



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

**IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LA
CONTRATACIÓN DE DOCENTES DE LA FES ARAGÓN
2001 - 2006**

TESINA

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA
PRESENTA:**

SARA BRAVO VILLANUEVA



ASESORA: LIC. TERESA DE JESÚS PÉREZ GUTIÉRREZ

MAYO DE 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mis padres por ser mis maestros de vida.

A mis hermanos y su familia por su cariño y apoyo incondicional.

A Itzel y Abril mi alegría y fortaleza interior.

A Piolín -como dice el poeta- mi amor, mi cómplice y todo.

A Tere por su amistad, paciencia y apoyo.

"La tercera Revolución Industrial baja enormemente los costos de producción y el empleo (...) permiten al sistema disminuir el empleo de trabajadores caros en el norte y emplear a trabajadores que cobran menos en el sur; a trabajadores que exigen menos, que a veces no piden casi nada, y que hasta pueden ser explotados por voluntad propia. Y éstos ¿qué van a ser si no tienen otra alternativa?, ¿acaso los colonizados podemos escoger?"

Pablo González Casanova

ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO I. DE LA CRISIS ECONÓMICA DE LOS SETENTAS AL NUEVO MODELO ECONÓMICO	11
1.1 ANTECEDENTES: EL ESTADO DE BIENESTAR EN MÉXICO	11
1.1.1 ESTADO SOCIAL CORPORATIVO	14
1.1.2 MODELO ECONÓMICO DE SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES	16
1.2 CRISIS ECONÓMICA DE LOS SETENTAS Y OCHENTAS	22
1.2.1 LA CRISIS DEL MODELO DE SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES	22
1.2.2 REESTRUCTURACIÓN ECONÓMICA PARA SALIR DE LA CRISIS	25
1.3 CAPITALISMO CONTEMPORANEO	29
1.3.1 NUEVO MODELO ECONÓMICO	29
1.3.2 RECAPITULACIÓN	36
CAPITULO II. MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL CAPITALISMO CONTEMPORANEO	40
2.1 ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN SALARIAL DEL ESTADO DE BIENESTAR	40
2.2 REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA MEDIANTE LA RECONVERSIÓN INDUSTRIAL	47

	PÁGINA
2.3 PROCESO DE FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES	51
CAPITULO III. IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES DE LA FES-ARAGÓN 2001-2006	61
3.1 REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS RELACIONES LABORALES UNIVERSITARIAS.	62
3.1.1 LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES ACADÉMICAS	71
3.1.2 ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO	73
3.2 CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES DE LA FES-ARAGÓN	76
3.3 IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FES-ARAGÓN 2001-2006	86
CONSIDERACIONES FINALES	98
FUENTES DE INFORMACIÓN	103

INTRODUCCIÓN

A partir de 1982 en México se implementó un nuevo modelo económico que partió del diagnóstico de que la crisis, expresada mediante la excesiva acumulación de deuda externa, se debió a tres factores principales: insuficiencia del ahorro interno, falta de competitividad del aparato productivo nacional y desequilibrios en nuestro patrón de desarrollo entre agricultura, industria y comercio. Para erradicar estas causas fue diseñada la política del cambio estructural cuyo objetivo primordial fue elevar el ahorro interno y fortalecer la competitividad del sector económico exportador; esta política de ajuste macroeconómico, que enfatiza el combate a la inflación por medio de una forma de cambio estructural de la economía dirigida a permitir la acción del libre mercado; es también una forma de Estado que rompe con los acuerdos del Estado de bienestar y con los pactos corporativos que buscaron conciliar acumulación de capital con legitimidad política del Estado; y es asimismo, una forma de reestructuración productiva, consecuente con la apertura y globalización de las economías.

La reestructuración del aparato productivo como parte del cambio estructural de la economía propuso a la *reconversión industrial* como alternativa para salir de la crisis, de tal forma que a la brevedad forme un perfil diferente de la economía nacional: altamente tecnificada, competitiva, eficiente y rentable, orientada fundamentalmente hacia el mercado externo.

La reestructuración productiva presentaba dos vertientes: la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos y la segunda estuvo orientada a aligerar los costos en las contrataciones.

La falta de recursos económicos para la modernización tecnológica va a provocar un giro en las intenciones del Estado mexicano y centrará su política laboral en la flexibilización del trabajo, es decir se eliminan o disminuyen derechos laborales vía contratos colectivos o sentencias judiciales que así lo permiten vulnerando el derecho laboral mediante contratos de trabajo temporales, aumento de contrataciones a puestos de confianza sobre los contratos de base, polivalencia en las funciones a realizar, ampliación o reducción de la jornada laboral y sobre todo flexibilidad salarial. Se busca abaratar los gastos laborales por medio de la disminución de la seguridad social y la transformación de las formas de contratación.

Sin embargo, la flexibilización de las relaciones laborales diseñada inicialmente para el sector productivo no son privativas de él, se implementan en todo el sector público con severas políticas de austeridad a fin de terminar con el déficit del gasto público y provocar que el Estado se reduzca y no gaste.

Las políticas de austeridad económica emprendidas por el gobierno mexicano en el sector público incluye los organismos públicos autónomos por ley, significando, entre otros aspectos, una política laboral de: salarios bajos, cancelación o congelamiento de plazas de base, reducción de plantillas de

personal mediante retiros voluntarios, e incremento de contrataciones eventuales y/o por honorarios provocando la pérdida de derechos laborales en la praxis sin necesidad de una reforma a la legislación laboral vigente.

La Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, como organismo público autónomo por ley, aplica su propia política de austeridad económica orientada principalmente a dos aspectos: una a través de la búsqueda de fuentes alternativas de autofinanciamiento de la educación superior; y la otra, hacia la disminución del gasto por concepto de salarios ante la paulatina y drástica reducción de recursos públicos a la Universidad.

Se han reducido los gastos laborales por medio la transformación en la contratación de los académicos universitarios, mediante contrataciones semestrales interinas por periodos prolongados sin la apertura de los respectivos concursos de oposición para obtención de plazas definitivas, además de la sustitución de la contratación por horas en lugar de tiempos completos o medios tiempos; situación que viola uno de los principios del derecho laboral: la estabilidad en el empleo, el cual señala que todo trabajo es por tiempo indeterminado. La flexibilidad laboral en la UNAM se ha traducido en pérdida de seguridad, incertidumbre y reducción de salario-prestaciones para los trabajadores académicos con la pretendida justificación de aplicar dentro de la UNAM los mismos criterios, que el sector industrial, de productividad, eficiencia y rentabilidad.

La flexibilización de los derechos laborales en la UNAM, mediante contratos temporales renovables por periodos cortos, cuya terminación al cabo de cada ciclo no genera responsabilidad para el patrón, aun cuando la naturaleza del servicio contratado o utilizado sea por tiempo indeterminado atenta contra la estabilidad en el empleo.

El desarrollo de esta investigación parte del supuesto de que la implementación de las políticas de ajuste económico y modernización educativa en la UNAM y particularmente en la Facultad de Estudios Superiores–Aragón impactan y modifican la forma de contratación de docentes, flexibilizando la relación laboral provocando la vulneración de sus derechos laborales, específicamente en la estabilidad en el empleo. A través de la sociología del trabajo se pretende documentar, describir e interpretar las condiciones actuales de contratación de los docentes de la FES-Aragón, durante el periodo de gestión de la actual administración de la Arq. Lilia Turcott González, del 2001 al 2006; estableciendo como referente empírico el derecho a la estabilidad en el empleo, a fin de definir e identificar los cambios en las condiciones de trabajo mediante el análisis de fuentes bibliohemerográficas que documenten teóricamente la flexibilización de las relaciones laborales contra información oficial de la institución sobre las condiciones laborales de los docentes.

El presente trabajo está dividido en tres capítulos. En el primer capítulo se aborda el contexto económico político, la forma del Estado mexicano y su transición: el Estado de bienestar, la crisis económica y el nuevo modelo

económico vigente, haciendo énfasis en la política laboral en cada una de estas etapas.

En el capítulo II se presenta el desarrollo teórico de la flexibilización del trabajo: la reconversión industrial como estrategia de la reestructuración económica emprendida por el gobierno mexicano para enfrentar la crisis y su incapacidad de modernizar la planta productiva por falta de recursos económicos; la flexibilización laboral como alternativa para reducir los costos salariales en el sector productivo y sus implicaciones en el sector público que también adopto los mismos cánones: eficiencia, eficacia, productividad y rentabilidad.

El capítulo III está dedicado a hacer una revisión del marco jurídico contractual de los docentes en la UNAM y la identificación de mecanismos de flexibilización de la relación laboral haciendo un análisis de las condiciones actuales de contratación de los académicos en la Facultad de Estudios Superiores Aragón identificando en que momento se elimina el derecho a la estabilidad en el empleo y en consecuencia como se flexibiliza la relación laboral.

CAPITULO I. DE LA CRISIS ECONÓMICA DE LOS SETENTAS AL NUEVO MODELO

ECONÓMICO

1.1 ANTECEDENTES: EL ESTADO DE BIENESTAR EN MÉXICO

La crisis económica del país que inicia a finales de los años setentas encuentra su explicación, en lo fundamental, en la propia estructura económica que se desarrolló a partir del periodo posrevolucionario y la forma de Estado adoptada, primero legalmente en 1917 y posteriormente consolidada mediante el corporativismo mexicano en la década de los cuarentas a los sesentas.

Desde el Constituyente de 1917 se definió legalmente una nueva forma de Estado que reconoció derechos a sectores sociales que en ese momento no son integrantes del poder político pero que fueron expuestos por algunos legisladores que participaron en la lucha revolucionaria y defenderán los ideales de la misma; es la Reforma Agraria el ejemplo más claro de esta situación. La Constitución de 1917 otorgará derechos fundamentales que regularán las relaciones sociales de un nuevo Estado Social que se conformará décadas después recuperando los recursos naturales, que se encontraban en manos de extranjeros, como patrimonio nacional y garantizará legalmente la seguridad social de los mexicanos.

A nivel mundial después de la 1° Guerra Mundial se delinearán esta nueva forma de Estado capitalista denominada: Estado benefactor, social, keynesiano, interventor, asistencial o social demócrata. Después de la crisis

del '29 Keynes propone retomar del modelo económico de la URSS una de sus características que le ayudó a no caer en crisis como el resto del mundo: la planeación de la economía. Por ello, su propuesta de salida a la crisis se centrará en la intervención del Estado en la economía en el proceso de acumulación de capital y reproducción de la sociedad. En lo político el “Estado politiza a la sociedad civil, las instituciones y asociaciones y en muchos casos las incorpora a él”.¹

Los gobiernos posrevolucionarios impulsarán una política económica por la senda del desarrollo capitalista y destruirán relaciones que obstaculicen dicho proyecto. Esta transición que va de los años 1917 a 1935 sustituirá al campesino por el proletariado como clase subalterna. El Estado Social en México nace en la década de los treinta y se encargó de guiar y desarrollar el capitalismo mexicano ante la carencia de una burguesía local capaz de encabezar la industrialización de nuestro país; estimuló la inversión productiva mediante políticas financieras y crediticias para el sector privado y la inversión del gasto público orientado a obras de infraestructura, gasto social y subsidios, así como la compra de empresas que en su momento consideró estratégicas para el desarrollo de la economía nacional.

