fuera de la asignación de recursos financieros por una diferencia tan solo de medio punto.

En la actualidad existen instituciones destinadas a la evaluación estandarizada, por ejemplo, el CENEVAL (Centro Nacional de Evaluación) cuya función es diseñar los exámenes de nuevo ingreso a instituciones públicas de nivel medio superior y superior. Este tipo de evaluaciones también se realiza en la fase terminal de las licenciaturas del nivel superior, la evaluación que aplican se denomina Examen General de Egreso (EGE). El INEE (Instituto Nacional de Evaluación de la Educación) entre otras, cuya función es "evaluar" de acuerdo a una serie de pruebas que arrojan resultados cuantitativos que determinan la eficiencia y

calidad en la educación con el fin de tener derecho a ser financiadas.

2.2.3. Política educativa 1994 - 2000

La política educativa del presidente Ernesto Zedillo estuvo orientada a fortalecer la capacitación tecnológica pero esto significó un desequilibrio presupuestal en detrimento de las universidades públicas. El presupuesto destinado a crear instituciones que ofrecieran educación tecnológica aumento durante esta administración. Sólo se debe observar que el número de institutos y universidades tecnológicas aumentó considerablemente. Es decir, de las 106 instituciones de educación superior que fueron creadas durante el sexenio, 69 son institutos tecnológicos y 37 universidades tecnológicas.⁴⁴

Los objetivos que persiguió este gobierno fueron, primero, aplicar las recomendaciones que los organismos internacionales dictaban para promover la modernización económica y en este caso la educativa. En ese tenor se buscaba cerrar la brecha entre mercado laboral y sector educativo como sucede en los países con un capitalismo desarrollado. En estos países, en efecto, el sector educativo está estrechamente vinculado al sector productivo, pues a través del avance tecnológico que se desarrolla en las universidades y centros de investigación la industria va consumiendo esos avances con el objetivo de modernizar su infraestructura. Así, la velocidad de la vinculación entre educación y producción es casi imperceptible. En los países con un capitalismo atrasado los problemas de esta vinculación son graves y la brecha entre mercado laboral y sector educativo es cada vez más grande, provocando resultados negativos.

⁴⁴ Íbid, p. 114.

2.3 Política educativa de Vicente Fox Quesada (2000 - 2006)

La política educativa del actual gobierno continúa con la aplicación de las políticas neoliberales recomendadas por el Banco Mundial y se ve reflejado en las formulaciones contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo, por ejemplo:

Se creó el Instituto Nacional de Evaluación de la Educación (INEE) y se designó Director a quien fuera Rector de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, una de las universidades que con mayor fidelidad aplican las "sugerencias" de los bancos globales.

Se propugna la creación de escuelas de calidad, que reciben financiamientos especiales.

Se continúa el programa de "Carrera Magisterial", que fomenta la atomización del magisterio a través de la relación entre productividad e ingreso.

Se restringe el presupuesto destinado a la educación.

Se mantiene el salario general a niveles muy por debajo de la inflación.⁴⁵

Lo anterior se encuentra ampliamente definido en el Programa Nacional de Educación 2001 - 2006.

2.3.1 Plan Nacional de Desarrollo, 2001 - 2006

El Plan Nacional elaborado por el actual presidente Vicente Fox Quesada deja puntualmente señalado que se debe continuar con la Transformación del Sistema Educativo, con el fin de asegurar que la educación, el aprendizaje y la instrucción estén al alcance de toda la población.

El objetivo rector (numeral 3) es: Impulsar la educación para el desarrollo de las capacidades personales y de iniciativa

⁴⁵Trabajadores Revista de la Universidad Obrera de México, Año 7, Número 38, Septiembre - octubre 2003, p. 35.

individual y colectiva. Específicamente en el punto 4.12 titulado "La Revolución Educativa", en el inciso b) enuncia la diversificación y flexibilización de las ofertas de la educación media superior y superior a fin de lograr una mayor adecuación de los aprendizajes respecto de las necesidades individuales y los requerimientos laborales ⁴⁶

En este punto el Gobierno Federal sienta las condiciones para que el sector privado logre esa "diversificación y flexibilización". Y busca la calidad a través de estándares de evaluación para aplicar los programas a nivel nacional.

2.3.2 Educación Superior

En nuestro país, la educación superior comprende los estudios posteriores a la educación media superior, se imparte en instituciones públicas y particulares, y tiene por objeto la formación en los niveles de técnico superior universitario o profesional asociado, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado. El Gobierno Federal ha convocado a las Universidades públicas, a los institutos tecnológicos, a las universidades tecnológicas y a las instituciones particulares, a través del Programa Nacional de Educación 2001 - 2006, a participar en la definición de acciones específicas en los programas que se proponen y a contribuir al alcance de sus metas.

Este subprograma consiste en cuatro apartados, el primero presenta un diagnóstico de la situación actual del sistema de educación superior y los principales retos que afronta. El segundo, describe un escenario deseable de la educación superior a 2025, expresado como visión, con el fin de contar con un referente de mediano plazo que oriente las políticas y las acciones. A partir de la visión y los retos se presentan, en el tercer apartado, los objetivos estratégicos, las políticas, las líneas de

⁴⁶ Plan Nacional de Desarrollo publicado en el Diario Oficial del 30 de Mayo de 2001, p.55

acción y metas que guiarán las acciones del Gobierno Federal durante el período 2001 - 2006. El cuarto apartado enumera los programas de acción en cada uno de los objetivos estratégicos.⁴⁷

En este nivel las acciones a seguir por el gobierno se sintetizan de la siguiente manera:

- Contar en 2001 con mecanismos de apoyo a las instituciones públicas de educación superior para la incorporación de nuevos profesores de carrera con estudios de posgrado y para la reincorporación de profesores que hayan terminado sus estudios en los programas PROME, SUPERA o becas del CONACyT.

- Lograr que el número de nuevas becas - crédito para la realización de estudios de posgrado se incremente anualmente para pasar de 5,948 en 2000, a 22,400 en 2006, de las cuales 2,660 serán para la realización de estudios en el extranjero.

- Disponer en 2003 de un nuevo marco normativo del programa de estímulos al desempeño del personal docente.

- Lograr que en 2006 se cuente con al menos veinte redes de intercambio y colaboración entre instituciones y cuerpos académicos.⁴⁸

Como se observa, estas metas son una réplica de las recomendaciones de los organismos internacionales.

2.4 Sistema de Universidades Tecnológicas

En 1989, como resultado de una consulta nacional, se presentó el Programa para la Modernización Educativa, en el que se destacó la necesidad de combatir el rezago educativo y de establecer una colaboración más efectiva entre el sector productivo y la academia. Para atender esta demanda se suscribió en 1990, un convenio de vinculación entre la SEP y el sector productivo privado de bienes y servicios, cuyo objeto fue establecer el grado de concertación

⁴⁷ Programa Nacional de Educación 2001 - 2006 p. 185

⁴⁸ Presidencia de la República, Programa Nacional de Educación 2001 - 2006, México, 2001, p. 210

mediante el cual los sectores productivo y educativo impulsarían acciones concretas tendientes a modernizar el aparato productivo y el sistema educativo del país.

Con este programa se implantaron varios mecanismos de evaluación, y en febrero de 1990, en la Asamblea General Ordinaria de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) No. XXIII, se aprobó el documento "Consolidación y Desarrollo del Sistema Nacional de Educación Superior", que contenía los compromisos de las instituciones para su modernización, destacando la obligación, aceptada por todos los participantes, de realizar permanentemente la evaluación interna y externa de cada institución.

El primer ejercicio de evaluación de la educación superior mexicana realizado por organismos internacionales lo emprendió un equipo del Consejo Internacional para el Desarrollo Educativo (International Council for Educational Development, ICED), encabezado por Philip H. Coombs, a petición del Secretario de Educación Pública en 1990, de cuyo informe destacó la creación de un nuevo modelo de educación superior. Para ello se estudiaron los sistemas educativos de países con mayor desarrollo económico, tales como Estados Unidos de América, Francia, Japón, Alemania y Gran Bretaña, y se encontró que la modalidad de educación superior de los IUT franceses era la más adecuada para adaptarse a México.

2.4.1 Antecedentes

En septiembre de 1991 fueron creadas las primeras Universidades Tecnológicas en Aguascalientes, Ags, Nezahualcóyotl, Estado de México, y Tula Tepeji, Hgo. Luego de dos años de operación y una vez que egresó la primera generación de estas instituciones se iniciaron en 1993, los estudios de factibilidad para la creación de cuatro nuevas instituciones en los estados de Guanajuato, Puebla, Estado de México y Querétaro, que iniciaron

actividades en 1994. Desde ese año, hasta hoy, el Subsistema aumenta su cobertura educativa año con año. Actualmente se encuentran operando 54 universidades tecnológicas en 25 estados del territorio nacional.

2.4.2 Organización del Subsistema de Universidades Tecnológicas

Los servicios de educación superior son prestados en 794 instituciones, tanto públicas como privadas, de las cuales 534 pueden agruparse en cuatro subsistemas principales: Universitario con el 68% de la matrícula total; el Tecnológico con el 17.2%; el de educación normal con el 9%; y el Universitario Tecnológico con el 0.3%. En este último es donde se ubica el contexto organizacional de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.

Este subsistema de Universidades Tecnológicas, creado en 1991, está compuesto por instituciones que operan como organismos públicos descentralizados de los gobiernos estatales. Estos dependen de la Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior de la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social y de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas dependiente de la SEP.

2.4.3 Situación Actual del Subsistema

Los objetivos que buscaba el Sistema de Universidades Tecnológicas eran ambiciosos: vinculación con el sector productivo regional, colaboración con instituciones y organismos nacionales, extranjeros y multinacionales e investigación y desarrollo de nuevas tecnologías.

El cumplimiento de esos objetivos es heterogéneo ya que no todas las Universidades Tecnológicas ha logrado la vinculación con el sector productivo, y por ejemplo, la UT de Querétaro

inauguró el año pasado una planta Peugeot donde alumnos y profesores comparten sus conocimientos y avances tecnológicos. Sin embargo,

Otro punto álgido que ordena la Ley de Creación es la vinculación del sector académico con los sectores productivo y social, en el inciso XII, dice: La Universidad impulsará estrategias de participación y concentración con los sectores público, privado y social, para la proyección de las actividades productivas con los más altos niveles de eficiencia y sentido social.

2.5 Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl

La Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, Organismo Descentralizado del Gobierno del Estado de México, ofrece las carreras de Técnico Superior Universitario en Administración, Comercialización, Informática, Procesos de Producción, Tecnología Ambiental y Telemática, que están diseñadas para insertarse en el mercado laboral a corto plazo, ya que responden a los requerimientos básicos del sector productivo y no están saturadas. Además, todas se cursan en dos años, el título que se obtiene es de nivel universitario y antes de concluir la carrera se adquiere experiencia profesional mediante una estancia en el sector productivo. Los grupos son de 25 estudiantes y el modelo académico señala un 70% de práctica y un 30% de teoría.

Sin embargo, con el tiempo la institución se ha ido alejando de sus principios fundadores debido a las circunstancias del estado social y económico del municipio. En primer lugar se trataba de que la relación sector productivo - universidad se diera a un nivel regional pero en la actualidad los alumnos desarrollan proyectos y realizan sus estancias en empresas que están localizadas fuera del municipio de Nezahualcóyotl, en el Distrito Federal por ejemplo.