1 De la Garza señala: “no todo lo político es estatal ni todo lo civil ha devenido de lo político” puntualización muy importante para el caso mexicano ya que las organizaciones políticas tanto obreras como campesinas existentes van a ser incorporadas al Estado e incluso se fomentará desde el mismo la formación de organizaciones que represente a los distintos sectores sociales. De la Garza, Enrique, *Ascenso y crisis del Estado Social Autoritario*, COLMEX, México, 1988, p. 24.

El Estado Social mexicano intervendrá en la economía como garante en la acumulación de capital, sin embargo, por ser un país dependiente y con rezago en el desarrollo económico dicha acumulación estará dada por la sobreexplotación del trabajo –Enrique De la Garza la define como la “prolongación de la jornada de trabajo, mayor intensidad de la misma y pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor”-² y no en el desarrollo de la capacidad productiva, es decir el plusvalor de las mercancías no es el elemento clave. En estos términos las características del Estado Social son:

- Producción para mercado interno, para consumo de la esfera alta.
- Satisfacción de consumo de mercado preexistente.
- Excedente de mano de obra que moverá los salarios a la baja.
- Mayor productividad por la exportación del capital imperialista: medios de producción, tecnología y capital.
- A pesar del aumento de la productividad por el desarrollo (modernización productiva y social) la acumulación de capital se basa en la superexplotación.

El Estado Social se caracterizó por su carácter tutelar, que implicó el reconocimiento de la lucha de clases y la necesidad de que el Estado se convirtiera en árbitro de las relaciones laborales. El Estado aparece como el protector de la parte débil de la relación capital-trabajo (trabajadores) sin embargo, el carácter de clase del Estado capitalista, provocó un control de los conflictos, salvaguardando en última instancia los intereses del capital.

² Ibidem., p15.

1.1.1 ESTADO SOCIAL CORPORATIVO

La mediación del Estado entre capital-trabajo estará determinada por procesos de cooperación, por parte de los sindicatos, para el diseño y gestión de las políticas estatales, rebasando así el ámbito laboral y contractual de los trabajadores, a lo que De la Garza denomina corporativismo de Estado. Es decir, incorporó a las organizaciones sindicales al aparato del Estado.

La incapacidad del Estado Social de seguir otorgando concesiones a los trabajadores provocará el autoritarismo del Estado para lograr el consenso a través de la coerción, ejercida mediante control organizacional y jurídico de las agrupaciones de las clases dominadas y sólo va a ser posible hacer política a través del Estado convirtiéndose en un Estado Autoritario.³

El Estado obtuvo gracias a su mediación, -entendida ésta como el sistema de compromisos y pactos-, la legitimidad, consenso y el control necesario para la

3 Víctor Manuel Durand, señala al respecto que "el estado mexicano no entregó el monopolio de representación de toda la clase o por ramas a una sola central. El estado siempre creó alternativas de organización, todas obviamente, bajo su control y todas afiliada al sector obrero del PRI (...) pero dentro de cada sector no existió el monopolio total de ninguna organización sobre las otras, lo que le dio al gobierno la posibilidad de enfrentarlas y, si es necesario, sustituir a una de ellas por cualquiera de las otras". Durand Ponte, Víctor Manuel, **Ciudadanía y cultura política de México 1993-2001**, México, Siglo XXI, 2002, p. 60

reproducción del capital,⁴ bajo el modelo económico de sustitución de importaciones.

El corporativismo en estos términos reconoce de antemano la constitución de organizaciones que mediarán entre el Estado y las clases sociales, además de su institucionalización, es decir, su legalización y monopolización de la representación para crear otras instituciones que regulen el funcionamiento de las organizaciones representadas (Confederaciones de trabajadores). A través de estas relaciones corporativas el Estado podrá anteponer el interés del desarrollo económico del país, modernización productiva y social, por encima de los intereses particulares de los trabajadores. La cooperación de los sindicatos en el diseño y gestión de las políticas estatales está implícita.

Las relaciones laborales corporativas en México están reguladas por la Constitución de 1917 y reglamentadas a través de la Ley Federal del Trabajo y los Contratos Colectivos de Trabajo las cuales establecen el control organizativo característico del corporativismo. Este control está dado por las cláusulas de exclusividad y de exclusión. La primera se refiere a la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo al sindicato mayoritario de una empresa (lo cual garantiza el poder del control sindical), la segunda obliga al trabajador a pertenecer al sindicato para poder laborar. Además de la forzosa pertenencia del sindicato al partido de Estado (Partido de la Revolución Mexicana, PRM y

4 De la Garza Enrique señala: "...La cooperación formalizada entre sindicatos, Estado y empresarios conduce a tomar decisiones que, aunque tengan repercusiones en las relaciones industriales, forma parte del funcionamiento del sistema político" op. cit., p.33.

Partido Revolucionario Institucional, PRI) que durante más de setenta años fue el partido gobernante en México.

Con el gobierno de Lázaro Cárdenas se dio un fuerte impulso al Estado Social mexicano aliando a los obreros y campesinos, vía el reconocimiento de facto de sus derechos constitucionales, para el impulso de la economía del país; Cárdenas sentará las bases del desarrollo industrial de las décadas posteriores.

1.1.2 *MODELO ECONÓMICO DE SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES*

El florecimiento del capitalismo mexicano, fundamentado en el modelo económico de *sustitución de importaciones*, impulsado a partir de la década de los cuarenta, se basó en promover la industrialización para la producción de bienes de consumo durable e intermedio (electrodomésticos, automóviles, medicinas, muebles, aparatos y material eléctrico, equipo electrónico, plásticos, metalurgia, química, papel, etc.) destinados al consumo interno de las esferas sociales media y alta, donde se concentró el ingreso, y de algunas capas sociales beneficiadas por el despegue industrial.

Para promover la industrialización de México se fomentó la inversión extranjera directa y de importación de bienes de capital, permitiendo la instalación de empresas transnacionales, originarias principalmente de norteamérica. De tal forma que la estructura económica, es decir, el tamaño

relativo de cada sector económico en el nivel de producción global del país, en términos de inversión extranjera tuvo un proceso de modificación paulatina en la medida que el modelo económico de sustitución de importaciones se fue consolidando mostrando fuerte presencia de la inversión extranjera en el sector industrial como se muestra a continuación:

COMPOSICIÓN SECTORIAL DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA, 1940-1974

Sector económico	1940	1960	1970-74
Agricultura	1.9	1.8	1.2
Minería	23.9	15.6	5.0
Comercio	3.5	18.1	14.9
Transportes	31.6	2.8	0.3
Sector industrial	38.8	59.9	76.1
Petróleo	0.3	2.0	0.3
Manufacturas	7.1	55.7	75.5
Construcción	-	0.8	0.2
Electricidad	31.4	1.4	0.1

Fuente: Carlos Tello, *México: la disputa por la nación*, México, S. XXI, 1995, p. 34.

Sin embargo, la inversión extranjera no sólo permitió la industrialización del país sino que provocó una dependencia económica y tecnológica del extranjero debido a que México no logró conformar una industria nacional ni el impulso de la ciencia para el desarrollo tecnológico. Además el proceso de industrialización de México ocurrió en plena época de consolidación del sistema capitalista imperialista, acompañada por la instalación de plantas productivas de grandes dimensiones que pronto configuraron una situación de predominio oligopólico, es decir, de control del mercado.

Durante la vigencia del modelo de sustitución de importaciones la política económica del gobierno mexicano fue de promoción de la inversión industrial, protección del mercado interno, mediante la prohibición de importaciones vía el alza de impuestos a productos extranjeros, de tal manera que se garantizaba un mercado interno cautivo e inversión pública para obras de infraestructura y financiamiento industrial.

El sector agrícola respondió a las exigencias del capitalismo industrial, proveyéndolo de divisas, materias primas, alimentos y mano de obra. El auge industrial fue financiado con la entrada de divisas por concepto de la exportación de materias primas provenientes del sector agrícola, los recursos fueron canalizados mediante la institución de crédito del gobierno denominada Nacional Financiera, que hacía realidad el compromiso del Estado de promover el desarrollo económico mediante el fomento industrial, inicialmente otorgando financiamiento, firmado como aval en operaciones de crédito y posteriormente comprometido con el desarrollo de obras de infraestructura de comunicaciones y transportes y la producción de petróleo y energía eléctrica.

El resultado de esta política y la articulación entre el Estado y el capital para ampliar las bases del proceso de acumulación de capital, significó la consolidación de un nuevo patrón de reproducción del capital fundado en la diversificación industrial mediante la creación de nuevos sectores y ramos productivos que contaron con un mercado interno lo suficientemente amplio para continuar su proceso de expansión, sin necesidad de recurrir al mercado exterior como factor de realización, ya que ese mercado ofrecía la posibilidad

de circulación y realización de mercancías y aseguraba altas tasas de ganancia al amparo de la ayuda y la intervención estatal.

La política económica y en particular el gasto del Estado⁵ se subordinó a los objetivos y necesidades de corto plazo de la acumulación privada y a los criterios dominantes de estabilidad financiera interna y externa a toda costa. El gasto del presupuesto federal realizado en 1940 otorgó a las actividades económicas el 34.1% del total, al finalizar la década, en 1949 el gasto económico se incrementó al 56.7% del total.⁶ Por lo que se muestra en esta primera década del Modelo de Sustitución de Importaciones una clara tendencia por favorecer la industrialización del país.

La política económica de las décadas posteriores a los cuarentas, denominada “desarrollo estabilizador”, fue compatible con la expansión de la acumulación de capital a través de la diversificación de la industria y del sistema financiero, y estuvieron orientadas a mantener la estabilidad de precios y tipo de cambio pero sobre todo esta época se distingue por lograr una tasa de crecimiento económico del 6% anual, una política redistributiva del ingreso de las capas altas hacia los sectores medios y un crecimiento concordante con la productividad y el salario nominal.

⁵ Guillermo Farfán retoma de O'Connor las categorías de “gastos de capital social y gastos sociales para diferenciar aquellos con fines directamente ligados a la acumulación de capital de los orientados a obtener la legitimación del Estado”. Farfán Guillermo, “Estado del Bienestar en el capitalismo avanzado”, en *Testimonios de la crisis. 1 Reestructuración productiva y clase obrera*, Gutiérrez Esthela, Coord. S. XXI-UNAM, 1985, p. 26

⁶ Roberto Cabral, “Industrialización y Política económica” en *Desarrollo y crisis de la economía mexicana*, Cordera Rolando coord., FCE, 1985, p.77.