2.5.1 Antecedentes

La respuesta concertada entre el gobierno federal a través de la Secretaría de Educación Pública, y el gobierno del Estado de México, derivada de los lineamientos establecidos por el Programa Nacional de Modernización Educativa 1990-1994, que estableció, entre otros objetivos el impulso a la educación superior tecnológica, fue la creación, por decreto del Congreso del Estado de México del 7 de septiembre de 1991, de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN), como Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de México, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

2.5.2 Organización

En junio de 1998 se aprobó la estructura de organización vigente conformada por 40 unidades administrativas (una rectoría, un abogado general, una unidad de planeación y evaluación, una secretaría particular, una contraloría interna, dos secretarías, seis direcciones de división de carreras, dos direcciones de áreas, cinco subdirecciones y 20 departamentos.

2.6 Política Laboral

El proyecto educativo que representó la creación de las Universidades Tecnológicas en nuestro país en la década de los 90's, fue un proyecto ambicioso en dos aspectos fundamentales: el académico y el laboral. Esto se observa en la Ley de creación con la que se funda la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl pionera de este Subsistema y modelo a seguir para la creación de otras Universidades Tecnológicas. El primer ejemplo esta contenido en el artículo 5 apartado IX de esta Ley, se menciona que una de sus atribuciones es: aplicar programas de superación académica y

actualización, dirigidos tanto a los miembros de la comunidad universitaria como a la población en general. A pesar del ordenamiento, las condiciones del modelo no permiten que los académicos continúen con estudios de posgrado o una especialidad debido al tiempo de permanencia que deben cubrir. Este obstáculo se debe a los horarios de trabajo que van de 30 horas a 40 horas a la semana entre las 7:00 horas del día y las 18:00 horas de lunes a sábado. Además, no existe la prestación del año sabático, de tal manera, que los pocos profesores que han logrado elevar su nivel académico ha sido a través de licencias sin goce de sueldo, o tomando posgrados a distancia⁴⁹

Por otro lado, en la Ley de Creación se menciona en el artículo 5 inciso IX: que la Universidad tendrá la atribución de Establecer los procedimientos de ingreso, permanencia y promoción de su personal académico. Después de trece años de su fundación, la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl no ha elaborado ningún Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción Académica (RIPPA). En consecuencia, el perfil de la plantilla docente varía, tanto de nivel académico como de especialidad. Es decir, como no existe un Reglamento que especifique los requisitos de Ingreso, se dieron irregularidades en la contratación del personal provocando un nepotismo muy marcado. Por ejemplo, existe un caso en la División de Informática y Computación, la profesora Maricela Barrientos Gervacio es Ingeniero Agrónomo e imparte la asignatura de Formación Sociocultural I y II, y Expresión Oral y Escrita I y II. Obviamente su perfil profesional no coincide con las asignaturas de la carrera de Informática, y así como este caso existen varios más. Aunque en los últimos meses se han regularizado estas condiciones, todavía se presentan casos de este tipo en otras divisiones.

Por otro lado, el personal académico definido en el artículo 19 de la Ley de Creación, se dedica además de sus

⁴⁹ Los profesores Mónica Herrera Solís, Luis Manuel Fernández Hernández y Margarita Larios de la División de Informática y Computación se encuentran tomando la maestría a distancia en Educación en la Universidad de Tamaulipas, por ejemplo.

funciones de docencia, investigación, vinculación y difusión al desempeño de actividades administrativas. Al respecto, se tiene como ejemplo que hasta marzo de 2003, resultado de una lucha sindical consistente, se trasladaron las unidades de control escolar, estancias, visitas a empresas y control de inventarios de cada División Académica, a las Direcciones Generales de la Universidad. Estos cuatro procedimientos eran realizados por profesores, quienes además de tener horas de clase también tenían a su cargo actividades administrativas. Como se observa, a pesar de que las actividades académicas y administrativas están definidas en la Ley de Creación, en la práctica no se cumplían.

Finalmente, la Ley de Creación menciona en el artículo 23: Los procedimientos de permanencia se desarrollarán a partir del quinto año de ingreso del personal académico. A pesar de los trece años que han transcurrido no existe ningún RIPPA ni procedimiento que regule la promoción académica, los profesores que han cumplido cinco años o más únicamente han sido reconocidos con un diploma por parte de la Universidad.

*CAPITULO III***CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO****3.1 Marco Jurídico**

El Contrato Colectivo está fundamentado en la Ley Federal del Trabajo, en La ley de Creación de la Universidad Tecnológica y en la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

Es decir, debido a que la Universidad Tecnológica es un organismo público descentralizado del Estado de México, debe apegarse a la legislación federal, por un lado, y por otro lado se apega a la legislación local correspondiente al Estado de México. Esta es una de las principales razones que explica las confusiones generadas en la aplicación de las leyes y su interpretación. Así por ejemplo, cuando se inauguró la Universidad, los primeros profesores estuvieron afiliados al Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de México (ISSSTE), e inscritos meses después al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), tal y como demuestran sus recibos de pago en el apartado de deducciones en 1994⁵⁰. Hoy, los trabajadores están afiliados nuevamente al Instituto de Seguridad Social del Estado de México (ISSEMYM)

3.1.1 Legislación

El Contrato Colectivo de Trabajo que regula las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica y la Asociación se encuentra enmarcado legalmente en la constitución que señala en el artículo 123 que los organismos descentralizados ⁵¹ se registrarán por el apartado A, es decir por la Ley Federal de Trabajo. Y la cláusula 3 del Contrato Colectivo hace referencia a la Ley Federal

⁵⁰ En la actualidad la ASPASUTN está gestionando la devolución de esas cuotas ante las instancias correspondientes.

del Trabajo, a la Ley de Creación de la UTN, y a la ley de seguridad social para los servidores públicos del Estado y Municipios.

Así, surge la siguiente incógnita.

3.1.1.1 ¿Apartado A o B?

La Ley de creación de la Universidad señala en su artículo 24, lo siguiente:

Las relaciones laborales entre la Universidad y su personal académico, técnico de apoyo y administrativo, con exclusión del que se contrate por honorarios en términos del Código Civil del Estado de México, se regirán por las disposiciones que regulan las relaciones laborales de los trabajadores con el Estado, de tal manera que para efectos sindicales se entiende al organismo como autónomo.⁵²

Por lo tanto, legalmente las relaciones laborales deberían estar reguladas por el Apartado "B" del Artículo 123 constitucional, sin embargo, las autoridades han interpretado la ley según las circunstancias.

En la actualidad aún se sigue discutiendo a qué apartado pertenece la relación laboral entre los trabajadores académicos y la Universidad.

3.1.2 Historia de elaboración del CCT.

Una vez que el sindicato quedó registrado legalmente ante las autoridades correspondientes, durante el año 2000 y 2001 la primer versión del Contrato Colectivo fue redactada y revisada por los maestros que integraban el primer Comité.

Esta primera versión fue sugerida por las autoridades universitarias basándose en las prestaciones que el Gobierno del Estado de México otorgaba a las instituciones educativas. Por ejemplo, el premio de puntualidad, ha sido otorgado desde que la institución inició su operación. Como parte del clausulado.

⁵¹ Instituto Federal Electoral, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* Artículo 123, Apartado A, fracción XXXI, inciso b, 4ª. Edición, México, 2000, p.136.

⁵² UTN, Legislación Universitaria, *Ley de Creación de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl*, México, p. 8.

3.1.2.1 Firma del CCT

Cuando la redacción de la última versión del Contrato Colectivo de Trabajo fue aprobada por el Comité sindical y las autoridades universitarias, se llevó a cabo la firma y se depositó en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle Texcoco Cuatitlán, iniciando su vigencia el 12 de marzo de 2001.

3.2 Estructura del CCT

El CCT esta dividido en catorce capítulos, 75 cláusulas y cinco transitorios.

3.2.1 Capitulado

A tres años de haberse realizado la celebración del Contrato Colectivo de los trabajadores académicos de la Universidad Tecnológica ha pasado por una revisión, en marzo de 2003, por la que se emplazó a huelga a la Universidad, no habiendo llegado a estallarla, ya que las autoridades de la UTN accedieron a negociar las cláusulas. Se han logrado aumentar las prestaciones y esto se ve reflejado en el conjunto del clausulado.

3.2.2.1 Disposiciones generales

Este capítulo no ha sufrido ninguna modificación, ya que señala los términos de operación del Contrato, es decir, la vigencia del mismo es por tiempo indeterminado y es de observancia obligatoria para el personal académico, no comprendiendo al personal administrativo, de apoyo técnico y el de confianza ⁵³. Las relaciones laborales entre la Universidad Tecnológica de

⁵³ ASPASUTN, Contrato Colectivo de Trabajo, cláusula 1, Estado de México, 2001, p1.

Nezahualcóyotl con el personal académico se regirán por la Ley Federal del Trabajo, la Ley de creación y la normatividad que de ellos se derive.⁵⁴

La revisión contractual se realizará cada dos años o a solicitud de cualquiera de las partes: para subsanar omisiones; para precisar la interpretación de su articulado o cuando sus disposiciones contraríen a la Ley del Trabajo o a la Ley de creación, en virtud de reformas, adiciones o derogaciones o cuando surjan nuevas disposiciones que hagan indispensable su inclusión en este Contrato.⁵⁵

Finalmente en la cláusula 6, se menciona que:

El sindicato acreditará por escrito ante la UTN a sus representantes legales. La UTN tratará los asuntos que interesen colectivamente con los representantes sindicales acreditados. Los asuntos de interés individual podrán ser tratados, a elección del interesado, por medio del representante sindical o directamente ante las autoridades de la UTN.⁵⁶

3.2.2.2 Naturaleza y duración de las relaciones de trabajo

En este capítulo únicamente se precisa la redacción de la cláusula 7, que habla de la naturaleza del trabajo prestado por los trabajadores académicos y de acuerdo a esto pueden ser de dos tipos: tiempo determinado o indeterminado.⁵⁷

Este capítulo especifica también la relación de trabajo, su duración y rescisión. Las cláusulas 9, 10, 11, 12 y 13 mencionan las causas de rescisión, entre éstas están mencionadas dos: por causa justificada o por renuncia voluntaria del trabajador, recibiendo un finiquito siempre y cuando no tenga ningún adeudo con la universidad. En la cláusula 9, por otro lado, se menciona la suspensión de la relación de trabajo, sin que signifique la rescisión, en los siguientes casos:

⁵⁴ Ibid. p 1.

⁵⁵ Ibid. cláusula 5,

⁵⁶ Ibid. cláusula 6,

⁵⁷ Ibid. cláusula 7.

I. Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa que signifique un peligro para la comunidad universitaria;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no se originen por un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria;

IV. El arresto administrativo del trabajador que no exceda de quince días;

V. El desempeño de cargos de elección popular directa o indirecta;

VI. Alistarse y servir a la Guardia Nacional, para asegurar y defender los intereses de la Patria;

VII. La designación de trabajador como representante ante los Organismo Estatales, Tribunal de Arbitraje y Juntas Locales o Federales, en su caso, Comisión Nacional de Salarios Mínimos y otros semejantes; y

VIII. La falta de los documentos que exijan la Ley de Creación y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.⁵⁸

De acuerdo a la cláusula 15 del CCT, la jornada de trabajo puede ser diurna, nocturna o mixta, conforme a lo siguiente:

I. Diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas:

II. Nocturna, la comprendida entre las veinte y las seis horas; y

III. Mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se considerará como jornada nocturna"

Esta cláusula se deriva del Título Tercero, Capítulo II, artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo las clases impartidas por los profesores de esta Universidad oscilan entre las 7:00 horas y las 19:00 horas.

⁵⁸ Ibid, cláusula 9, p. 3

La razón por la que aparece esta condición en el Contrato Colectivo se debe a las características de la Universidad. Por un lado, se considera 50% institución gubernamental regida por la legislación de Servidores Públicos al Servicio del Estado (o de los Estados y Municipios) y el otro 50% es una institución autónoma e independiente regida por la Ley Federal del Trabajo. Esto con el tiempo no se ha definido aún sigue la cuestión si los trabajadores académicos corresponden al Apartado A o al Apartado B del artículo 123 constitucional.