La industrialización de México se llevó a cabo bajo la fuerte presencia del Estado en la economía, en la esfera de la producción, circulación y consumo es decir, en el proceso de acumulación de capital y reproducción de la sociedad.⁷

La considerable expansión de la población urbana asalariada debido la migración campo-ciudad –proletarización de la sociedad campesina-, resultado del proceso industrial; va a resentir en la década de los cincuentas las consecuencias de la inflación, que con sus efectos concentradores de ingreso restringe su participación en el consumo de productos industriales: el mercado de manufacturas es un coto reservado casi solamente para los grupos de altos ingresos. Como consecuencia del deterioro en el nivel de vida surgen expresiones de inconformidad proletaria a finales de los cincuentas e inicios de los sesentas (en 1956-58 Movimiento de maestros, 1958-1959 ferrocarrileros y 1964 los médicos por mencionar los más destacados), que dan lugar a las luchas: contra las formas de dominación corporativa, por la democratización sindical y aumento al salario, sin embargo, la fuerte

⁷Al respecto se deben considerar algunas precisiones que realiza Guillermo Farfán: "En este país, la vocación intervencionista del Estado ha acompañado el desarrollo nacional desde la reglamentación de las relaciones laborales, hasta la promoción y fomento del proceso de industrialización, pero la instauración de un verdadero Estado de bienestar, sólo tomó cuerpo durante los años del 'desarrollo estabilizador' y vivió sus mejores días, con toda seguridad, en algunos años de los gobiernos de Luis Echeverría y López Portillo. Fue en ese breve período cuando floreció la industrialización de tipo fordista, sostenida por la inversión extranjera, y donde emergieron las instituciones pilares que integran nuestro sistema de bienestar. Con la excepción del IMSS, es durante esas dos décadas cuando nacen el ISSSTE, Infonavit y cuando las políticas de pleno empleo y desarrollo del sector estatal cobran mayor relevancia." Farfán Guillermo, "*El drama del Estado benefactor*", *El Nacional*, Sup. de Política, No. 7, 22 de junio de 1989, p.13.

administración burocrática de los sindicatos vía la Junta de Conciliación y Arbitraje que declara inexistentes las huelgas, impone requisas y hasta sustituye dirigencias sindicales -inaugurando el concepto “sindicato charro”- y la represión con la que fueron enfrentados dichos movimientos sindicales derrota la lucha obrera de aquellos años mientras que el sector productivo vive una “exitosa” expansión económica.

Conforme la acumulación de capital avanzaba y, por lo tanto, la capacidad productiva crecía, el aparato productivo se enfrentaba con mercados relativamente cada vez más estrechos, debido a que el patrón de acumulación de capital, dependió de manera permanente de la producción de bienes de consumo durable para la demanda interna, además del alto grado de concentración del ingreso en algunos sectores de las ciudades limitó la realización de mercancías llevando a la economía hacia la crisis; inicia un periodo de recesión económica caracterizado por fuertes presiones para el alza de precios como única vía para sostener e incluso aumentar la tasa de ganancia de los capitalistas; provocando una tendencia inflacionaria de la economía y la consecuente contracción de la inversión privada. Estos dos elementos -inflación y contracción de la inversión- fueron los primeros signos visibles de la crisis económica del país en el año de 1976.

1.2 CRISIS ECONÓMICA DE LOS SETENTAS Y OCHENTAS

1.2.1 LA CRISIS DEL MODELO DE SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES

La crisis económica entendida como parte del proceso intrínseco de aniquilamiento del capitalismo con la permanente tendencia a la reorganización de las condiciones sociales de producción y de las relaciones sociales de explotación;⁸ es decir, la modificación del patrón de acumulación para garantizar el crecimiento del capital se hizo necesaria una vez estallada la crisis en la década de los setentas en México.

La recesión coyuntural que se convirtió en crisis estructural invalidó los mecanismos clásicos de que dispone el Estado para reanimar el ritmo de acumulación del capital y superar así la recesión económica; el crédito y las políticas fiscal, monetaria y de comercialización perdieron eficacia como instrumentos que durante la crisis de 1929 sirvieron para reanimar la demanda, la producción y en general el proceso de acumulación de capital.

A finales de los sesentas la agricultura, proveedora de divisas para el desarrollo industrial, enfrenta una seria parálisis provocada por la falta de inversión física, asistencia técnica y promoción organizativa por parte del Estado, así como la caída de los precios internacionales, de tal forma que la economía agrícola entró en crisis. El requerimiento y ausencia de divisas para el desarrollo de la economía industrial en consecuencia también cae en crisis; su dependencia provocó el estrangulamiento del sector industrial.

⁸ Farfán, Guillermo, *Ibidem*, p. 18.

Además de la inflación, la contracción de la inversión productiva, el déficit fiscal y el desequilibrio externo fueron los factores determinantes que provocaron la crisis económica de los años setentas y, que ha demostrado contundentemente un problema en la estructura y la política económica que se siguió con el modelo de sustitución de importaciones.

El origen del estancamiento productivo fue provocado por la paralización de la inversión, en particular de aquella que se destinaba para la ampliación y perfeccionamiento de la planta productiva. Esto es lo que desencadenó el lento, y en algunos años nulo, crecimiento de la producción de bienes y servicios y, también, la brutal ampliación del desempleo abierto de la fuerza de trabajo que tuvo lugar en este lapso.

Todavía durante el gobierno de Luis Echeverría el modelo de Sustitución de Importaciones vive un pequeño lapso de aplazamiento de su derrumbe ya que el alza de los precios del petróleo y la entrada de divisas por este concepto da un espasmo al mismo; sin embargo, la crisis en la que se sumerge la economía mexicana en la década de los años setenta es el resultado del agotamiento del patrón de acumulación fincado en la sustitución de importaciones para el mercado interno. Así mismo, confluye la crisis de la economía capitalista internacional, particularmente a partir de 1973 en donde Estados Unidos enfrenta su crisis económica incrementando las tasas de interés, lo cual colapsa el Modelo de Sustitución de Importaciones mexicano ahogando la económica nacional por el crecimiento sostenido del

endeudamiento externo y fulmina el modelo estatista que acompañaba el desarrollo de las naciones dependientes.

La contracción productiva se acentuó aún más a raíz de la nacionalización de la banca privada y del establecimiento del control de cambios que incentivaron la transferencia de capitales al exterior.

La caída de los precios internacionales del petróleo y el aumento de las tasas de interés incidieron en un mayor incremento del déficit financiero del Estado derivado del incremento del gasto público y en la contracción de la inversión productiva precipitando la crisis económica, el aumento de la inflación, la disminución del empleo y el consiguiente aumento de la tasa de desocupación, así como la crisis financiera que condujo al país a una virtual suspensión de pagos a los acreedores internacionales.

La devaluación del peso en 1982, la especulación financiera, la apertura de cuentas en dólares en la banca privada, condujo a un virtual agotamiento de las reservas de divisas de la banca central que colocó al país al borde de la quiebra financiera y lo llevó a declarar la suspensión temporal de los pagos externos.

El crecimiento de las importaciones, la fuga de capitales al exterior,⁹ el creciente servicio de la deuda externa, en una época de aguda escasez de divisas provenientes de la crisis de las exportaciones, obligó al Estado a acrecentar aún más su deuda externa para hacer frente a los requerimientos del pago de la deuda externa, reforzando así tanto el propio desequilibrio externo como la especulación contra el peso. Parece haber una correlación entre la caída de la producción, el déficit fiscal y la disminución de la inversión.

1.2.2 REESTRUCTURACIÓN ECONÓMICA PARA SALIR DE LA CRISIS

La crisis mexicana de los setentas, retomando el concepto de crisis como auto-regulación del capitalismo, señalado anteriormente, es una crisis de transición que generó las condiciones materiales y sociopolíticas para posibilitar el tránsito de un patrón de reproducción de capital de diversificación productiva para el mercado interno a un patrón de especialización productiva para el mercado mundial con la consiguiente diversificación de las exportaciones industriales.

El nuevo patrón de acumulación adoptado por México para la superación de la crisis estableció el incremento de las exportaciones manufactureras para

⁹ De acuerdo con el VI Informe de Gobierno de López Portillo, las inversiones realizadas por mexicanos en el exterior sumaron 14 mil millones de dólares y las compras de inmuebles en Estados Unidos alcanzaron los 25 mil millones de dólares en 1982. Sotelo Valencia Adrián, "*Nuevo patrón de acumulación de capital*", en *Testimonios de la crisis, 1 Reestructuración productiva y clase obrera*, Gutiérrez Estela, Coord. S. XXI-UNAM, 1985, p. 75.

satisfacer así el mercado internacional; el gobierno mexicano consideró necesario reestructurar la producción para ajustar la economía a las condiciones del mercado mundial y de la nueva división internacional del trabajo.

Esta etapa de reestructuración económica iniciada por Miguel de la Madrid Hurtado va a delinear su estrategia económica en el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 donde establece: aumentar la producción de bienes y servicios básicos, reorientar y modernizar el aparato productivo y distributivo para alcanzar una industria dinámica integrada hacia adentro y competitiva hacia fuera.

Según el Plan esta reorientación lograría la recuperación económica mediante el reestablecimiento de la producción de bienes y servicios y vinculando la oferta industrial con el exterior a través de la sustitución de importaciones diversificadas, con énfasis en los bienes de producción y los intermedios.¹⁰

Es evidente que se privilegia al mercado internacional y el mercado interno aparece sólo como un medio de esta estrategia.

A partir de 1982 la política económica del gobierno mexicano, plasmada en El Plan Nacional de Desarrollo, contempla la flexibilización de los mecanismos para fomentar la inversión extranjera mediante un aumento de su participación

¹⁰De acuerdo al PND "La concepción estratégica que rige la reorientación y la modernización del aparato industrial consiste en desarrollar un amplio mercado interno que impulse a un sector industrial integrado hacia dentro y competitivo hacia fuera", Poder Ejecutivo Nacional, *Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988*, Secretaría de Programación y Presupuesto, México, 1983. pág. 130.

en empresas nacionales, incluso en aquellas donde ya es mayoritaria, así como las modalidades que esta participación ha de asumir en los distintos sectores y áreas geográficas, posibilitándole mayor libertad y movilidad para operar en las distintas regiones económicamente prioritarias del territorio nacional, para aprovechar las ventajas competitivas derivadas de los niveles desiguales de productividad y de la escala salarial para reducir sus costos de productividad e incrementar sus beneficios

El hecho de que el mercado mundial se constituya como un campo preferente de realización de mercancías, es ya un indicador del cambio de proporción entre mercado interno y externo y del peso y significado que éste está adquiriendo en esta nueva fase de acumulación capitalista en México.

Desde el punto de vista del capital, la diferencia entre ambos mercados como campo de realización mercantil, es sólo una diferencia de costos de producción y de capacidad de absorción de la demanda existente. El que un capital se oriente a una u otra esfera del mercado se determina por la tasa de ganancia, es decir, por la maximización del rendimiento del capital, lo cual, a su vez, determina las áreas y sectores hacia donde ese capital se dirige a intervenir estableciendo una nueva división internacional del trabajo subordinando a los países dependientes a ser solo maquiladores de las grandes empresas trasnacionales.

La política de ajuste se centró en la supeditación de los planes internos al pago de la deuda; reordenación económica y abatimiento de la inflación,

mediante la reducción del gasto público; control salarial, disminución de las restricciones a la inversión directa, privatización del capital del Estado (reprivatización de la banca recién reprivatizada, 1982); y el establecimiento de compromisos entre diversos actores y el Estado a través de pactos sectoriales.

Para enfrentar el déficit de divisas y el endeudamiento externo el gobierno mexicano firma en julio de 1986 una carta de intención con el Fondo Monetario Internacional (FMI) a cambio de la negociación de la deuda y más préstamos externos, contrayendo varias obligaciones tales como: la reducción del déficit público y flexibilización de las tasas de interés, también se obligó a liberalizar el comercio exterior y realizar una apertura de la economía. Fue una cláusula aceptada de buena gana, pues ya se tenía previsto hacerlo como parte del programa para abatir la inflación, diversificar y aumentar las exportaciones, alentar la productividad y realizar la reconversión industrial.