Dentro de los horarios, están designados para profesores de tiempo completo cuarenta y cinco horas semanales y los profesores de asignatura de treinta horas y/o menos. De acuerdo con el CCT, en la cláusula 17:

"Por cada cuarenta y cinco horas de trabajo a la semana el trabajador de tiempo completo disfrutará por lo menos de un día de descanso con pago de sueldo íntegro; con una hora de comida, la cual podrá ser opcional por el trabajador, siempre y cuando las condiciones académicas lo permitan y no se afecten las cargas académicas"

Queda prohibido trabajar horas extras o de lo contrario éstas tendrán que ser pagadas por la Universidad de acuerdo a lo señalado en la Ley Federal del Trabajo.

Las diferencias perceptibles entre estos trabajadores son: a) el salario, b) la duración de la Jornada Laboral, c) el estímulo por puntualidad, d) la asignación de funciones y e) la cantidad destinada a la adquisición de material didáctico.

3.2.2.3 De la jornada de trabajo

Lo relevante en este capítulo es la adición de la cláusula 20, donde se prohíbe laborar tiempo extraordinario, así como los días de descanso obligatorio. Y si se llegará a presentar el trabajo extraordinario, la UTN establecerá los mecanismos administrativos correspondientes.

3.2.2.3.1 Jornada Laboral

Dentro de los horarios, están designados para profesores de tiempo completo cuarenta y cinco horas semanales y los profesores de asignatura de treinta horas y/o menos. De acuerdo con el CCT, en la cláusula 17:

"Por cada cuarenta y cinco horas de trabajo a la semana el trabajador de tiempo completo disfrutará por lo menos de un día de descanso con pago de sueldo íntegro; con una hora de comida, la cual podrá ser opcional por el trabajador, siempre y cuando las condiciones académicas lo permitan y no se afecten las cargas académicas"

Queda prohibido trabajar horas extras o de lo contrario éstas tendrán que ser pagadas por la Universidad de acuerdo a lo señalado en la Ley Federal del Trabajo.

Las diferencias perceptibles entre estos trabajadores son: a) el salario, b) la duración de la Jornada Laboral, c) el estímulo por puntualidad, d) la asignación de funciones y e) la cantidad destinada a la adquisición de material didáctico.

3.2.2.4 Del salario

La cláusula 21 define que el salario: Es la retribución que la UTN, debe pagar a sus trabajadores por los servicios prestados, y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo fijado por la Ley o su debida proporcionalidad para las jornadas reducidas.

Este se cubrirá por quincena y será determinado por mensualidades. Sobre la determinación del salario, se toma el salario mensual para el cálculo de estos descuentos. Sobre las retenciones, descuentos o deducciones en los salarios de los trabajadores se practican sólo en cinco casos: a) cuando el trabajador contraiga deudas con la UTN, por impuesto sobre el producto del trabajo, pagos de cuotas al ISSEMYM, cuotas

sindicales, y pensiones alimenticias decretadas por la autoridad judicial.⁵⁹

Para la aplicación de esta cláusula se toma en cuenta el siguiente tabulador salarial.

PUESTO	SUELDO MENSUAL
Profesor DE Tiempo Completo Titular B	\$13,074.31
Profesor de Tiempo Completo Asociado C	\$9,554.25
Hora / Semana / Mes	\$220.02

Incluye el 4.3% de aumento salarial general, vigente a partir del 1 de febrero del 2003.

Así, los profesores de asignatura que trabajan de 0 a 30 horas su salario se fija de acuerdo al pago de hora / semana / mes. Como ejemplo, un profesor que trabaja 16 horas a la semana, su salario mensual será de \$3,500.32 pesos (tres mil quinientos pesos con treinta y dos centavos M / N) diferido en dos quincenas. Los profesores de asignatura que trabajan 30 horas a la semana perciben un salario de \$6,600.60 (seis mil seiscientos pesos y sesenta centavos) al mes.

A este sueldo mensual corresponden descuentos correspondientes al Impuesto (ISPT), ISSEMYM, ISSEMYM pensiones y cuota sindical.

3.2.2.4.1 Estructura Salarial

Las percepciones de los profesores está integrada por los siguientes elementos:

1. SUELDO: Este se fija mediante el cálculo que indica el tabulador.

⁵⁹ ASPASUTN, Contrato Colectivo de Trabajo, Cláusulas de 21 – 24, Estado de México, 2001, p. 5, cláusulas 24 – 25.

2. MATERIAL DIDACTICO: A los profesores de tiempo completo se les entrega la cantidad de \$239.30 (doscientos treinta y nueve pesos 30 / 100 M.N.) Mientras que a los profesores de asignatura perciben el equivalente a las horas trabajadas, consistentes en \$6.60 (seis pesos 60 / 100 M.N.), por hora semana mes trabajada.

3. ESTIMULO POR PUNTUALIDAD: Este se entrega una vez al mes a los profesores que no hayan tenido retardos y omisiones durante el mes lectivo. Este consiste en tres días de sueldo base.

3.2.2.5 Días de descanso y vacaciones

En este capítulo, siete cláusulas definen los días de descanso obligatorios establecidos en la Ley del Trabajo, indica también que el Consejo Directivo de la UTN, anualmente dará a conocer el Calendario Oficial de los días de descanso, en el cual se incluirá con goce de salario el jueves y viernes santos, el 5 de mayo y 15 de mayo. Así como el 10 de mayo únicamente para las madres trabajadoras. ⁶⁰

La cláusula 26 señala que el trabajador tiene derecho, con pago de salario íntegro, a 20 días hábiles de vacaciones anuales, de acuerdo al calendario oficial que publique e Consejo Directivo, éstas son irrenunciables y no acumulativas. A partir del sexto mes de servicios cumplidos, los trabajadores podrá disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que les corresponda. ⁶¹

Por otro lado, las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración (cláusula 28). Si el trabajador ha tomado una licencia sin goce de sueldo, podrá disfrutar sólo de la parte proporcional a los días efectivos de trabajo (cláusula 29). Económicamente, el trabajador disfrutará de una prima vacacional de veinticinco días de sueldo base, pagadero en forma proporcional

⁶⁰ Ibid. p. 5 (cláusula 25)

a los periodos de vacaciones disfrutados, de acuerdo al calendario oficial de la UTN.

Finalmente, si el trabajador, durante el período de vacaciones esta incapacitado por enfermedad o gravidez, tendrá derecho a que se le repongan los días de vacaciones que no disfrutó una vez concluida la incapacidad y dentro del año siguiente contado a partir de su reingreso.⁶²

3.2.2.6 Del aguinaldo

Esta prestación se define en la cláusula 32, como la prestación económica anual que se otorga al trabajador que preste sus servicios a la UTN. Para el cálculo del pago se considerará el salario base diario (cláusula 33). Según la cláusula 34, los trabajadores percibirán un aguinaldo anual de 60 días de sueldo, pagadero, inusualmente, en dos exhibiciones, la primera de ellas al inicio del primer período vacacional consistente en veinte días, y la segunda a más tardar el día 15 de diciembre del año que corresponda, siendo ésta de cuarenta días.⁶³

Finalmente, las cláusulas 35 y 36 contemplan la parte proporcional de aguinaldo para los profesores que hayan prestado sus servicios por un lapo menor o cuando la relación laboral haya concluido antes de la fecha de pago del aguinaldo, la UTN cubrirá al trabajador la parte correspondiente al tiempo laborado.

⁶¹ Ibid., p. 5

⁶² Ibid. P. 6

⁶³ Como se observa en el calendario oficial, el primer periodo vacacional es en el mes de abril, por esas fechas se recibe la primera parte del aguinaldo, la segunda parte se recibe en el mes de agosto y la última en diciembre, cada una de las partes es proporcional. Cabe mencionar que este dinero, como en cualquier institución, le es entregado a la UTN de forma anual como parte del presupuesto, sin embargo las autoridades hacen la entrega en partes, de esta situación surge una pregunta ¿dónde están los dividendos que deja la cantidad total destinada a aguinaldos, por mantenerla en una cuenta bancaria?

3.2.2.7 De las licencias

La cláusula 37 define que el trabajador podrá disfrutar de permisos y licencias con goce y sin goce de sueldo según los términos de este capítulo. Las licencias quedan como indica el cuadro:

EVENTO	TIPO DE LICENCIA	REQUISITO
Trámites para obtener jubilación	Con goce de sueldo hasta por un mes	Comprobar lo anterior con la solicitud de jubilación
Presentar examen profesional	Licencia con goce de sueldo hasta por cinco días hábiles	Un año de antigüedad y presentar documento oficial que establezca fecha para la presentación.
Nupcias	Licencia con goce de sueldo hasta por cinco días hábiles.	Un año de antigüedad y presentar el acta de registro civil correspondiente.
Muerte de un familiar en línea directa o cónyuge o concubina	Licencia con goce de sueldo hasta por tres días	Notificar a su superior inmediato y presentar el acta de defunción.
Nacimiento de un hijo	Licencia con goce de sueldo hasta por tres días hábiles.	Presentar acta de nacimiento o registro del hospital.
Licencia	Licencia sin goce de sueldo anual por treinta días.	Haber cumplido tres años de servicio consecutivo
Licencia	Licencia sin goce de sueldo por sesenta días.	Haber cumplido cinco años cumplidos de servicio consecutivos

Licencia	Licencia sin goce de sueldo hasta por ciento ochenta días.	Haber cumplido ocho años o más de servicio consecutivo.
Cargo de elección popular	Licencia sin goce de sueldo, el tiempo que dure su cargo.	Sin requisitos de antigüedad.
Período de lactancia	Dos descansos extraordinarios de treinta minutos cada uno, por día laborado de ocho horas, durante un período de ciento ochenta días.	Ninguno
Estado de gravidez	Licencia con goce de sueldo por noventa días.	Ninguno

Fuente: Elaboración propia, con información contenida en el Contrato Colectivo de la ASPASUTN.

3.2.2.8 Prestaciones económicas

Este capítulo ha sido modificado en ocho de sus diecinueve cláusulas como resultado de la primer revisión contractual y enseguida por las negociaciones que se dieron al inicio del año 2004 con motivo del emplazamiento a huelga, los resultados fueron los siguientes.

La cláusula 47, a la letra decía:

La Universidad entregará mensualmente a cada trabajador de tiempo completo, por concepto de despensa la cantidad de \$314.00 (trescientos catorce pesos 00/100 M.N.) en efectivo. Dicha entrega se hará en exhibiciones quincenales de \$157.00 (ciento cincuenta y siete pesos 00/100 M.N.)

Los trabajadores de asignatura percibirán el equivalente a las horas trabajadas, consistentes en \$7.85 (siete pesos 85/100 M.N.), por hora trabajada.

En marzo de 2004 se logró la homologación del concepto de despensa para todos los profesores, de asignatura y tiempo completo, además se exigió que está prestación se pagara en vales y así extraer este concepto de los ingresos, ya que al sumarlos al salario este era acreedor de un mayor impuesto que era descontado a los profesores.

Por otro lado, la cláusula 48 ordena el pago de \$239.30 (doscientos treinta y nueve pesos 30 /100 M.N.) mensuales, por concepto de material didáctico, el cual será pagado en exhibiciones quincenales. Los trabajadores de asignatura percibirán el equivalente a las horas trabajadas, consistentes en \$6.60 (seis pesos 60/100 M.N.) por hora mes trabajada. Esta prestación tuvo un aumento del 8%, en la negociación de marzo pasado.