En ese mismo mes, julio de 1986, se firma el protocolo de adhesión al Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT por sus siglas en inglés) - antecedente de la apertura comercial mexicana que culmina con el Tratado de Libre Comercio-, el cual se realizó en un ambiente de esperanza por un lado, pero también de temor alentado por muchos escépticos que veían en la medida un error, cuando no un acto de entreguismo al extranjero y de cesión a las presiones de organismos financieros internacionales.

Desde los años cincuenta la política de comercio exterior mexicana se había regido por el principio de la diversificación de mercados, buscando comerciar con el mayor número de países. Así se pensaba, se diluía el riesgo de concentrar demasiado el comercio con Estados Unidos. Sin embargo, ante la perspectiva internacional de la constitución de grandes bloques económicos y el peligro de que México se quedara aislado entre ellos, cambió la percepción que se tenía de la relación entre seguridad nacional y comercio exterior e inició negociaciones con otros países reincidiendo con el vecino del norte en la firma de acuerdos comerciales.

El Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) se planteó sobre la base de que tres economías: E. U. A., Canadá y México, frente a un ambiente externo hostil, serían capaces de generar más riqueza y empleos juntas que separadas. El 17 de noviembre de 1993, luego de dos años y medio de negociaciones, el TLCAN fue aprobado por la Cámara de Representantes estadounidense, considerado el tramo más difícil del proceso de aprobación legislativa de ese país. Logrando la inminente puesta en vigor del TLCAN en enero de 1994.

La puesta en vigor del TLCAN es, aparte de culminación de la reforma estructural de la economía iniciada a mediados de los años ochenta, una suerte de seguro para evitar la regresión al estado de cosas anterior.

1.3 CAPITALISMO CONTEMPORANEO

1.3.1 NUEVO MODELO ECONÓMICO

Como respuesta a la crisis económica que puso en entredicho el modelo de desarrollo, y por ende la participación del Estado como agente regulador en la relación capital-trabajo, surge el nuevo modelo económico el cual, sostiene que el modelo de sustitución de importaciones sólo logró generar una economía cerrada, improductiva, ineficiente e inflacionaria; la propuesta del nuevo modelo económico se centra en cuatro aspectos: libre mercado, libre empresa, libre comercio y contracción de la oferta monetaria.

El nuevo modelo económico instrumentado en México a partir de 1982 partió del diagnóstico de que la crisis y la excesiva acumulación de deuda externa se debieron a tres causas principales: insuficiencia del ahorro interno, falta de competitividad del aparato productivo nacional y desequilibrios en nuestro patrón de desarrollo entre agricultura, industria y comercio. Para erradicar estas causas fue diseñada la estrategia del cambio estructural o modernización económica cuyo objetivo primordial fue elevar el ahorro interno y fortalecer la competitividad de nuestras exportaciones *so pena* de depender nuevamente en el futuro de recursos externos en forma excesiva adoptándose como instrumentos fundamentales de esta estrategia la desincorporación de entidades públicas no estratégicas ni prioritarias, la reconversión industrial y la racionalización de la protección comercial.

La reforma del Estado se planteó como premisa indispensable para hacer del mismo un Estado planeador y coordinador del desarrollo y dejar de lado su

participación directa en la economía, permitiendo la globalización y la integración de la economía del país al contexto internacional.

El análisis que el nuevo modelo económico hace de la intervención del Estado en la economía y de la inversión del presupuesto público, es que sus gastos son improductivos, por lo tanto es necesario que el Estado se reduzca y no gaste.

Para los gobiernos mexicanos identificados con el nuevo modelo económico el sector público aparece como el principal obstáculo a la productividad y al crecimiento económico, ya que produce inflación y disminuye la productividad. Además, protege a la industria ineficiente subsidiando insumos, imponiendo onerosas e ineficaces regulaciones al mercado; invade áreas que el sector privado puede desempeñar con mayor eficacia; y al subsidiar distorsiona los precios reales del mercado.

La apertura comercial es rasgo esencial de la estrategia económica del nuevo modelo. La abrupta reducción de los aranceles y de las barreras arancelarias que protegían a la producción nacional¹¹ fue adoptada como mecanismo estabilizador de precios y como instrumento fundamental de la estrategia del cambio estructural, que induciría la modernización de la planta productiva nacional y el crecimiento de las exportaciones, al obligar a las empresas a

¹¹"A principios de 1984 el 100% de las fracciones arancelarias estaban protegidas con permisos previos de importación, el arancel máximo era de 100% y la media arancelaria de 23.3%; para 1992, sólo el 10.7% de las fracciones estaban protegidas con permisos previos, el arancel máximo era de 20% y la media arancelaria de 13.1%" Calva José Luis, *El modelo neoliberal mexicano*, Fontamara-Fundación Friedrich Ebert, 1993, México, pág. 27.

elevar su eficiencia y a aprovechar las ventajas comparativas del país bajo la presión de la competencia y el libre acceso a la tecnología, equipos e insumos del exterior.

Las nuevas condiciones sociales y políticas que impone la crisis y el nuevo patrón de reproducción, se desarrollan sobre la base de la caída del salario real y del incremento del ejército de desempleados; lo que anteriormente he señalado como la superexplotación de la fuerza de trabajo.

La superexplotación del trabajo y el empobrecimiento de las grandes masas obreras y campesinas del país se imponen como las bases reales de la recuperación y se convierten en las piezas angulares del nuevo patrón de desarrollo capitalista; aunado a la contención y mediatización política del movimiento obrero como producto de la alianza histórica de la burocracia sindical y el Estado, el corporativismo autoritario ha sido el eslabón para desmovilizar a los trabajadores e imponer la política económica y el proyecto del gran capital.

La regulación económica del Estado mediante la firma de pactos económicos, inaugurados en diciembre de 1987 e implementados en los sexenios de Salinas de Gortari y Ernesto Zedillo, establecieron concertaciones tripartitas para contener la inflación y permitir el crecimiento.

En el primer pacto, denominado Pacto de Solidaridad Económica, PSE, los obreros aceptaron moderar sus demandas de incrementos, los campesinos continuar con los precios de garantía vigentes en 1987, y los empresarios,

moderar precios y utilidades. A la par, aumentaron los precios y tarifas de los bienes y servicios proporcionados por el sector público a fin de no incurrir en déficit.

El gobierno se comprometió a reducir aún más el gasto público y continuar con la racionalización de la administración y el proceso de liquidación, quiebra, fusión y venta de empresas paraestatales.

EVOLUCIÓN DE EMPRESAS PARAESTATALES EN MÉXICO, 1971-93

Año	Empresas paraestatales
1971	322
1976	845
1982	1155
1988	618
1989	379
1993	210

Fuente: González Gómez, Marco Antonio, *La política económica neoliberal en México*, México, Quinto Sol, 2003. p. 52

Aunque poco significaron con respecto a una real concertación, las dirigencias sindicales fueron invitadas, más que como tercera parte activa de los pactos, como ratificadores de la real negociación entre capital y Estado, llamados a desempeñar un pobre papel de controladores y contenedores de las demandas salariales sin mucho que ofrecer a cambio a los trabajadores.

El nuevo Estado mexicano reduce su intervención en la economía y disminuye el poder político de la sociedad a través del corporativismo tradicional controlando las variables salario y empleo en áreas de la política macroeconómica que privilegia el combate a la inflación y la atracción de la inversión extranjera. Ahora el Estado es menos propietario pero no renuncia a su intervención en la vida política del país; es decir, se trata de un nuevo modelo económico con un Estado fuerte en lo político. Un Estado que libera la economía pero sujeta más que antes las relaciones laborales a su concepción de desarrollo económico.

A medida que la economía del país se normalizaba y crecía la confianza en ella, empezó a fluir la inversión extranjera y se intensificó la repatriación de capitales mexicanos que habían huido en las épocas de incertidumbre. Sin embargo, este arribo de capitales no siempre fue productivo se incrementa la presencia de capital especulativo en nuestro país por las favorables tasas de interés otorgadas en la Bolsa de Valores.

INVERSIÓN EXTRANJERA EN MÉXICO 1990-2000

Año	Inversión extranjera total (IE)	Inversión extranjera directa (IED)	Inversión extranjera de cartera (IEC)
1990	6,003.7	2,633.2	3,370.5
1991	17,514.7	4,761.5	12,753.2
1992	22,433.9	4,392.8	18,041.1
1993	33,308.1	4,388.8	28,919.3
1994	19,154.7	10,972.5	8,182.2
1995	-188.4	9,526.3	-9,714.7
1996	22,603.9	9,185.5	13,418.5
1997	17,866.6	12,829.6	5,037.1
1998	11,023.2	11,602.4	-579.2
1999	22,879.6	11,914.6	10,965.0
2000/p	10,936.9	13,161.5	-2,224.6

Fuente: González Gómez, Marco Antonio, *La política económica neoliberal en México*, México, Quinto Sol, 2003. p. 139.

La privatización de las empresas paraestatales y de la banca tuvieron un efecto más importante que el proveer de ingresos adicionales al gobierno o reducir el tamaño del Estado: arraigar a grandes capitales, antes sueltos en los intersticios especulativos o depositados en el extranjero, a la propiedad y manejo de grandes empresas. Buena parte de los capitales repatriados se

invertieron en la adquisición de esas empresas. El proceso de privatización de empresas paraestatales sirvió de anzuelo para ello.

1.3.2 .RECAPITULACIÓN

El tránsito de un modelo basado primordialmente en la sustitución de importaciones mediante elevados coeficientes de protección, a un modelo de economía abierta basado en las ventajas competitivas, ha causado más daños que beneficios a la economía nacional.

Las ramas que producen para el mercado interno han visto seriamente deterioradas sus posibilidades de acumulación, tecnificación, y expansión, y en algunos casos, incluso sus posibilidades de simple sobrevivencia, al enfrentar la concurrencia de mercancías importadas en condiciones desventajosas (de crédito, infraestructura y políticas de fomento).

La planta productiva hoy trabaja con muy bajos coeficientes de utilización de su capacidad instalada a causa de la apertura indiscriminada, la sobrevaluación del peso, el alza de las tasas internas de interés y de las políticas contractivas que han reducido mercados y desmantelado programas de fomento industrial y agrícola.

La inflación ha sido efectivamente abatida del 159% en 1987 a un solo dígito desde la década de los noventa a la fecha. Sin embargo, esta reducción de la inflación carece de bases económicas internas sólidas y depende de un factor

exógeno: la afluencia a México de ahorro externo en magnitud creciente para equilibrar la balanza de pagos y sostener tanto el tipo de cambio como la apertura comercial.

México necesita aumentar su competitividad a través de la aplicación de nuevas tecnologías. Sin embargo nuestro rezago en investigación y desarrollo es enorme y se ha agravado por las políticas del nuevo modelo económico. México en el año de la firma del TLCN no destinaba ni siquiera el 0.5% del PNB a la investigación tecnológica mientras que nuestro principal socio comercial, Estados Unidos, destinaba el 2.72% de su PNB¹² lo cual, significa que invertía más de cien veces lo que México en ciencia y tecnología.

Las políticas del nuevo modelo económico de estabilización y ajuste han tenido enormes costos sociales que conforman una deuda social muy superior a la deuda externa de México. La política de topes salariales por debajo del índice inflacionario y el abarrotamiento de los mercados de trabajo por la casi nula generación de empleos, provocaron la severa degradación de la participación de los salarios en el producto nacional, del 37.1% del PIB en el periodo 1970-1982 al 25.5% durante los últimos cinco años. Los salarios mínimos sufrieron una reducción casi ininterrumpida a lo largo de los primeros diez años del nuevo modelo, hasta representar un 1993 menos de la mitad (47.7%) del poder adquisitivo que tenían en 1982.¹³

¹² Guadarrama Jesús, "Encuentro Trilateral de Ciencia y Tecnología", *El Financiero*, 21 de febrero de 1992.

¹³ Calva José Luis, op. cit. p. 53.

Bajo el escenario macroeconómico de desbalance comercial –provocado por la apertura comercial, enmarcada en el TLCAN- el tipo de cambio sobrevaluado y las elevadas tasas reales de interés, la mayor parte de la planta industrial mexicana está siendo condenada a la acumulación de cartas vencidas, a las quiebras masivas y a su desplazamiento por los grandes corporativos transnacionales.

Durante la etapa de aplicación de la estrategia del nuevo modelo económico, con más mercado y menos Estado, la economía mexicana se caracteriza por su alta vulnerabilidad externa, mayor que antes de la crisis del 1982, por el desplome de los coeficientes de ahorro y ahorro/inversión, por la profundización de la inequidad en la distribución del ingreso, por el crecimiento vertical del desempleo, por la acumulación de rezagos que profundizan la desarticulación interna y la desigualdad en el desarrollo de la planta productiva que provocan la desmexicización del aparato productivo, por la insuficiencia y deterioro de la infraestructura, por la degradación de los sistemas educativos y asistenciales, por el incremento de la desnutrición infantil severa; en suma por el incremento de la pobreza.

La estrategia económica se orientó a restaurar el papel del mercado como mecanismo casi exclusivo de asignación óptima de recursos, maximizador de la producción y del empleo, corrector automático de eventuales desajustes económicos y garante de la inversión productiva y el desarrollo económico, transfiriendo a los agentes privados, gradual pero sostenidamente, las funciones económicas.

Además, el “eficientismo” aparece como el baluarte central, ya que el éxito de la libre competencia daría como resultado, según el nuevo modelo económico, no sólo que las empresas logren un aumento en la eficiencia y la productividad, sino que además el Estado (el cual debe proveer de los recursos infraestructurales necesarios al capital) tiene que regirse por los mismos cánones.

De esta forma la política económica de los gobiernos queda racionalizada y circunscrita a programas de modernización, eficiencia y productividad que satisfaga los requerimientos de la competencia internacional. Así mismo, la política de empleo y salarial ha pasado a depender de criterios eficientistas y productivistas sujetos al comportamiento de la actividad económica del mercado capitalista; de tal manera que el empleo sólo se puede mantener y el salario aumentar en la medida en que el trabajador produzca más, o sea, en la medida que aumente su grado de explotación.

CAPITULO II. MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES CON EL NUEVO MODELO ECONÓMICO

2.1 ANTECEDENTES: RELACIÓN SALARIAL DEL ESTADO DE BIENESTAR

A partir de los años ochentas inicia la puesta en marcha del nuevo modelo económico orientado al mercado externo que, en aras de la competitividad internacional, cuestiona de manera radical la relación salarial vigente y demanda nuevas formas que aligeren el costo salarial de las empresas.

Las transformaciones en la relación salarial en México forman parte de una estrategia económica diseñada para completar el proyecto de reconversión industrial que con base en la robotización e introducción de nuevas tecnologías se esta ensayando de manera diversificada para salir de la crisis económica que aqueja al país desde la década de los ochenta.

En el caso de esta investigación utilizo las categorías conceptuales de la escuela regulacionista¹ para un adecuado análisis de la relación salarial en México y su flexibilización como parte del proceso de modernización del ámbito laboral; por su estrecha vinculación con el poder de las instituciones

¹ Los conceptos fundamentales de los regulacionistas son: "las relaciones y los procesos sociales que se acompañan intrínsecamente de la noción de movimiento y por ende de la noción de transformación. Su objetivo es descubrir las formas mediante las cuales el sistema económico encuentra la mejor manera para reproducirse ...introduce en el análisis de poder que se genera en la sociedad capitalista y que conduce a la codificación de un marco legislativo, institucional y social que es sancionado por el Estado". Gutiérrez Garza Esthela, "La crisis laboral y la flexibilidad del trabajo, México 1983-88" en *Testimonios de la crisis, 4 Los saldos del sexenio (1982-1988)*, S. XXI-UAM-Iztapalapa, México, 1990,

del Estado, promotoras de la relación corporativa, además de la institucionalización y legalización de los derechos laborales de la lucha sindical mundial que han regulado las relaciones obrero-patronales en México, aspectos abordados en el capítulo I.

La relación salarial, entendida como “el conjunto de condiciones que rigen el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo”² cuyos componentes más importantes son:

- Una determinada forma de organización del proceso de trabajo.
- Los procedimientos de formación del salario
- La estructura de la calificación del trabajo
- Los flujos de movilidad de la fuerza de trabajo o el empleo
- Las formas de organización sindical
- Las prestaciones sociales y el Estado del bienestar ³

Dichos componentes de la relación salarial fueron plasmados institucionalmente en la legislación laboral, tanto en el artículo 123 desde 1917 como en su ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo de 1931. De tal forma que, los trabajadores contaban con un régimen laboral que regula la relación

² Boyer Rober, “Les transformations du rapport salarial dans la crise: une interprétation des aspect sociaux et économiques”, critique de l'économie politique, núm. 15/16, Paris, 1981, p. 189. Citado por Gutiérrez Garza Esthela, “De la relación salarial monopolista a la flexibilización del trabajo México, 1960-1986” en *Testimonios de la crisis. 2. La crisis del Estado de bienestar*, S. XXI-UNAM, México, 1998, p. 130.

³ Ibidem. p 131

salarial destacando la contratación laboral con salario mínimo y jornada de ocho horas.

En México desde la Constitución de 1917 se estableció el pago del salario mínimo para los trabajadores, y en 1931 se oficializa la utilización del índice del costo de la vida obrera en el arbitraje salarial, en 1962 se crea la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (tripartita) que se encarga de limitar al país en zonas económicas de acuerdo con el nivel de desarrollo económico, del costo de la vida y las condiciones del mercado de trabajo por lo cual la formación de los salarios quedó vinculada al índice del costo de la vida y a los incrementos de la productividad. Las políticas del Estado de bienestar significaron la búsqueda indirecta de una mayor justicia social mediante el incremento de la capacidad de consumo de los asalariados.

“Así el Estado de bienestar keynesiano no sólo se plantearía el restablecimiento del equilibrio automático del mercado mediante la incorporación de la clase obrera como parte del sistema de administración de la demanda efectiva, con que se haría cargo de la gestión directa de la fuerza de trabajo al menos en tres niveles: a) la fijación del marco jurídico y legal de las relaciones de explotación (la jornada laboral, el trabajo infantil, el salario,); b) la instauración del salario indirecto (prestaciones sociales) para asegurar la reconstitución de la fuerza de trabajo; y c) la estructuración de la asistencia social para orientarla hacia la reserva de mano de obra” .⁴

⁴ Ortega Max, *Neoliberalismo y lucha sindical*, 1982-1992, Cencos México, 1995, p 33.

La legislación laboral cuenta con principios fundamentales del derecho del trabajo tales como: “el carácter **irrenunciable** a los derechos consagrados en la ley fundamental y en las normas emanadas de ellas; el carácter **imperativo** de la misma y el principio de que en caso de duda en la aplicación o interpretación del articulado de la legislación laboral, deberá prevalecer la que más beneficios reporte al trabajador. De los anteriores principios se derivan postulados igualmente importantes en el derecho laboral: la estabilidad, la inamovilidad del puesto, el carácter fijo de la jornada y la composición del salario.”⁵

Los principios y postulados son “reglas básicas que no pueden ser violadas y que se convirtieron en parte fundamental de los cimientos en los que se construyó el derecho laboral”.⁶

Bajo este esquema legal-institucional se desarrolló el modelo estabilizador incorporando a la mayoría de la población urbana al consumo interno, se mantuvieron altas tasas de crecimiento y de ganancias con aumentos significativos del salario real, y un crecimiento notable de las prestaciones sociales instrumentadas por el Estado del bienestar.

Sin embargo, el crecimiento económico con grandes perspectivas de desarrollo social para un amplio sector de la población urbana estaba sustentado en una contradicción interna estructural que terminaría bloqueando

⁵Lóyzaga de la Cueva Octavio, *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, UAM-Azcapotzalco y Miguel Angel Porrúa, 2002, p. 61.

⁶ Ibidem, p. 60.

el proceso de acumulación. La insuficiente recaudación de divisas con la exportación de productos agropecuarios para la importación de maquinaria y tecnología provocarán la disminución en la acumulación de capital y consecuentemente la crisis económica, a la que nos referimos en el Capítulo I.

Para 1982 la economía se encontrará fracturada, la fuga de capitales se acentuará y México tendrá que declararse en moratoria cuando ya su deuda ascendía a 100 mil millones de dólares. La actuación inmediata del FMI en el diseño de políticas para la reestructuración de la economía mexicana, como ya lo señalamos en el capítulo anterior, con políticas de austeridad económica que traerán para los trabajadores un costo altísimo en cuanto a su pauperización y desempleo.

En el mundo de la producción y el trabajo lo que se planteó como medida para salir de la crisis fue la *reconversión industrial* que es una reestructuración profunda del aparato productivo que incorpore las nuevas tecnologías. De tal forma que a la brevedad forme un perfil diferente de la economía nacional: altamente tecnificada, competitiva, eficiente y rentable, orientada fundamentalmente hacia el mercado externo.

La reestructuración productiva presentaba dos vertientes: la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos enfrentando como principal obstáculo la falta de recursos para el financiamiento de la misma; y la segunda estuvo orientada a aligerar los costos para obtener vía la intensificación del trabajo y la comprensión salarial efectos contrarrestantes a

la caída de la productividad, el obstáculo inicial es la reglamentación laboral de la relación salarial anteriormente señalada ya que los derechos laborales estaban determinados en legislaciones oficiales e institucionales.

La estrategia económica seguida por el gobierno mexicano, ante la falta de recursos para la modernización tecnológica va a enfatizar su propuesta de reestructuración productiva en la vertiente de la flexibilización de las relaciones laborales.

El Estado pretende convertir a la fuerza de trabajo mexicana en la más barata del mundo, con el fin de atraer al capital extranjero y hacer de México un país maquilador orientado a la exportación. El descenso en el precio de la fuerza de trabajo debería redundar en un incentivo y atractivo para la inversión de capitales externos e internos sobre la base de una mayor tasa de ganancia ofreciendo una fuerza laboral disciplinada, barata y abundante.