También las madres trabajadoras tienen prestaciones muy específicas, por ejemplo, la cláusula 49 señala que:

La universidad entregará a la madre trabajadora, o padres viudos o divorciados quienes tengan la patria potestad y custodia y que tenga uno o varios hijos menores de seis años y

mayores de cuarenta días, la cantidad de \$270.00 (doscientos setenta pesos 00/100 M.N.), mensuales por concepto de guardería, la cual será pagadera en exhibiciones quincenales de \$135.00 (ciento treinta y cinco pesos 00/100 M.N.).

Otra prestación que beneficia a las madres trabajadoras está señalada en la cláusula 50 que dice:

La Universidad proporcionará a las trabajadoras que den a luz, una canastilla, que será entregada mediante la presentación de la constancia médica que acredite el nacimiento del menor, por la cantidad de \$486.00 (cuatrocientos ochenta y seis pesos 00/100 M.N.)

Por otro lado, la Universidad contratará a favor del trabajador un seguro de vida individual o invalidez permanente, por la cantidad equivalente a cuarenta meses de sueldo base. Prima que será cubierta en su totalidad por la Universidad (cláusula 51). También, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permiso con goce de sueldo para faltar a sus labores hasta 9 (nueve) días hábiles al año, los cuales se podrán disfrutar hasta en un máximo de dos días continuos en un periodo de un mes, salvo casos de fuerza mayor debidamente comprobados, no siendo estos acumulables. Para disfrutar del permiso bastará avisar por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a su jefe inmediato, salvo casos graves, en que bastará con que medio aviso telefónico en la misma fecha. Esta cláusula fue modificada, en la primer revisión contractual, reduciendo el trámite a sólo el aviso por escrito al jefe inmediato. En el pasado, se tenía que pedir autorización por escrito al Director, al Jefe de Recursos Humanos y al Departamento de Finanzas, con la reforma a esta cláusula, hoy sólo se avisa al Director y al Departamento de Recursos Humanos.

Cláusula 53: Los trabajadores comisionados para asesorar alumnos en estancia⁶⁴ tendrán derecho a recibir el pago de pasajes de acuerdo con las políticas de disponibilidad presupuestal que se establezcan y previa comprobación de haber realizado la visita a la empresa.

El pago de los pasajes a que se refiere esta cláusula será de \$50.00 (cincuenta pesos 00/100 M.N.) en el momento en que el académico se traslade de visita a cualquier empresa. Debiendo el académico acreditar fehacientemente dicha visita.

Los trabajadores académicos de asignatura tienen derecho a un premio de puntualidad mensual correspondiente a tres días de sueldo base, según la cláusula 54 del CCT, adicionalmente se otorga un estímulo anual con dos opciones:

- a) De seis a diez meses será acreedor a un estímulo anual de seis días de sueldo base.
- b) De once meses será acreedor a un mes de sueldo base

Los trabajadores de tiempo completo recibirán un reconocimiento económico cuatrimestral sujeto a una cantidad en numerario que determine la UTN, de acuerdo al presupuesto del ejercicio en vigor.

Sin embargo, ésta prestación se ha homologado con la de los profesores de asignatura, es decir, los profesores de tiempo completo también percibirán un estímulo mensual por puntualidad.

La cláusula 56 excluye las inasistencias causadas porque el trabajador acudió al servicio médico del ISSEMYM, así como tampoco se verá afectado por registrar hasta cuatro ocasiones al año, la asistencia en la bitácora, hasta en tanto subsista este medio de control de asistencia.

En este punto se observa el estímulo a la productividad, si un profesor no-falta a sus labores y además llega a tiempo se hace acreedor a un premio monetario que le será entregado mensualmente.

⁶⁴ Los alumnos que cursan el sexto cuatrimestre lo hacen prestando su servicio social, este periodo se denomina "estancia", para desarrollar un proyecto en una empresa, para lograrlo se les asigna un asesor de estancia quien se encarga de ir a la empresa a verificar los avances del proyecto.

Y esta última cláusula menciona las excepciones que son dos: si el trabajador acude al servicio médico, le será expedida una constancia la cual deberá presentar al Departamento de Recursos Humanos para que no se le descuente. Por otro lado, si por alguna razón el trabajador no registrará su asistencia mediante el reloj checador, puede registrar su asistencia en la bitácora asentando su nombre, fecha, firma y hora de entrada. El registrarse de esta manera no afecta de manera alguna el premio de puntualidad.

Y en consecuencia, al acumular diez meses consecutivos el premio mensual, el trabajador será acreedor a un bono anual equivalente a \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100)

Esta cláusula surgió por la preocupación del comité sindical y de los profesores agremiados, ya que si por alguna razón un profesor no checaba entrada o salida, automáticamente se le descontaban dos horas de sueldo además de perder el premio mensual de puntualidad y en consecuencia el anual. En consecuencia, era muy difícil alcanzar ese premio anual, con este mecanismo se logró que el porcentaje de profesores que lograron este estímulo aumento y por consiguiente también sus ingresos.

El pago de quinquenio se logro en la primer revisión contractual logrando el pago de 1.5 (uno punto cinco) salarios mínimos a los trabajadores académicos que tengan cumplidos cinco años de prestación de servicios, 1.7 (uno punto siete) salarios mínimos a los trabajadores que tengan cumplidos diez años de servicios y 2.0 (dos punto cero) salarios mínimos a los trabajadores que tengan cumplidos quince años o más de servicios. Hasta ahora sólo existe cerca de un 30% de profesores que gozan de esta prestación pues la mayoría se encuentra entre los dos y cinco años de antigüedad.

Cláusula 58: La UTN otorgará a cada uno de sus trabajadores académicos al final de cada año, la cantidad equivalente a 8.7 (ocho punto siete) salarios mínimos en vales de despensa, para la compra del pavo navideño. Esta prestación se revisará bianualmente.

Con la revisión salarial de marzo de 2004, esta prestación aumentó de 8.7 salarios mínimos a 10 salarios mínimos.

Cláusula 59: La UTN entregará anualmente a los trabajadores académicos la cantidad de \$1,500.00 (un mil quinientos pesos 00/100 M.N.) para la adquisición de lentes, previa presentación de la receta médica expedida por el ISSEMYM, mediante la cual se comprueba la necesidad de los mismos.

Cláusula 60: La UTN entregará anualmente a los trabajadores académicos, con motivo de la celebración del día del maestro, la cantidad de \$180.00 (ciento ochenta pesos 00/100 M.N.) para la adquisición de libros. Esta prestación también fue incrementada y pasó de \$180.00 a \$200.00

3.2.2.9 Jubilaciones y pensiones Ley del ISSSTE

En el Capítulo III de la Ley de Seguridad Social para Servidores Públicos del Estado y Municipios se señala la edad mínima para recibir una pensión, esta puede ser por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, por inhabilitación, por retiro en edad avanzada y por fallecimiento.

En la Ley de Seguridad Social para Servidores Públicos del Estado y Municipios, en el Artículo 88 condiciona la pensión por jubilación a acreditar un mínimo de 35 años de servicio y 57 de edad. Para fijar el monto de la pensión el Artículo 89 señala que deberá ser equivalente al 95 % del promedio de su sueldo de referencia de conformidad con el articulado de esta ley.

Por otro lado, en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, existe un tabulador el cual indica el porcentaje del monto de acuerdo al número de años de servicio. Tomando de referencia el tabulador del ISSSTE el de los servidores públicos del Estado y Municipios esta seis puntos porcentuales debajo del promedio. Por ejemplo la ley del ISSSTE dice en su artículo 63 que por cada 15 años trabajados el servidor público recibirá un 50% de sueldo base, la ley del ISSEMYM en su artículo 92 dice que el servidor

público recibirá por 17 años de servicio el 44% de sueldo base. Ambos tabuladores van aumentando de dos punto cinco y dos puntos respectivamente.

La pensión por retiro en edad avanzada se otorga al servidor público que se separe del servicio por cualquier causa, habiendo cumplido 65 años de edad y cotizado por un mínimo de 15 años al Instituto. Finalmente la pensión por fallecimiento se otorgará a los familiares del servidor público finado.

3.2.2.10 De los apoyos a la ASPASUTN

En este capítulo la cláusula 61 fue adicionada de la siguiente manera: con el objeto de que el Sindicato obtenga recursos económicos para fomentar actividades culturales en pro de sus agremiados, la UTN facilitará hasta en cuatro ocasiones al año sus instalaciones, para que le Sindicato realice eventos culturales, sociales y artísticos, respetándose los compromisos previos contratados con terceros por la UTN respecto de dichas instalaciones.

Esta cláusula aparece señalada de esa manera porque la Universidad está facultada para arrendar sus instalaciones, el estadio, el gimnasio y el estacionamiento, en estos lugares se presentan grupos musicales, eventos deportivos, sociales y culturales, lo cual genera ingresos extraordinarios a la Universidad. Entonces el sindicato solicitó ser participe de esos eventos para poder obtener recursos mediante este mecanismo. Los integrantes del comité revisaron la legislación y notaron que era legal la participación del sindicato en estos eventos.

En la cláusula 62 se solicitó la entrega de 200 ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo y de su Reglamento Interior de Trabajo. La cláusula 63 señala que la UTN y el Sindicato convienen de manera conjunta organizar la celebración del día del maestro cada año.

3.2.2.11 Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Los derechos de los trabajadores son, según la cláusula 64:

- I. Recibir de los miembros de la comunidad universitaria el respeto debido a su persona, propiedades, posesiones y derechos;
- II. Percibir el salario que les corresponda;
- III. Disfrutar de descansos y vacaciones;
- IV. Recibir aguinaldo;
- V. Obtener, en su caso, los permisos y licencias que establece este ordenamiento;
- VI. Gozar de los beneficios de la seguridad social en la forma y términos establecidos por la Ley de Seguridad Social;
- VII. Asistir a las actividades de capacitación que les permitan elevar sus conocimientos, aptitudes y habilidades, para el adecuado desarrollo de las funciones encomendadas;
- VIII. Recibir las indemnizaciones legales que les corresponda por riesgos profesionales, de acuerdo a lo establecido por la Ley de Seguridad Social y la Ley del Trabajo;
- IX. Los que señale su nombramiento y los demás ordenamientos jurídicos aplicables en la materia;
- X. Hacer uso de las instalaciones deportivas, cumpliendo las políticas internas aplicables;
- XI. Participar en los programas culturales, deportivos y de recreación que se lleven a cabo a favor de los trabajadores;
- XII. Renunciar al empleo; y
- XIII. Asistir a las sesiones del Comité Ejecutivo en caso de pertenecer a la Mesa Directiva del sindicato, así como a las Asambleas Generales en caso de ser agremiado.⁶⁵

Por otro lado, son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables, conforme a la legislación laboral, el Reglamento interior de Trabajo, y las consignadas en este documento;
- II. Desempeñar el empleo o cargo en el lugar a que sea adscrito;
- III. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y registrar sus horas de entrada y salida, mediante el procedimiento establecido;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad,, cuidado y esmero apropiado, y en la forma, tiempo y lugar convenido;
- V. Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida universitaria o académica y no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se menoscabe su buena reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado;
- VI. Ser respetuoso con los miembros de la comunidad universitaria;
- VII. Guardar la discreción debida en el desempeño de sus labores;
- VIII. Evitar actos que pongan en peligro la seguridad de la UTN, la de sus compañeros y la suya propia;
- IX. Hacer del conocimiento de la UTN las enfermedades contagiosas que padezca;
- X. Dar el uso y manejo apropiados a los instrumentos de trabajo, maquinaria, equipos y responder por documentación, correspondencia, valores y demás bienes de la UTN los cuales tengan bajo su custodia;
- XI. Pagar los daños que cause a la UTN, cuando le sean imputables y su responsabilidad haya sido plenamente probada, de acuerdo al resultado de las actuaciones

⁶⁵ Parece que este ordenamiento debería estar integrado en los estatutos, aunque aparece mencionado en el

- administrativas y judiciales practicadas para tales efectos por el Abogado General y la comisión propuesta por el Sindicato;
- XII. Dar a viso oportuno de las faltas, averías y faltantes de los instrumentos de trabajo, equipo, documentos y demás bienes de la UTN;
- XIII. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que la UTN programe;
- XIV. Informar oportunamente al Departamento de Recursos Humanos el cambio de domicilio o teléfono;
- XV. Portar la credencial que lo identifica como trabajador de la UTN;
- XVI. En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que esta le haya sido aceptada y entregado los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de conformidad con las disposiciones aplicables; y
- XVII. Las demás que establezcan las leyes, reglamentos y demás disposiciones establecidas para el efecto.
- XVIII. Causar daños o destruir intencionalmente o por negligencia el equipo, instalaciones, edificios, obras, maquinaria, instrumentos, documentos y demás bienes de la UTN;
- XIX. Efectuar y participar durante las horas de trabajo en sorteos, colectas, rifas, tandas, actos de comercio, de proselitismo político o de religión;
- XX. Introducir o portar cualquier tipo de arma, salvo que le este debidamente autorizado por razón de su trabajo;
- XXI. Hacer caso omiso a los avisos tendentes a conservar la higiene y la prevención de riesgos de trabajo;
- XXII. Suspender las labores sin autorización previa de las autoridades competentes de la UTN;

- XXIII. Sustraer útiles o equipos e trabajo de las instalaciones de la UTN;
- XXIV. Exhibir una conducta indecorosa en los actos de su vida Universitaria o Académica; y
- XXV. Las demás que establezcan las leyes, reglamento interior de trabajo y demás disposiciones establecidas para el efecto.