“La estabilidad en el empleo, la protección social, la vinculación estrecha de los salarios con la productividad y el consumo interno, las prestaciones sociales, son para los empresarios, auténticos estorbos a la valorización del capital. La razón es una, presentada en la consigna: producir para exportar. Evidentemente, no todos los empresarios están en esta situación de poder

convertirse en exportadores. Sin embargo se colocan en la estrategia de la superexplotación con el fin de sacar ventajas en el corto plazo.”⁷

Amparándose en la reconversión industrial los empresarios pretenden aumentar la productividad provocando la flexibilización de las relaciones laborales con: contratos de trabajo temporales, aumento de contrataciones a puestos de confianza sobre los contratos de base, polivalencia en las funciones a realizar, ampliación o reducción de la jornada laboral y sobre todo flexibilidad salarial. Se busca abaratar los gastos laborales por medio de la disminución de la seguridad social y de la transformación de la contratación y uso de la fuerza de trabajo de manera precaria y eventual.

De esta forma los derechos laborales comienzan a presentarse como un obstáculo para la modernización productiva por lo que se hace necesario su flexibilización, entendida esta como “la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la real o presunta finalidad de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa”⁸.

La transformación de la intervención del Estado no interfiriendo en la delineación de la política productiva y permitiendo a las propias empresas emprender sus propósitos de modernización, crea nuevos mecanismos de

⁷ Guillén Héctor, “De la crisis financiera a la austeridad hayekiana” en Gutiérrez Garza Estela, coord. *Testimonios de la crisis. 3. Austeridad y reconversión*, Siglo XXI-UNAM, p. 55.

⁸ Uriarte Ermida, “La flexibilidad”, Cuadernos de la fundación, No. 3, Montevideo, FCU, 2000, p. 9. Citado por Reynoso Castillo Carlos, *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, Miguel A. Porrúa- UAM-Azcapotzalco, México, 2006, p. 142.

autocontrol y redefinen su participación como mediador entre el capital y sindicatos.

La gran interrogante es ¿cómo modificar la relación salarial que además de su arraigo en prácticas sindicales plasmadas en los contratos colectivos fueron institucionalizadas en la legislación laboral, de qué manera se puede flexibilizar el trabajo?.

2.2. REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA MEDIANTE LA RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

La reconversión industrial es elemento clave de la reestructuración económica denominada “cambio estructural”. La modernización económica en materia productiva se definió e impulsó con la reconversión industrial, cuando los procesos de trabajo se maquinizaron desplazando a la fuerza de trabajo como apéndices de la máquina que supervisaban. No obstante, el proceso de trabajo implica materias primas, instrumentos de producción y hombres; por lo tanto una organización integral del proceso de trabajo, bajo las nuevas circunstancias definidas con la introducción de nueva tecnología y el objetivo de una "productividad eficiente", hacen necesario replantear las relaciones productivas del nuevo esquema.

La reconversión industrial es definida como el cambio que debe experimentar la industria tradicional a través de un proceso de modernización tecnológica, productiva y de organización de las empresas y ramas industriales. Esta idea

se refuerza al constatar los lineamientos de la estrategia de desarrollo para el cambio estructural:

- “Reconversión de las ramas tradicionales de la industria nacional que representan desfases tecnológicos y bajos coeficientes de productividad y competitividad internacional.
- Articulación de las industrias modernas para integrarlas eficientemente a la industria nacional.
- Asegurar el crecimiento de las industrias modernas, ya constituidas a través de políticas de fomento y regulación industrial para hacerlas más eficientes y competitivas.
- Crear industrias de alta tecnología con base en tres áreas fundamentales que constituyen la revolución tecnológica contemporánea: microelectrónica, biotecnología y nuevos materiales para sustituir recursos de origen natural.”⁹

La reconversión es un complejo proceso de adaptación del conjunto de estructuras industriales al nuevo entorno técnico-económico. El objetivo es darle mayor competitividad y eficacia a la industria, para poder acceder al comercio exterior, impuesta por el nuevo modelo económico.

⁹ Sotelo Valencia, Adrián, *“Política y reconversión industrial en México”*, en Gutiérrez Garza Esthela coord., *Testimonios de la crisis. 3. Austeridad y reconversión*, Siglo XXI-UNAM, México, 1988, p. 195.

El objetivo central de la reconversión industrial es elevar la productividad y los niveles de acumulación para superar la crisis económica, así en torno a esta visión se presentan los siguientes señalamientos:

- El aspecto más visible de la reconversión es el precipitar la elevación de la productividad (salto cualitativo) a través de las innovaciones tecnológicas.
- La dimensión cultural de la reconversión (ir más allá de lo técnico y lo económico) implica un cambio de valores y de patrones de comportamiento.
- Se busca reforzar y alterar cualitativamente los métodos de producción de plusvalor relativo.
- Dimensión internacional. Debe funcionar en un contexto de la creciente apertura externa, de hecho se pretende que funcione como impulsora de dicho proceso.¹⁰

Las nuevas formas de trabajo y de contratación serán más flexibles y ajustables a la dinámica de la inversión productiva y a la introducción de innovaciones tecnológicas.

De acuerdo a estos planteamientos se llega a la conclusión de que son las relaciones laborales y su respectiva relación salarial, heredadas del pasado el

¹⁰ De la Garza Enrique, "Reconversión industrial en México y procesos de trabajo", *El Cotidiano*, N° 16, marzo-abril de 1987, P. 100

principal obstáculo para superar la crisis. Entre los principales cambios propuestos están:

- Flexibilización de la organización del trabajo.
- Cambios en la formación de los salarios (sujeción de cambios tecnológicos).
- Cambios en la concepción gubernamental en torno a la seguridad social (salud, vivienda, educación, jubilaciones y pensiones).

El concepto de relaciones laborales remite a una concepción más amplia que sólo los aspectos jurídico y contractuales: desde el punto de vista productivo (la lucha del capital por imponer su dominio en el proceso de trabajo) lo cual esta vinculado con la lucha obrera por el desgaste de la fuerza de trabajo; desde el punto de vista de la circulación (compra-venta de la fuerza de trabajo) y la mediación del Estado con la relación capital-trabajo y su repercusiones en el control político.

Sin embargo, pese a que el Estado a deslindado de alguna manera como intermediario entre la relación empresa-sindicatos, este no ha dejado de interferir en sus relaciones, el Estado ha definido el comportamiento y actitud de los sindicatos, no dentro del proceso de trabajo, sino en las negociaciones para el crecimiento económico a favor del capital, sujetando a los sindicatos a firmar pactos sectoriales, estableciendo topes salariales que por las mismas condiciones de crisis económica han reducido el poder adquisitivo de los trabajadores al grado tal de no ser ya el salario mínimo para la subsistencia,

sino un salario de referencia o base a partir del cual se calculan los salarios contractuales y las prestaciones.

La intervención estatal nunca ha dejado de estar presente, desde su intervención jurídica a controlado y busca modificar el papel y función de los sindicatos. El artículo 123 constitucional establece su registro en la Junta de Conciliación y Arbitraje, subordina la legalidad de los contratos a su depósito en la Junta, califica las huelgas, establece las requisas, etc. Con el cambio del modelo económico se define una nueva relación entre el Estado y sindicatos pero sobre todo una posición distinta de la fuerza de trabajo frente al capital.

2.3 PROCESO DE FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

La reconversión industrial ha pretendido aumentar la productividad provocando la flexibilización de las relaciones laborales con: contratos de trabajo temporales, aumento de contrataciones a puestos de confianza sobre los contratos de base, polivalencia en las funciones a realizar, ampliación o reducción de la jornada laboral y sobre todo flexibilidad salarial;¹¹ (sueldos a

¹¹ "La flexibilidad es manejada como estrategia para abatir costos e incrementar ganancias por parte de las empresas transnacionales, y se ha vuelto elemento central en la competencia internacional. Continuar con las ventajas comparativas estáticas, basadas en elementos naturales (minerales, energéticos), situaciones climatológicas y sociodemográficas (mano de obra), como única vía de participación en el mercado mundial, es -precisamente- el interés de las empresas transnacionales y de los países industrializados, ya que así estarían seguros de obtener siempre, por precio barato, esas fuentes de riqueza". Mertens Leonard, *Crisis económica y revolución tecnológica*, impreso, 1988, p. 81

destajo). “Se busca abaratar los gastos laborales por medio de la disminución de la seguridad social y de la transformación de la contratación y uso de la fuerza de trabajo de manera precaria y eventual”,¹² dejando al margen la participación del sindicato en la redefinición de las relaciones laborales y cancelándoles el ejercicio de pactar sus derechos colectivamente.

Anteriormente, el Estado al definir la política económico-productiva del país, tanto en el período de su consolidación, industrialización y de desarrollo sostenido de la nación, tomó una actitud proteccionista de los derechos laborales manteniéndolos paralelos a su proyecto económico y cobijando a las organizaciones y corporaciones sindicales en una relación clientelar en donde las prestaciones sociales tuvieron el costo social de proporcionar legitimidad y apoyo político, situación que logró conciliar los intereses de acumulación de capital con la estabilidad del régimen. Los derechos laborales legal e institucionalmente diseñados con carácter tutelar y protector con la tendencia flexibilizadora, cambian su posición a simples coadyuvantes de la política económica en favor de las grandes empresas. En este sentido, la transformación de la intervención del Estado no interfiriendo en la delineación de la política productiva y permitiendo a las propias empresas emprender sus propósitos de modernización, crea nuevos mecanismos de autocontrol y redefinen su participación como mediador entre trabajadores y patrón.

¹²Solís de Alba Ana Alicia, “*La política laboral del neoliberalismo mexicano*”, 1982-90, *La Jornada Laboral*, 7 de junio de 1991, p. 3.

El nuevo proyecto económico modernizador de las relaciones productivas ha implementado mecanismos, tales como la capacitación, que busca la reeducación del trabajador asalariado, modificando de manera fundamental derechos establecidos constitucionalmente y los cuales conformaron parte medular de la intervención y negociación entre el estado y los sindicatos frente al capital, las transformaciones que han enfrentado las relaciones laborales se sintetizan en los siguientes aspectos:

a) En términos de la contratación

Contrato corporativo	Contrato flexible
Establecimiento de tabuladores, escalafones, categorías, no movilidad interna.	Compactación de los tabuladores, movilidad interna, elasticidad de la jornada de trabajo
Contratación de planta y derecho sindical	Contratación de eventuales o puestos de confianza sin derechos sindicales
Limites a las empresas para subcontratar servicios e integrar eventuales.	Contratación de empresas principalmente para actividades de servicios, cubriendo espacios de eventuales regularmente.

b) En términos de salario

Contrato corporativo	Contrato flexible
Salario semanal o quincenal con días de descanso pagados	Salario por hora o producto, en ocasiones los días de descanso se pagan en proporción a las horas trabajadas durante la semana.
Prestaciones (prima vacacional, seguridad social, programas de vivienda, becas de educación etc.)	Sin prestaciones sociales
Pago de horas extras	Sin pago de horas extras.

Fuente: Enrique De la Garza, "Reconversión industrial en México y procesos de trabajo", **El Cotidiano**, N° 16, marzo-abril de 1987.

El diagnóstico de los empresarios es totalmente concordante con los planteamientos de la flexibilización laboral, señala que: "...el mercado laboral mexicano se caracteriza por una excesiva rigidez e inflexibilidad, que se traduce en altos costos de contratación y despido, fuertes erogaciones por concepto de seguridad social y una fuerte presencia de actividad sindical en muchos sectores. Los altos costos laborales que lo anterior supone (...) han provocado el encarecimiento relativo del factor trabajo (...) llegándose a convertir en uno de los principales obstáculos para la creación de empleo en el país".¹³

Sin embargo, pese a la vigencia del marco legal que regula las relaciones laborales los empresarios han logrado, en materia de flexibilización laboral,

¹³ Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP), "*Modernización y productividad*", México, Diana, 1988, p. 119.

más de lo que se puede uno imaginar. Con la política de austeridad aplicada en México desde 1983 el gobierno ha permitido a los empresarios tener plena libertad de gestionar los asuntos laborales según les convenga brindándoles apoyo mediante la Secretaría del Trabajo (ST). Basta señalar la posición de la ST en el ejercicio al derecho de huelga, todas las huelgas importantes defensorias de la defensa de los contratos colectivos de trabajo frente a la ofensiva la reestructuración productiva han sido declaradas “inexistentes” por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así a sucedido con los sindicatos de electricistas, telefonistas, industria automotriz Nissan y Ford y Aeroméxico entre otros. Esto ha obligado a los trabajadores a levantar su huelga en un plazo de 24 horas *so pena* de quedar automáticamente despedidos en caso contrario.

La flexibilización se ha manifestado de manera diferenciada entre empresas o sindicatos, ya que el marco legal no ha sufrido variaciones importantes pero a sido a través de la jurisprudencia y la negociación colectiva las fuentes más importantes de los cambios operados en los últimos años. La productividad en el trabajo es otro aspecto incluido mediante los contratos colectivos que no está regulado en la Ley Federal del Trabajo y que sólo se menciona de manera indirecta al tratar el tema de la capacitación. Las negociaciones han derivado en pactar ‘convenios de productividad’ en donde se acuerdan aumentos salariales disfrazados de ‘incentivos’ o ‘bonos’ de productividad dando lugar a grandes diferencias salariales en un mismo centro de trabajo.

De tal forma que, si bien los contratos colectivos han sido el espacio idóneo para normar los derechos de los trabajadores e incluso plasmar temáticas novedosas tales como: aspectos sobre género, la calidad o la productividad también han sido utilizados para flexibilizar la relación laboral. Los derechos laborales legal e institucionalmente diseñados con carácter tutelar y protector con la tendencia flexibilizadora, cambian su posición a simples coadyuvantes de la política económica en favor de las grandes empresas.

Respecto a la conformación del salario es obvio que este ya no representa el ingreso mínimo necesario para cubrir los gastos de una familia, hoy el salario mínimo es sólo un parámetro de referencia. El control político del gobierno de las dirigencias sindicales y de éstas sobre el movimiento obrero ha permitido el avance del proyecto de flexibilización laboral de los empresarios y han perdido efectividad frente a la defensa de los derechos de sus agremiados. Es claro que el Estado y el capital no renunciarán a su empeño por imponer los cambios necesarios para garantizar su objetivo final: obtener mayores ganancias aun a costa de la sobreexplotación del trabajo.

Sin embargo, la flexibilización de las relaciones laborales no son privativas del sector productivo, recordemos que la flexibilización nace como estrategia para salir de la crisis y forma parte del programa de 'reestructuración económica' que el gobierno mexicano implementa desde la década de los ochenta, donde las políticas de austeridad pasan también por el sector público, a fin de terminar con el déficit del gasto público y provocar que el Estado se reduzca y no gaste.

De esta forma, el Estado se rige por los mismos cánones de la política productiva y adopta la 'racionalidad económica' y el 'eficientismo' como sus baluartes conductores. Ser competitivo, eficiente, eficaz y rentable son los principios del nuevo modelo económico actual; por lo que las políticas de empleo y salario, para los trabajadores al servicio del Estado o de instituciones públicas descentralizadas, responderán a los mismos patrones y coadyuvarán al cumplimiento de dichos principios.

Las políticas de ajuste económico emprendidas por el gobierno mexicano en el sector público, incluyendo los organismos públicos autónomos, han significado salarios bajos, mayor desempleo y pérdida de derechos laborales en la praxis.

En el sector público la flexibilización se lleva a cabo al margen de la legislación vigente y haciendo ciertas mutaciones de los derechos laborales en la práctica ya que enfrenta el carácter rígido del derecho del trabajo el cual "ha dado lugar a principios o postulados de esta rama jurídica, que se han traducido en reglas básicas que no pueden ser violadas y que se convirtieron en parte fundamental de los cimientos en los que se construyó el derecho laboral."¹⁴

No obstante, el alcance proteccionista del Artículo 123 y su ley reglamentaria abarcan tanto el trabajo económico, como el trabajo en general aplicable a toda persona que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea éste;

¹⁴ Lóyzaga de la Cueva op. cit., p. 60.

lo que finalmente se traduce en un mínimo de normas protectoras a favor del poseedor y vendedor de su fuerza de trabajo, recordemos que el fin último del derecho laboral es: fijar las bases de explotación de la fuerza de trabajo asalariada, garantizar su uso racional, fijar su precio mínimo, determinar las reglas para dirimir controversias entre patrón y trabajador, todo ello en función de garantizar la reproducción del sistema frente a una explotación indiscriminada y depredadora.

En el sector educativo la política restrictiva de financiamiento, impuestas por los organismos internacionales al gobierno mexicano, lo obligaron a adoptar mecanismos para hacer más bajos los costos de educación, particularmente disminuir el presupuesto para el pago de salarios del personal académico de las universidades públicas. Las instituciones de educación superior actualmente aplican criterios empresariales para que ahora los docentes merezcan su pago con base en la productividad, la eficiencia y los méritos académicos, específicamente en la UNAM se han establecido “Estímulos a la productividad”.

Se pretende terminar o modificar el concepto de prestaciones laborales, tales como despensa, ayuda a vivienda, permiso con goce de sueldo, años sabáticos, maternidad, guardería, aguinaldo, pensión, jubilación, etc. por un sobre sueldo vinculado al desempeño en el trabajo previa evaluación de la productividad a fin de incentivar la eficiencia laboral. De esta forma se justifica la contratación por tiempo determinado (interinato) de acuerdo al desempeño y el gobierno se ahorra prestaciones laborales determinadas por ley con

contrataciones interinas con empleados que no gozan de estabilidad en el empleo, de las prestaciones sociales establecidas por ley ni causan antigüedad, ni requieren pensión ni jubilación.

La reestructuración económica y la modernización educativa implementada en la UNAM desde la década de los ochenta mediante políticas de ahorro y autofinanciamiento de la educación superior han provocado el deterioro de los salarios del sector universitario con la pretendida justificación de hacer más productiva, eficiente y rentable a la Universidad.

Aunque los trabajadores universitarios están sujetos a la Ley Federal del Trabajo su ubicación normativa parece situarse en una opción ecléctica donde si bien no se les considera de manera tal como 'burócratas' tampoco se rigen totalmente por la normatividad del resto de los trabajadores, y por otra parte conservan lazos con áreas propias de la función pública como es el caso de la seguridad social. A los trabajadores de la UNAM se les aplica regímenes laborales especiales por pertenecer a una institución de educación superior autónoma por ley, siempre bajo la observancia de la ley máxima, la Constitución.

La flexibilización de los derechos laborales mediante contratos temporales renovables por periodos cortos, cuya terminación al cabo de cada ciclo no genera responsabilidad para el patrón aun cuando la naturaleza del servicio contratado o utilizado sea por tiempo indeterminado atentan contra la estabilidad en el empleo, además de realizarse al margen de la ley. En el caso

de la Facultad de Estudios Superiores, FES-Aragón donde gran parte de su personal docente es contratado de manera interina por periodos semestrales se está vulnerando su derecho a la 'estabilidad en el empleo'.

Cabe señalar que la estabilidad en el empleo como "principio jurídico tiene gran fuerza y sustento legal. Baste apuntar que de acuerdo con la legislación vigente el contrato y la relación de trabajo debe entenderse por tiempo indeterminado, salvo que las labores de los asalariados sea por obra determinada, en cuyo caso debe ser por su propia naturaleza, o por tiempo determinado por la misma razón, o porque se haya sustituido temporalmente a otro trabajador o por las causas que determine la ley, que corresponde finalmente también a la misma causa".

(...) "El mantener al trabajador en estado de inseguridad respecto a su continuidad en el trabajo, permite al patrón lograr una mayor sumisión del empleado, debido al temor del mismo de no seguir contando con el pago de la venta de su fuerza de trabajo".¹⁵

¹⁵ Ibidem, p. 71.

CAPITULO III. IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES EN LA FES-ARAGÓN 2001-2006

En el capítulo anterior señalamos que la flexibilización de las relaciones laborales nace como una de las estrategias de reestructuración económica que el gobierno mexicano implementa desde la década de los ochenta para salir de la crisis. Además apuntamos que, la flexibilización laboral fue diseñada inicialmente para el sector productivo pero que no es privativa de él, se está implementando en todo el sector público con severas políticas de austeridad, particularmente se ha disminuido drásticamente el presupuesto gubernamental dedicado a los programas de desarrollo social en las áreas de: salud, vivienda, alimentación, generación de empleo y por supuesto educación, a fin de terminar con el déficit del gasto público y provocar que el Estado se reduzca y no gaste.

Las políticas de ajuste económico emprendidas por el gobierno mexicano en el sector público, incluyendo los organismos públicos autónomos por ley, han significado una política laboral de: salarios bajos, cancelación o congelamiento de plazas de base, reducción de plantillas de personal mediante retiros voluntarios, e incremento de contrataciones eventuales y/o por honorarios con el propósito de disminuir los gastos de seguridad social y cancelar las indemnizaciones por despido, lo que he señalado como la superexplotación de la fuerza de trabajo en el capítulo I; provocando mayor desempleo y pérdida de derechos laborales en la praxis.

La reestructuración económica y la modernización educativa implementada en la UNAM, desde la década de los ochenta, mediante políticas de ahorro y autofinanciamiento de la educación superior han provocado entre otros factores el deterioro de los salarios del sector académico universitario con la pretendida justificación de hacer más productiva, eficiente y rentable a la Universidad. Se busca abaratar los gastos laborales por medio de la disminución de la seguridad social y de la transformación de la contratación y uso de la fuerza de trabajo de manera precaria y eventual.

Los trabajadores universitarios están sujetos a la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, su ubicación normativa parece situarse en una posición ecléctica donde si bien no se les considera de manera tal como 'burócratas' tampoco se rigen totalmente por la normatividad del resto de los trabajadores y por otra parte conservan lazos con áreas propias de la función pública como es el caso de la seguridad social, ya que cuentan con los servicios del ISSSTE. A los trabajadores de la UNAM, se les aplica regímenes laborales especiales por pertenecer a una institución de educación superior autónoma por ley.

La flexibilización de las relaciones laborales de los académicos en la Universidad tiene todo un antecedente histórico-jurídico importante de revisar con detenimiento.

3.1 REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS RELACIONES LABORALES UNIVERSITARIAS.

La regulación jurídica actual de las relaciones laborales en la UNAM se ha venido definiendo a lo largo de la historia de la misma institución;

particularmente a partir de 1929 cuando se eleva a garantía constitucional la autonomía de la Universidad otorgándole la facultad de gobernarse a sí misma para poder realizar sus fines de educar, investigar, y difundir la cultura, sin embargo, para esta época la autonomía es relativa ya que el Presidente de la República seguía teniendo injerencia en la Universidad a través de la designación del Rector, el cual elegía mediante una terna; además el Estado se reservaba la facultad de revisar y controlar el uso de los recursos financieros.