3.2.2.12 De la capacitación y desarrollo

En este capítulo se modificó la cláusula 68 y se agregó la cláusula 71, quedando como sigue:

Cláusula 67: La UTN implantará programas para mejorar la capacitación y desarrollo de sus trabajadores, a fin de acrecentar sus conocimientos, habilidades, y aptitudes y, en su caso modificar sus actitudes para lograr mejores niveles de desempeño en el puesto que tienen asignado y propiciar una superación individual y colectivo que redunde en un mejor servicio para la comunidad universitaria.

Cláusula 68: Las actividades de capacitación y desarrollo podrán impartirse a los trabajadores dentro o fuera de su jornada laboral, *procurando se realice preferentemente ésta dentro de la jornada de trabajo.*

Cláusula 69: los trabajadores a quienes se imparta capacitación o desarrollo están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo, y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o desarrollo;
- II. Atender las indicaciones de quienes impartan la capacitación o desarrollo y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

El incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas, se tomará como falta de asistencia al trabajo.

Cláusula 70: para el cumplimiento de estos propósitos se crea la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo integrada por igual número de representantes de la UTN y de los trabajadores, la cual vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el desarrollo de los trabajadores, y sugerirá las medidas tendentes a perfeccionarlo, todo esto conforme a las posibilidades presupuestales de la UTN.

Cláusula 71: ambas partes convienen en instalar la Comisión Mixta de Capacitación y Desarrollo, en término máximo de sesenta días, con la participación de tres integrantes designados por cada parte, ello con el fin de dar cumplimiento a la que señala la cláusula 62 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

3.2.2.13 De la Comisión permanente para la vigilancia de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.

Esta cláusula fue adicionada y dice lo siguiente:

Cláusula 71: La UTN y el Sindicato acuerdan la creación de la Comisión permanente para la vigilancia de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo; la cual estará integrada por tres académicos designados por el Sindicato y tres representantes de la institución, la cual en un periodo de sesenta días, después de la firma y depósito del Contrato Colectivo, deberán de contar con su reglamento respectivo que regule el trabajo por ella realizada.

3.2.2.14 De las medidas disciplinarias y sanciones

Este capítulo sólo contiene dos cláusulas:

Cláusula 73: El incumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley y este Contrato que no constituyan causal de rescisión, se sancionarán según la gravedad de la falta, la reincidencia del trabajador o el reiterado incumplimiento a estas disposiciones con:

- I. Llamada de atención;
- II. Extrañamiento; y
- III. Suspensión temporal sin goce de sueldo, proporcional a la gravedad de la falta.

Cláusula 74: En la aplicación de las sanciones a que hace referencia el artículo que antecede, la Universidad hará las investigaciones del caso, dando oportunidad de defensa al trabajador.

3.2.2.15 Del tabulador salarial

En este capítulo sólo se contempla la cláusula 75:

El siguiente tabulador incluye el 4.3% de aumento salarial general, vigente a partir del 1 de febrero de 2003.

PUESTO	SUELDO MENSUAL
Profesor DE Tiempo Completo Titular B	\$13,074.31
Profesor de Tiempo Completo Asociado C	\$9,554.25
Hora / Semana / Mes	\$220.02

3.2.2.16 Transitorios

PRIMERO: El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor y surte sus efectos desde las quince horas del día veintiséis de marzo del dos mil tres y deberá ser fijado en un lugar visible dentro de la UTN.

SEGUNDO: Se deja sin efecto todas aquellas disposiciones que sobre esta materia contravengan el texto y la vigencia de este contrato Colectivo de Trabajo.

TERCERO: La UTN se obliga a revisar el procedimiento de reclutamiento del personal académico en donde la comisión dictaminadora de ingreso, estará integrada por el Secretario Académico, el Director de la División que corresponda y tres académicos de la materia. Esta cláusula tendrá vigencia hasta en tanto entre en vigor el Reglamento de ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la UTN.

El integrar esta cláusula al Contrato Colectivo fue un logro importante para la ASPASUTN ya que después de casi trece años este fue el antecedente para iniciar la reglamentación del ingreso del personal docente a la institución, su promoción y permanencia.

CUARTO: La UTN se obliga a otorgar, por única vez, el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado a los profesores de tiempo completo y a los profesores de asignatura contratados con veinte o más horas semana mes, y que tengan una antigüedad laborada en la UTN de cinco años o más. Los profesores de tiempo completo y de asignatura que tengan una antigüedad mayor a dos años y menor de tres años se les otorgará un contrato de trabajo por un año y al vencimiento de este se le otorgará un contrato por dos años para alcanzar así la antigüedad de cinco años como lo establece la Ley de Creación para obtener la definitividad en el puesto. Respecto de los trabajadores con una antigüedad de tres años cumplidos o más, . La UTN celebrará un contrato individual de trabajo con los mismo, por el término que corresponda para que estos académicos cumplan cinco años de

antigüedad, y estén en posibilidad de obtener la definitividad en los términos de la Ley de Creación de la UTN.

Esta cláusula comenzará a surtir sus efectos a partir del treinta de abril de dos mil tres, siendo beneficiados también y por única vez los profesores que no cumplan las condiciones señaladas en el texto señalado (sic) de esta cláusula hasta el día treinta y uno de agosto de este año (2003).

Para profesores de nuevo ingreso que no hayan cumplido dos años de antigüedad, seguirán firmando sus contratos individuales de trabajo en forma cuatrimestral.

Esta cláusula estará vigente hasta en tanto la UTN tenga autorizado y en vigor el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal de la misma.

Por otro lado, esta cláusula significó, para la ASPASUTN vencer la inestabilidad laboral que propone el neoliberalismo. Con esto los trabajadores logran la estabilidad en el empleo.

QUINTA: La UTN para subsanar las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo aducidas por el Sindicato emplazante, se compromete a que en un plazo máximo de sesenta días liberará de carga administrativa a cualquiera de los docentes que indebidamente realizan estas actividades cumpliéndose así con lo establecido en la cláusula 7 del pacto colectivo, así mismo se abstendrá de ahora en adelante de asignar a los docentes tareas ajenas a sus funciones, así como hacerlos participar en rifas o sorteos que se realicen en la UTN.

En esta cláusula el sindicato consigue terminar con la polivalencia y la flexibilidad laboral que se vivió durante más de una década. Profesores que tenían a su cargo procesos administrativos como la selección de aspirantes, contratación de personal, control de activo fijo, asesorías y tutorías, estancias, etc. Ahora los profesores únicamente realizan funciones estrictamente académicas como la impartición de clases, asesorías, vinculación y elaboración de material didáctico.

Finalmente, este Contrato fue firmado en Tlalnepantla, Estado de México el 25 de marzo de 2003.

Por la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl: el Rector, Ing. Roberto Reyes Solano, el Director de Administración y Finanzas, C. P. Jorge López Galicia y la Abogada General, Lic. Ma. Isabel Gpe. Vargas Aguilar. Y por la Asociación de Servidores Públicos Académicos Sindicalizados de la UTN: Secretario General, Lic. José de Jesús Rangel Martínez, Secretario Tesorero, C. P. Pedro Reyes Fuentes, Subsecretario Tesorero, Lic. Marcos Ricardo García Ríos, Secretario de Organización, Lic. José Antonio Patiño Rivero, Secretaria del Exterior, M. En C. Ma. De la Luz Macías Vázquez, Subsecretaria de organización, Q. F. B. Adriana Hernández Reyes, Presidente de la Comisión de Honor y Justicia, Ing. Luis Mariano Torres Pacheco, Secretario de Prestaciones Socioeconómicas, Ing. Marco A. Camacho González y la Comisión de Vigilancia, Lic. Ma. Esther Zavala Ramírez.

3.3 Administración del CCT

Durante los tres años de vigencia del Contrato Colectivo, la Asociación ha tenido que luchar incansablemente porque se respeten los ordenamientos del Contrato, sin embargo, las autoridades universitarias han dado largas a los puntos medulares. Por ejemplo, en la última revisión contractual de marzo de 2003, la ASPASUTN y las autoridades acordaron integrar una comisión dictaminadora de ingreso del personal y aún sigue sin regularse el reclutamiento y selección de personal.

La principal problemática que se presenta es el incumplimiento de las cláusulas del Contrato Colectivo, es decir, más que violaciones, simplemente no se cumple lo pactado. Puede mencionarse la arbitrariedad de las autoridades, su desconocimiento de las leyes y el nulo interés, como las principales causas que provocan esta situación.

3.3.1 Incumplimiento del Contrato

La primer cláusula que no se ha cumplido es la 20, la cual menciona el pago de horas extras, la Universidad como patrón no ha regulado esta situación y utilizan a la "amistad" o el "compañerismo" para lograr que los profesores apoyen en horas extraordinarias sin recibir el pago justo por ese trabajo.

La cláusula 58 tampoco cumple, esta es sobre el quinquenio, es decir, que los profesores que ya tienen 5 años o más de antigüedad deberían recibir el pago justo por este trabajo.

Finalmente, todavía hay profesores que tienen carga administrativa y gozan de una plaza de profesor, en cada División hay uno o dos profesores que se dedican a labores administrativas además de impartir clases. Esta situación se dio por decisión propia de estos profesores persiguiendo su interés personal.

Una de las causas que provocan la reacción de los profesores de manera individual, es el "servilismo" y "amiguismo" que predomina en las áreas de trabajo. Es decir, los profesores que han optado por realizar actividades administrativas y no docentes como lo señala su contrato, es por dar a poyo a su amigo, o a su jefe, sin existir un argumento objetivo del porque aceptan esas condiciones laborales. Al principio puede ser por tener estabilidad en el trabajo, pero con el apoyo de la ASPASUTN los profesores agremiados ya no tienen porque preocuparse por eso.

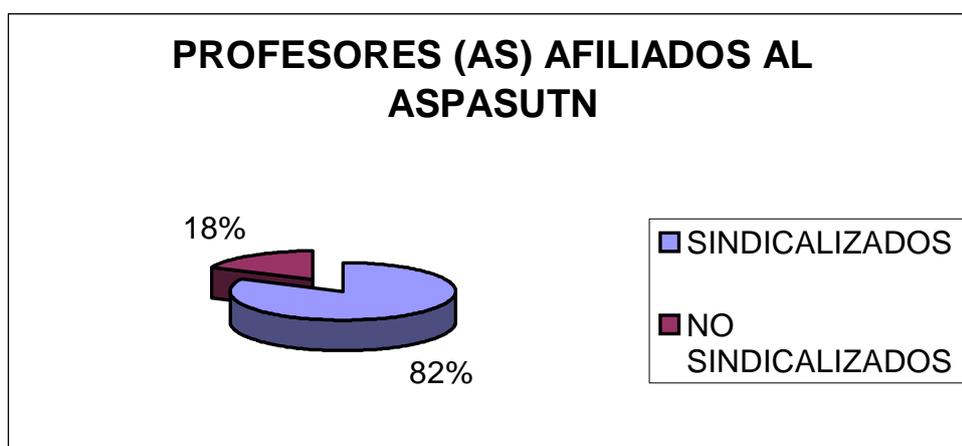
3.3.2 Respuesta a las violaciones

Los medios que el sindicato ha usado para presionar a las autoridades para que cumplan las condiciones del Contrato, han ido variando. Primero, los profesores se manifestaban en pequeños mítines frente a las oficinas del Rector, después optaron por colgar mantas con consignas. Después, la última medida que tomó la Asociación fue el recurso de huelga, el cual fue el primer emplazamiento que conjuraban los profesores en marzo de 2004.

3.4 Trabajadores Académicos

La Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN), a lo largo de sus trece años de servicio, ha ido incrementando su plantilla docente a partir del crecimiento de la matrícula estudiantil. En la actualidad cuenta con 287 profesores en distintas circunstancias de reclutamiento, ingreso y contratación, así como distintas áreas de formación, especialidad y niveles académicos, debido a las seis carreras que ofrece y a las irregularidades existentes hasta entonces, éstas se analizarán a detalle en el siguiente apartado.

Así como el ingreso de nuevo personal ha sido constante también la afiliación a la ASPASUTN. La mayoría de profesores y profesoras prefieren adherirse a la Asociación y participar en la lucha por sus derechos de manera colectiva.



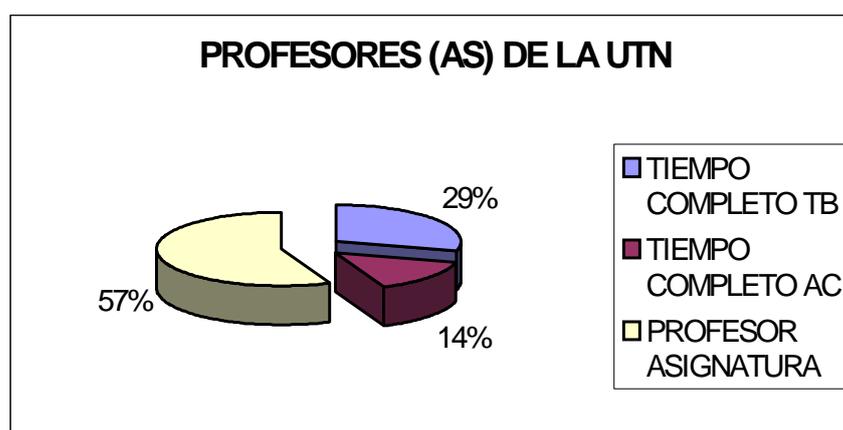
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el ASPASUTN y el Departamento de Recursos Humanos de la UTN.

Como se observa en la gráfica, en la UTN el porcentaje de profesores afiliados rebasa por mucho a los profesores que prefieren no participar en una lucha colectiva por el cumplimiento del Contrato laboral que legisla en la Universidad.

3.4.1 Características socioeconómicas más relevantes

La situación laboral que predomina en la Universidad Tecnológica es precaria, pues la mayoría de profesores (as) laboran un turno, ya sea matutino o vespertino, en la Universidad y complementan su salario prestando sus servicios en otras instituciones o empresas, en el caso de los profesores varones y en menor porcentaje las profesoras. Las profesoras complementan su salario dedicando tiempo al comercio informal, dentro de las instalaciones podemos observar que la venta de artículos por catálogo es común en las áreas de trabajo.

Si observamos el porcentaje de plazas, se entiende que pocos son los profesores que se dedican totalmente a la tarea académica dentro de la UTN. Y por el contrario, un poco más de la mitad son profesores de asignatura, es decir, sin plaza.



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el ASPASUTN y el Departamento de Recursos Humanos de la UTN.

Cabe destacar que las plazas de tiempo completo tipo B están proporcionalmente distribuidas entre profesoras y profesores, como se observa en la tabla 1. Por otro lado, la plaza de tiempo completo tipo C está ocupada por la mayoría de profesoras. Finalmente, el puesto de profesor de asignatura está distribuido la mayoría entre profesores como se observa en la tabla 1.

TABLA 1. PERSONAL ACADÉMICO DISTRIBUIDO POR TIPO DE PLAZA Y GÉNERO

PUESTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Tiempo Completo Tipo B	40	38	78
Tiempo Completo Asociado C	15	22	37
Profesor de Asignatura	84	54	138
TOTAL	139	114	253

Nota: El número total de profesores 253, se refiere al total de profesores sindicalizados.

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el ASPASUTN y el Departamento de Recursos Humanos de la UTN.

TABLA 2. PERSONAL ACADÉMICO DE LA UTN POR TIPO DE PUESTO

PUESTO	TOTAL
Tiempo Completo	122
Profesor de Asignatura	165
TOTAL	287

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el departamento de Recursos Humanos de la UTN.

3.4.2 Contratación

En tanto no ha existido un Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción para Académicos (RIPPA), el procedimiento de Contratación ha variado en su forma. Las razones de esta situación son diversas. Primero, para 1991 el ingreso de la plantilla docente y administrativa se dio de una manera irregular, es decir, no hubo un diseño de los perfiles a cubrir, no hubo convocatorias

ni proceso de reclutamiento y selección de personal. Segundo, el modelo era desconocido para el total de la población por lo tanto quienes le dieron difusión fueron los empleados de aquel entonces y los residentes del municipio. Tercero, los trabajadores no tenían seguridad laboral, es decir, su contratación era temporal o eran separados arbitrariamente de su empleo, y los pocos que han logrado más de diez años de antigüedad en la Universidad no se han preocupado por regular los procedimientos al respecto.

Y cuarto, el ingreso mensual promedio de los académicos en 1991 era de \$5,000.00 (cinco mil pesos)

Estas cuatro condiciones propiciaron que los trabajadores no exigieran que se elaborara un proceso de reclutamiento y selección de personal o un reglamento de ingreso, permanencia y promoción.

Por otro lado, los trabajadores que tenían a su cargo direcciones se encargaron de integrar, a través de invitaciones, su equipo de trabajo.

Por la situación anterior, el tiempo transcurrió para los trabajadores sin cuestionarse sobre el procedimiento de reclutamiento y selección de personal, mucho menos sobre el reglamento de ingreso, permanencia y promoción para académicos. De tal manera que en cada División se tomaban distintos parámetros para contratar al personal.

En ocasiones se requería de un examen de oposición, también se ha requerido un examen curricular, y así sucesivamente. Los profesores de asignatura están contratados de 0 a 30 horas a la semana; en el primer caso se presentan varios docentes que firman contratos donde prestan sus servicios como profesores, sin embargo, realizan labores administrativas o de personal de confianza.

Por ejemplo, en la División de Informática y Computación existía el procedimiento de Control Escolar, el cual se encargaba de la inscripción y reinscripción de los alumnos de esta División. Este procedimiento estaba a cargo de un grupo de profesoras: Esmeralda Contreras (Profesora de Tiempo Completo C), Patricia Callejas (Profesora de Tiempo Completo C) y Maricela Barrientos

(Profesora de Asignatura) Las profesoras sólo atendían a un grupo y el tiempo restante lo dedicaban a llevar el procedimiento de Control Escolar.

Y como este ejemplo existían otros similares en toda la Universidad.

3.4.2.1 Promoción

A pesar de que la institución ya tiene trece años de vida aún no ha generado un Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción para Académicos que garantice el ascenso a través de un proceso objetivo de promoción. Ya que para aspirar a un ascenso era necesario convertirse en el mejor amigo y servidor del Director, así, si la Rectoría autorizaba una nueva plaza, el Director de cada división decidía a quien se promocionaba. Era determinante si el profesor o profesora seguía la política de servilismo, independientemente si era titulado o no, si tenía estudios de posgrado o no, sólo bastaba ser fiel allegado a la autoridad en turno. Hasta ahora ha dominado un ambiente de nepotismo que deja ver claramente la asignación de las plazas vacantes.

Un ejemplo es que al despido del profesor de tiempo completo B, Hugo Bert, su plaza estuvo vacante e inmediatamente le fue asignada a la profesora de asignatura Sandra Montoya, sin ningún criterio de evaluación (a pesar de que el requisito mínimo para aspirar a una plaza es tener Licenciatura, la profesora es Técnico Superior Universitario, TSU) esta asignación se debió a que la relación entre la profesora y el Director Pedro Romano Aportela era muy estrecha, ya que ella colaboraba en la Coordinación Académica ⁶⁶

⁶⁶ Coordinación que de acuerdo a la Legislación Universitaria no aparece en ninguno de sus Reglamentos. Cabe mencionar que esta figura fue invención del profesor Gastón Ortega, amigo y colaborador del entonces Director y quien controlaba todos los procedimientos de la División.

3.4.2.2 Permanencia

En la UTN, hasta antes de que se firmara el Contrato Colectivo de Trabajo en marzo de 2003, no existía ningún mecanismo que garantizara la permanencia del personal docente en la institución; a pesar de que la Ley de Creación de la UTN indica en su Artículo 23:

"El ingreso, promoción y permanencia del personal académico de la Universidad se realizará mediante concursos de oposición, que serán calificados por las comisiones que para ese efecto se establezcan. Estas comisiones estarán integradas por académicos de alto reconocimiento. Las normas y procedimientos que el Consejo Directivo expida para regular los concursos deberán asegurar el ingreso, la promoción y la permanencia de personal altamente calificado. Los procedimientos de permanencia se desarrollarán a partir del quinto año de ingreso del personal académico."

Este último había sido letra muerta para las autoridades, porque a pesar de que hay profesores que tienen en la institución más de diez años nunca se preocuparon por reglamentar esa permanencia después de cumplir cinco años de antigüedad. Los contratos por cuatrimestre siguieron siendo firmados por profesores con esta antigüedad y más de cinco años a pesar de que la Ley de creación indica lo contrario.

En la última revisión salarial el comité negoció una prorrogua de 72 horas para estallar la huelga a cambio de la *definitividad* de los profesores que tuvieran dos años o más de servicio. Es decir, que la antigüedad mínima para acceder a la definitividad partiría de los dos años de antigüedad y no de cinco años como lo indica la Ley de Creación. Esto significó la permanencia de la mayoría de los profesores y la estabilidad en el empleo. El ambiente de "permanencia laboral" se ve reflejado, por parte de los profesores, en la adquisición de créditos a largo plazo para comprar casas o autos.

CAPITULO IV ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS

4.1 Antecedentes

El origen de la Asociación de Servidores Públicos Académicos Sindicalizados de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (ASPASUTN) como tal, se debió al intento, por parte de las autoridades, de detener la movilización de los profesores y su intención de formar un sindicato que defendiera los intereses de los trabajadores académicos. Sin embargo, el primer esfuerzo que hicieron los maestros por formar un sindicato fracasó dando lugar al despido injustificado de once profesores y profesoras; cuatro académicos lograron negociar su liquidación con las autoridades, quienes les ofrecieron cantidades de dinero, para que desistieran de su lucha. Aprovechando esto, las autoridades tomaron ventaja y apresuraron la formación de un sindicato "blanco". Para ello invitaron a ciertos académicos a firmar las actas y afiliarse al "nuevo" sindicato.

Para el 12 de julio de 1999 quedó constituida la ASPASUTN. Los profesores que integraron el primer comité ejecutivo quedaron como sigue: Secretario General, Enrique Aguilar Aguilar; Secretaria de Organización, Libertad Sayago Vargas; Secretario de Actas, Edgar Raúl Ruvalcaba Salazar; Secretario Tesorero, Leticia Cruz Montesino; Subsecretario de Actas, José Luis Flores Oropeza; Subsecretario Tesorero, Adriana Martínez Amador; Comisión de Vigilancia, Gabriel A. Montoya Villarello; Comisión Académica, Mario López Martínez; Secretario del Trabajo y Conflictos, Francisco Carrillo Pérez y en la Comisión de Honor y Justicia, Eduardo Díaz Rivera.

Durante la gestión del primer comité ejecutivo el principal logro fue la celebración del Contrato Colectivo con las cláusulas que se conocen actualmente y que se han ido modificando en cada revisión contractual, por otro lado el clima laboral era tranquilo pues en la primer revisión del contrato el diálogo se llevó a cabo respetuosamente y en orden, por ambas partes. En lo sucesivo el

número de afiliados fue en aumento y a pesar del desinterés por parte de la población académica hubo avances en la participación sindical y conforme pasaban los meses otros profesores se fueron involucrando en esta tarea, por ejemplo, el actual Secretario General, el Lic. Jesús Rangel Martínez quien fue invitado por el Director de División el M. en C. Pedro Romano Aportela.

4.2 Constitución de la ASPASUTN, 1999

Una vez que los pocos profesores que integraron el primer comité ejecutivo hicieron el registro de la ASPASUTN ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de Valle Cuatitlan Texcoco, el doce de julio de mil novecientos noventa y nueve, el sindicato de trabajadores académicos quedo constituido legalmente.

4.2.1 Cronología, 1999 - 2002

JULIO - SEPTIEMBRE 1999

El 12 de julio se convocó a una Asamblea que tuvo el carácter de "Constitutiva" teniendo como orden del día los siguientes puntos:

1. Constitución del sindicato.
2. Discusión y aprobación de los estatutos para la organización del sindicato.
3. Elección del Comité Ejecutivo.

Habiéndose efectuado esta Asamblea, se levantó el acta correspondiente con las firmas de 147 profesoras y profesores respaldando el documento. El 24 de agosto el comité electo representado por el Lic. Enrique Aguilar Aguilar presentó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la petición de registro de la ASPASUTN.

Durante los meses subsecuentes fue discutido y elaborado el Contrato Colectivo. Este se depositó en la Junta el 26 de marzo de 2001.

2002

El 18 de abril se llevó a cabo la primer revisión contractual y se solicitó un aumento salarial del 5.25% vigente al 31 de enero de 2002. Después el *24 de mayo* se registró la Planilla Verde para participar en la elección del nuevo comité a celebrarse en junio de ese año. El *18 de junio* se convocó a una Asamblea extraordinaria para la elección del nuevo comité, obtuvo la victoria la Planilla Verde con 124 votos de 147 presentes en la Asamblea. El *11 de julio* se modificó el Contrato Colectivo con el incremento salarial solicitado en abril. Y para el *13 de Septiembre* la Junta de Conciliación correspondiente entregó la toma de nota que acredita al segundo comité 2002 - 2005.

4.3 Estatutos

4.3.1 Historia

Aunque la participación de los profesores fue limitada y dirigida, el objetivo de integrar un sindicato de académicos se cumplió. Los documentos básicos (estatutos) fueron redactados por el Lic. Enrique Aguilar Aguilar, profesor de tiempo completo de la División de Administración, y "aprobados" por la abogada general de la universidad junto con otras autoridades.

Estos fueron discutidos y aprobados en la Asamblea Constitutiva de la ASPASUTN. Debido a que la Asociación surgió como un sindicato dirigido por las autoridades universitarias, pues los profesores no estaban organizados para luchar porque se cumpliera el contrato colectivo o por lograr mejores prerrogativas, el sindicato tuvo que operar bajo limitaciones contenidas en este documento y en el Contrato Colectivo. La primera de ellas está en el artículo 5º, inciso I, que indica como un requisito poseer título de licenciatura para poder formar parte del sindicato, sin embargo existe alrededor de un 10% de los

profesores que no cubren ese requisito. Sin embargo, la Asociación estaba instituida y la tarea sindical inició.

4.4 Estructura Sindical

Uno de los documentos básicos de operación para la ASPASUTN son sus estatutos, los que están ordenados en ocho capítulos que contienen 37 artículos. En ellos se indica el modo de operación, organización y la estructura sindical.

4.4.1 Comité Ejecutivo

En el Artículo 16° del capítulo IV está señalado que la Directiva de la asociación estará constituida de la siguiente manera: Secretario general, secretario de organización, secretario de actas, secretario tesorero, subsecretario de actas y tesorería y secretario de trabajo y conflictos y las Comisiones de vigilancia, honor y justicia, académica y vinculación con el sector productivo.

Las personas que ocupen dichos cargos durarán en sus funciones por el término de tres años y deberán ser elegidos por la Asamblea de la Asociación. Cabe destacar que no se menciona la reelección o no reelección del comité o de alguno de sus miembros.

Por otro lado, las comisiones no han comenzado a operar completamente, pues aún está pendiente la integración de las comisiones de honor y justicia y de vigilancia. Pero para llegar a este momento el sindicato tuvo que pasar por casi tres años de desinterés, desinformación y desintegración por parte de los afiliados a la ASPASUTN. No fue sino hasta en los últimos meses de gestión del primer comité (1999 - 2002), y con la renovación de éste en puerta, que hubo la necesidad de organizar planillas para las elecciones.

Rápidamente se integró la planilla verde con los siguientes profesores: Secretario General: José de Jesús Rangel Martínez; Secretario Tesorero: Pedro Reyes Fuentes; Subsecretario Tesorero: Marcos Ricardo García Ríos; Secretario de Organización: José Antonio Patiño Rivero; Secretaria del Exterior: Ma. De la Luz Macías Vázquez; Subsecretaria de Organización: Adriana Hernández Reyes; Presidente de la Comisión de Honor y Justicia: Luis Mariano Torres Pacheco; Secretario de Prestaciones Socioeconómicas: Marco Antonio Camacho González; y en la Comisión de Vigilancia, Ma. Esther Zavala Ramírez.

Debido a que fue la única planilla registrada bajo los lineamientos suscritos en los Estatutos, gozaba de la simpatía y el apoyo de la mayoría de los agremiados, la votación por lo tanto fue directa, y con 124 votos de 147, la planilla verde logró el triunfo. A partir de entonces el sindicato comenzó a ser más dinámico en su actuación y sobre todo más combatiente.

4.4.2 Comisiones

De acuerdo con el Artículo 16°, debe haber cuatro comisiones: Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia, Académica y Vinculación con el Sector Productivo. Más recientemente se anexó la Comisión de Gestión Social.

Durante los primeros años de la Asociación estas comisiones no operaron al 100%, sin embargo, una vez que el segundo comité (2002 - 2005) tomó posesión, las comisiones comenzaron a operar formalmente lo cual comenzó a dar resultados favorables para las condiciones laborales de los profesores. Las actividades que cada comisión realiza son las siguientes.

Comisión de Vigilancia: es la encargada de examinar la observancia y fiel cumplimiento de los Estatutos y de las resoluciones de las Asambleas, por parte de los directivos de la asociación y de sus miembros.

Comisión de Honor y Justicia: tendrá a su cargo conocer de las acusaciones que le sean turnadas por el Comité Ejecutivo o los miembros de la asociación, contra cualquier miembro del mismo, por actos contrarios a la probidad, a la moral o a las buenas costumbres.

Comisión Académica: Su objetivo es lograr que los profesores aumenten su rendimiento académico a través de la búsqueda de beneficios, estímulos, etc.

El objetivo de esta Comisión refleja claramente el principio de la productividad dentro del contexto neoliberal que se ha estudiado en este trabajo. Con esta situación se está produciendo que los profesores busquen elevar sus ingresos a través de becas o bonos de productividad.

Comisión de Gestión Social: Esta encargada de obtener beneficios para los académicos por medio de distintos mecanismos, por ejemplo descuentos en productos ofrecidos por algunas tiendas de autoservicio, promociones de agencias de viajes, etc.

4.4.3 Afiliados

Según el Artículo 4° del Capítulo II de los Estatutos, se consideran miembros de esta asociación: los fundadores de la propia asociación que hayan formado parte de la Asamblea Constitutiva y aceptado sus resoluciones; y los que posteriormente soliciten y obtengan el ingreso en la Asociación.

A la fecha se tienen registrados a 253 agremiados de un total de 287 profesores. Por otro lado, el artículo 5° menciona los requisitos para ingresar a la Asociación: poseer título de licenciatura como mínimo, antigüedad de un cuatrimestre, cubrir una cuota quincenal y entregar solicitud.

4.4.3.1 Derechos de los afiliados

Estos derechos están contenidos en el artículo 7º, que a la letra dice: Son derechos de los miembros de la Asociación:

- I. Asistir con voz y voto a las asambleas;
- II. Ser electos para ocupar cargos directivos y comisiones, siendo mayor de dieciocho años:
- III. Ser patrocinado por la Asociación, en la defensa de los derechos individuales laborales que les correspondan, sin perjuicio de la facultad del asociado para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención de la Asociación.
- IV. Participar en toda clase de beneficios de orden económico, social y cultural que proporcione la agrupación a sus miembros; y
- V. Participar en los procesos o concursos a que convoque la institución para ser contratados por tiempo indeterminado y otorgarles la promoción previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Normatividad vigente en la Universidad sin perjuicio de los derechos de otros profesores por intervenir en dichos procedimientos.

4.4.3.2 Obligaciones de los afiliados

Según el Artículo 8º, son obligaciones de los asociados:

- I. Encontrarse al corriente en el pago de las cuotas establecidas conforme a los presentes Estatutos:
- II. Asistir con puntualidad a las asambleas y participar en ellas con la debida compostura;
- III. Aceptar y desempeñar, con la dedicación requerida los cargos para los que sean designados, salvo que haya un impedimento justificado;

- IV. Llevar consigo la credencial de identificación que lo acredite como socio y exhibirla en todos los casos en que sea requerido por la Asociación; y
- V. En general, actuar disciplinadamente de conformidad con los acuerdos e iniciativas adoptados por las asambleas y la Directiva, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones.

Respecto a las cuotas, el importe a pagar se maneja por porcentaje sobre el salario mensual de los agremiados equivalente al 0.5% (punto cinco por ciento)⁶⁷. Así que la cuota varía dependiendo el tipo de plaza del profesor.

Por ejemplo, un profesor de asignatura cubre una cuota de \$17.12 (diecisiete pesos 12/100 M.N.), mientras que uno de tiempo completo Tipo B paga 34.40 (treinta y cuatro pesos 40 / 100 M. N.)

El mecanismo para cobrar las cuotas es vía descuento por nómina que la Universidad incluye en los recibos de pago por el concepto de deducciones.

4.4.4 Funcionamiento de las asambleas

El Artículo 9° enuncia que el órgano supremo de decisión de la Asociación es la Asamblea General; y sus resoluciones constituyen las normas rectoras de su vida interna, de conformidad con la autonomía sindical consagrada en la Ley Federal del Trabajo. Las Asambleas se celebrarán en el local que al efecto determine la Asociación (artículo 10°) y estas podrán ser ordinarias y extraordinarias.

Hasta ahora este artículo se ha cumplido, ya que en momentos cruciales para tomar decisiones el comité ejecutivo ha deliberado y escogido las mejores alternativas para solucionar las problemáticas que se han presentado.

⁶⁷ ASPASUTN, *Estatutos*, Estado de México, 1999, p.11.

4.4.4.1 Asamblea Ordinaria

De conformidad con el artículo 10: Las asambleas ordinarias se celebrarán cada tres meses, durante la segunda quincena y tendrán por objeto tratar y resolver sobre las siguientes cuestiones:

I. Información sobre el manejo de cuentas del Comité Ejecutivo, sobre la administración de los fondos y otros bienes patrimonio de la Asociación;

II. Informe del Comité Ejecutivo sobre las altas de nuevos miembros, para la aprobación de la Asamblea, en su caso, así como sobre las bajas de asociados; y

III. Cualquier otro asunto que las circunstancias requieran.

4.4.4.2 Asamblea Extraordinaria

Artículo 11º; deberán tratarse en asambleas extraordinarias los asuntos siguientes:

I. Sobre el nombramiento de directivos, así como de los miembros de las Comisiones de Vigilancia y de Honor y Justicia;

II. Sobre suspensión de derechos en la Asociación;

III. Sobre remoción de los cargos en la Asociación;

IV. Las resoluciones relativas a la expulsión de los miembros, en cuyos casos se reunirán exclusivamente para ese objeto;

V. Sobre aumento de las cuotas sociales;

VI. Sobre adquisición y disposición de bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de la Asociación;

VII. Sobre cualquier modificación de los Estatutos;

VIII. Disolución de la asociación, en cuyo caso se reunirán exclusivamente para tal efecto; y

IX. Cualquier otro asunto que las circunstancias requieran.

4.4.4.3 Quórum

Según el Artículo 12°, el quórum requerido para las asambleas será del cincuenta por ciento más uno de los asociados, salvo cuando se trate de la expulsión de los miembros, de la modificación de los Estatutos, de la adquisición o disposición de bienes inmuebles, del aumento de las cuotas sociales, de la disolución de la Asociación, o las convocadas por los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros de la Asociación, por no haber convocado a la Directiva, en los términos previstos en la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo; en cuyos casos se requerirá que concurren las dos terceras partes del total de los miembros de la Asociación, en la inteligencia de que tanto la expulsión de los miembros como la modificación de los Estatutos, de la adquisición o disposición de bienes inmuebles, del aumento de las cuotas sociales, de la disolución de la Asociación, deberán ser aprobadas por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del mismo. En los demás casos, las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta por ciento más uno del total de los miembros de la Asociación.

4.4.4.4 De las cuotas

Artículo 28°, se establece como cuota ordinaria mensual la cantidad equivalente al 0.5% (cero punto cinco por ciento) del salario que reciba el asociado, misma que será descontada por la Universidad, para entregarla directamente a la asociación.

La cuota que han aportado los agremiados a la ASPASUTN ha estado vigente por cinco años, durante la gestión del primer comité no hubo muchos egresos de los fondos únicamente se utilizaban estos recursos para organizar las celebraciones del día del maestro y la comida de Navidad. Cuando el segundo comité comenzó a trabajar los gastos aumentaron, pues cada una de las carteras inicio sus operaciones tal y como esta descrito en los

estatutos. También se contrato un bufete de abogados para asesoramiento del comité, se acondicionó una oficina proporcionada por las autoridades universitarias. Y así quedó estructurado logísticamente la asociación.

4.4.4.5 De las sanciones

Artículo 29º: los miembros que incumplan las disposiciones de estos estatutos, los acuerdos de las asambleas o del Comité Ejecutivo en el ejercicio de sus funciones quedarán sujetos, según la gravedad de la falta, a las sanciones siguientes:

- I. Amonestación por escrito;
- II. Suspensión de derechos sindicales;
- III. Remoción del cargo en la Asociación; y
- IV. Expulsión de la Asociación

4.5 Política de alianzas

Durante el primer Comité dirigido por el Lic. Enrique Aguilar Aguilar la prioridad era ordenar la Asociación y lograr su estabilidad, de tal manera que no hubo una política definida hacia el exterior. Una vez que se cumplió el objetivo, el segundo comité (2002 - 2005) incluyó en su agenda de trabajo lograr acercamientos con otros sindicatos universitarios. Y comenzó a participar, en discusiones y foros en distintas temáticas, con los sindicatos de la Universidad de Chapingo, la Universidad Nacional Autónoma, La Universidad Autónoma Metropolitana, el Colegio de México, entre otras.

4.6 Relación de los trabajadores académicos y los trabajadores administrativos

Ante el inminente surgimiento del sindicato de trabajadores académicos en 1999, las autoridades de esta institución apresuraron la integración de un sindicato de personal administrativo para evitar la alianza de éstos con los trabajadores académicos, y en consecuencia, la formación de un sindicato único de trabajadores de la UTN. En 1999, a unos meses de que la ASPASUTN recibiera la toma de nota el sindicato de trabajadores administrativos quedó legalmente instituido y al servicio de las autoridades universitarias. A partir de entonces la ASPASUTN no ha tenido ningún acercamiento sindical o político con su homólogo, y sí muchos distanciamientos. Un ejemplo, en 2002 fue reelecto el secretario general de los trabajadores administrativos a pesar de la evidente oposición de la base, sin embargo la reelección se provocando que un grupo de disidentes se acercara a la ASPASUTN y solicitará su afiliación, lo que no fue posible debido a la normatividad que regula a la organización. El hecho empero, generó roces. Las movilizaciones organizadas por los trabajadores académicos han encontrado siempre, por otra parte, la resistencia de los trabajadores administrativos, quienes en ocasiones les han obstaculizado directamente.

CONCLUSIONES

El capitalismo neoliberal ha generado nuevos modos de organización centrados en el trabajo. Esta condición a su vez ha creado nuevas condiciones laborales para los mexicanos. A pesar de que las leyes no han sido reformadas, la flexibilidad laboral, la desreglamentación, la polivalencia, la productividad y el sexismo son prácticas que ha acarreado el neoliberalismo y que se presentan en los centros de trabajo cotidianamente. Estas circunstancias deben ser enfrentadas por los sindicatos de acuerdo al contexto de su lucha. En particular la ASPASUTN es una asociación de reciente formación con poca experiencia DE LUCHA SINDICAL, sin embargo, los avances que ha logrado en sus dos revisiones, la contractual y la salarial, han enriquecido las prerrogativas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, han dado fuerza y conciencia a la lucha colectiva de los profesores.

La Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl como centro de trabajo ha practicado cada una de las medidas neoliberales y los resultados ha sido la precarización del trabajo docente a través de la desreglamentación y la flexibilidad, esto se ve reflejado en las actividades que realizan los profesores, por ejemplo, el 57% de profesores de asignatura, que trabajan 30 horas a la semana, tienen otro empleo.

Nuestro país, como la mayoría de los países subdesarrollados, ha estado condicionado por los organismos internacionales, para poder tener acceso al financiamiento. Y los gobernantes en turno no han especulado en cumplir las exigencias del Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional.

Los trabajadores académicos de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl han enfrentado cada vez con más resistencia las condiciones de precariedad laboral. Se han organizado en paro de labores, asamblea permanente y mítines para responder a las embestidas del neoliberalismo. Poco a poco han logrado más beneficios para enriquecer el Contrato Colectivo y no sólo eso,

para que las autoridades dejen de actuar intransigentemente y se apeguen a derecho.

Por otro lado, los estatutos de la ASPASTUN requieren de diversas modificaciones para ajustarse a la realidad que vive actualmente como sindicato. Es necesario renovar los requisitos de afiliación para ampliar el ingreso de nuevos integrantes, ya que el primer requisito mencionado en el Artículo 5° es poseer título de licenciatura como mínimo. En este caso alrededor del 10% no poseen título de licenciatura sin embargo, son respaldados por el sindicato.

A medida que se ha revisado el CCT, el ASPASUTN ha ganado pocas prerrogativas pero consistentes. En primer lugar, se está regulando la situación laboral, el ingreso y promoción del personal académico, los despidos ya no se dan a capricho de las autoridades, los profesores gozan de una seguridad en el empleo que les permite planear la compra de una casa o un auto por medio de un crédito, eso a diferencia de hace ocho años que sólo estaban seguros de su trabajo por un cuatrimestre ha cambiado.

Finalmente, la tarea sindical de la ASPASUTN, con el próximo comité y los siguientes, es mantener la guardia y estar atentos a cualquier golpe que pretenda el neoliberalismo. El objetivo es planear estrategias de acción entre los agremiados y mantenerse organizados para que la lucha se haga en conjunto porque sólo de esa manera podrán enfrentarse al neoliberalismo.

BIBLIOGRAFÍA

- GUEVARA González, Iris, La educación en México Siglo XX, UNAM/Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2002, 140 pp.
- GUILLÉN Romo, Héctor, *Orígenes de la crisis en México*, Ediciones Era, México, 1980, 140 pp.
- , *El sexenio de crecimiento cero México, 1982 - 1988*, Ediciones Era, México, 1990, 222 pp.
- , *La contrarrevolución neoliberal en México*, Ediciones Era, México, 1997, 257 pp.
- GUTIÉRREZ Garza Estela (coord.), *La ocupación del futuro Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación laboral*, Fundación Friedrich Ebert, México, 193 pp.
- HYMAN Richard, *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, Serie popular Era, México, 1978, 114 pp.
- M. GIUGALE, Marcelo, *Una Agenda Integral de Desarrollo para La Nueva Era Síntesis*, Banco Mundial, Washington D. C., 2001, 24 - 37 pp
- MALDONADO Edelmiro, *Breve historia del movimiento obrero*, Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 1981, 237 pp.
- MARX, Karl, *Miseria de la filosofía*, 9ª. Edición, Siglo XXI editores, México, 1984, 210 pp.
- ORNELAS, Delgado Jaime, *El neoliberalismo existente*, Benemérita Universidad de Puebla, México, 1997, 67 pp.
- RESÉNDIZ Núñez, Daniel, Futuros de la educación superior en México, Editorial siglo XXI, México, 2000, 140 pp.
- SOLÍS de Alba Ana Alicia, et al, *Globalización Reforma neoliberal del Estado y movimientos sociales*, Editorial Itaca, México, 2003, 274 pp.
- , *El movimiento sindical pintado de magenta*, Editorial Itaca, México, 2002,
- SOTELO Valencia Adrián, Globalización y precariedad del trabajo en México, Ediciones El Caballito, México, 1999, 191 pp.

-----, México: dependencia y modernización, Ediciones El Caballito, México, 1993, 148 pp.

-----, Neoliberalismo y educación La huelga en la UNAM a finales de siglo, Ediciones El Caballito, México, 2000, 263 pp.

STIGLITZ, Joseph E., El malestar en la globalización, Taurus, México, 2003, 314 pp.

Trabajadores, Revista de la Universidad Obrera de México, Año 7, Número 38, Septiembre - Octubre 2003, 71 pp.

Concepto de financiamiento basado en la demanda, Banco Mundial, 1997, Washington D. C., 20 pp.

Plan Nacional de Desarrollo publicado en el Diario Oficial del 30 de Mayo de 2001, p.55

Programa Nacional de Educación 2001 -2006, Presidencia de la República, México, 2001, 210 pp.

Estatutos de la Asociación de Servidores Públicos Académicos Sindicalizados de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, 1999.

"Acta Constitutiva", ASPASUTN, Asamblea Constitutiva de la Asociación de Servidores Públicos Académicos de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, 12 de julio de 1999.

Archivo de Actas de la ASPASUTN