Es hasta 1945 con la creación de la Ley Orgánica donde se reconoce formalmente la facultad de la Universidad de autogobernarse y delinea su autonomía en tres grandes rubros:

Autonomía académica: sus fines los realiza de acuerdo con la libertad de cátedra e investigación, libre examen, discusión de ideas, determinación de planes y programas de estudio, así como la fijación de términos de ingreso, promoción y permanencia de personal académico.

Autonomía de gobierno: libertad para el nombramiento de sus autoridades y definición de sus normas.

Autonomía económica: libre administración de su patrimonio.¹

Para diferenciar a los trabajadores universitarios del resto de trabajadores al servicio del Estado y a fin de consolidar la autonomía universitaria, -

¹ Legislación Universitaria, **Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México**, UNAM. 1995.

involucrada en diversas polémicas, debates y hasta conflictos laborales que llegaron al estallamiento de huelga- se decidió elaborar estatutos que regularan las relaciones de trabajo:

- En 1945 el Reglamento de profesorado de carrera.
- En 1946 el Reglamento de investigadores de carrera.
- En 1948 el Reglamento de profesorado tiempo completo.
- Durante 1962-63 el Consejo Universitario transforma los reglamentos en estatutos.
- En 1970 se aprueba el 1° Estatuto del Personal Académico.
- En 1974 se modifica el Estatuto de 1970 y es el que está vigente hasta la fecha.

Sin embargo, para consolidar la actual normatividad jurídica laboral de los académicos, la Universidad ha vivido diversos procesos y conflictos laborales, destacando los siguientes:

- 1949 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social niega el registro de un sindicato de trabajadores de la UNAM.
- 1969 inicio de formación de sindicato académico (SPUNAM) y elaboración de estatuto.
- 1972 Conflicto laboral por el establecimiento de un Contrato Colectivo, la STPS señalaba que éste sólo era para regular las condiciones de trabajo de las empresas con fines de lucro, en su lugar el Consejo

Universitario proponía un Convenio. Ante la falta de resolución de dicho conflicto e intervención del gobierno el rector Pablo González Casanova presenta su renuncia.

- 1974 se publica en la Gaceta, luego de la realización de foros de discusión, el proyecto de Estatuto Académico aprobado por el Consejo Universitario y rechazado por la Coalición de Académicos.
- Posteriormente, también en 1974, en la Facultad de ciencias se forma el Sindicato de Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), y se inicia la discusión de Estatuto, Contrato Colectivo y plan de acción, movimiento en donde predomina la ideología de izquierda y la militancia al Partido Comunista.
- 1975 Aprobación de la formación de SPAUNAM.
- 1976 Primera y única revisión salarial de SPAUNAM.
- 1974-76 ante la ofensiva del sindicalismo académico la rectoría organizó a sectores conservadores y de derecha del personal docente en asociaciones, así como la contratación de nuevos docentes en toda la UNAM, para cambiar la correlación de fuerzas dentro de la Universidad y tener un instrumento de control de los profesores, además de buscar la titularidad del Contrato Colectivo.

Así se formó *la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM, (AAPAUNAM)* que logra afiliar a 5,139 académicos frente a 3,547 que tenía el SPAUNAM quitándole la titularidad del Contrato

Colectivo a este último y conservando la representación de los académicos universitarios hasta la fecha.

- Al inicio de 1977 para contrarrestar la alianza y negociaciones entre la AAPAUNAM y rectoría, STUNAM y SPAUNAM intentan aliarse y formar un solo frente por un Contrato Colectivo Único y estallan una huelga.

Rectoría rechazó la huelga y negó la posibilidad de lograr la titularidad del sector académico al STUNAM argumentando que su movimiento partía y estaba soportado por el sector administrativo.

1979 se realizan foros de discusión con distintos sindicatos universitarios y se forma el Sindicato Único de Trabajadores Universitarios (SUNTU) por un Contrato Colectivo Único. Esta vez la respuesta vino del gobierno federal, el Presidente José López Portillo manda una iniciativa de Ley, Apartado "A" del Artículo 123 para concluir con los conflictos laborales de los académicos de las universidades públicas autónomas por ley; la iniciativa es aprobada por el Congreso de la Unión en 1980.²

- En junio de 1980 se publicó en el Diario Oficial la modificación al artículo 3o. fracción VIII de la Constitución reconociendo que las instituciones de educación superior podrían gobernarse a sí mismas e indicando que las relaciones de trabajo entre éstas y sus trabajadores

² Regalado Baeza, Ma. Elena, *Sindicalismo universitario, el caso de los académicos en la UNAM*, Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Políticas de la UNAM, 1986.

(académicos y administrativos) se regirían por el apartado “A” del artículo 123 de la misma Constitución. Creando de esta forma un régimen laboral especial.

En el mismo año se adiciona el capítulo XVII al Título VI de la Ley Federal del Trabajo con el fin de regular las relaciones de laborales de los trabajadores de instituciones de educación superior autónomas por ley con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social, concordando con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de la Universidad. (Art. 353 J).

El capítulo para trabajadores universitarios establece algunos conceptos y principios, entre ellos la definición del trabajador académico señalando que: es la persona física que preste servicios de docencia o investigación a las universidades e instituciones, labor que realiza con base en los planes y programas establecidos por la misma institución (Art. 353-K).

Además se reconoce el aspecto funcional y la autonomía universitaria estableciendo que serán las instituciones las que de manera exclusiva regulen los aspectos académicos. (Art. 353-L).

Respecto al acceso al empleo en las instituciones autónomas por ley determina que existirán dos variantes en función del tipo de contrato. Si se trata de contrato por tiempo indeterminado, entonces se requiere haber aprobado la evaluación académica que realice el órgano

competente conforme a los requisitos y procedimientos que establezcan las mismas instituciones. Por otra parte, en cuanto a los tipos de contrato éstos podrán ser: por sus duración, de tiempo completo o medio tiempo, y por hora clase, para aquellos que realicen exclusivamente labores de docencia, además de corresponderle salario distinto para trabajo igual si este corresponde a diferente categoría académica. (Art. 353-L, M y N).

Se señala el derecho a formar un sindicato gremial o de institución y la contratación colectiva (Art. 353-Ñ, O, P, Q.).

Para la LFT el Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objetivo de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (Art. 386 LFT).

El sindicato que cuente con la mayoría de los trabajadores, será el titular del contrato colectivo de trabajo, y en consecuencia, si la Junta declara la pérdida de la mayoría, perderá la titularidad. (Art. 389 LFT).

Las estipulaciones del contrato colectivo, se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, así como a los trabajadores de confianza, cuando no se les haya excluido expresamente (Arts. 184 y 396 LFT).

El aviso para la suspensión de labores por estallamiento de huelga deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo. Las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquellas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso. (Art. 353 R).

Se formarán Juntas Especiales, con representante académicos electos dentro de las instituciones, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. (Art. 353 S, T).

Los trabajadores de las universidades disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus Leyes Orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley. (Art. 353 U).

De esta forma, se crea el marco jurídico constitucional para la regulación del trabajo entre la Universidad y sus empleados, los cuales dejan de ser

trabajadores al servicio del Estado y forman parte de un régimen laboral especial.

De la exposición anterior, sobre el marco constitucional de las relaciones laborales de los docentes de la UNAM podemos hacer las siguientes consideraciones:

1. La Universidad Nacional Autónoma de México es un Organismo Público Descentralizado con Autonomía por Ley, según lo dispone el Artículo 3° Constitucional.
2. En virtud de la autonomía, la Universidad tiene la facultad de gobernarse a sí misma para poder realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura.
3. La Universidad cuenta con la facultad de fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.
4. Las modalidades establecidas en la LFT para la prestación del servicio de los académicos debe concordar con la autonomía, libertad de cátedra y los fines de la Universidad.
5. Las relaciones de trabajo entre la institución y sus trabajadores académicos se rigen por lo dispuesto en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en los términos y con las modalidades establecidas en la LFT.
6. Las disposiciones de la LFT son de orden público y por tanto no produce efecto legal alguno la estipulación que implique pérdida o renuncia de cualquiera de sus derechos.

7. La actividad humana intelectual que prestan los trabajadores académicos se encuentra comprendida dentro de la definición de trabajo y la de trabajador en el Artículo 8 de la LFT.
8. Se trata de un trabajo de régimen especial comprendido en el Capítulo XVII del Título Sexto de la LFT.³

El reconocimiento legal de la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo entre la universidades e instituciones de educación superior resultó toda una conquista laboral, en virtud de que las autoridades universitarias negaban la existencia de la relación laboral e incluso la Suprema Corte de Justicia sostenía ese mismo criterio, bajo el argumento de que las Universidades públicas no persiguen fines de lucro y el derecho laboral era para defender a los trabajadores de la explotación de las empresas.

3.1.1 LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES ACADEMICAS

La Ley Orgánica de la Universidad, en sus Arts. 13 y 14, establece las normas con base en las cuales se rigen las relaciones entre la Universidad y su personal académico:

El Artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM señala: “las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictara el Consejo Universitario. En

³ Vázquez Prado José Eduardo, *La estabilidad en el empleo de los trabajadores académicos de la UNAM*, Tesis de licenciatura en derecho, ENEP-Acatlán, 2000.

ningún caso, los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo”.⁴

En el Artículo 14 se menciona que las definitividades de profesores e investigadores, deberán hacerse mediante los concursos de oposición para comprobar la capacidad de los candidatos. Así mismo se señala que la Universidad no puede hacer designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un año lectivo.

El personal académico de la Universidad está definido en el Título Cuarto del Estatuto General, comprendiendo los artículos del 73 al 82 y señala que éste está integrado por:

- *Técnicos académicos ordinarios*
- *Ayudantes de profesor o investigador*
- *Profesores o investigadores ordinarios*
- *Profesores de asignatura*
- *Profesores o investigadores de carrera*
- *Profesores, investigadores y técnicos visitantes*
- *Profesores o investigadores extraordinarios*
- *Profesores o investigadores eméritos*

⁴ Legislación universitaria, Ley Orgánica, op. cit. p. 20.

El Estatuto General estipula que para el ingreso y promoción será el Estatuto del Personal Académico quien consigne el procedimiento; así como sus derechos y obligaciones.

Finalmente, se señala que el personal académico de carrera puede desempeñar un cargo académico-administrativo de tiempo completo sin perder derechos laborales y reintegrarse a sus funciones al término de su encargo.

3.1.2 ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica y en el Título Cuarto del Estatuto General de la UNAM, antes referidos, el Estatuto del Personal Académico de la UNAM es el instrumento que rige las relaciones laborales de los docentes e investigadores y en general la vida académica de la Universidad.

El estatuto señala cuáles son los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico en la Universidad, además menciona cuáles y de qué manera se integran los órganos colegiados que atienden los concursos de oposición y las normas para la calificación de los mismos. En este sentido, el Estatuto del Personal Académico de la UNAM fija el proceso de evaluación que permite obtener la definitividad y en consecuencia la estabilidad en el empleo dentro de la UNAM.

En su Artículo 66 se menciona que “los concursos de oposición son los procedimientos para el ingreso o promoción de los profesores e investigadores. El concurso de oposición para ingreso, o concurso abierto, es el procedimiento público a través del cual se puede llegar a formar parte del personal académico como profesor o investigador de carrera interino, o a contrato, o como profesor definitivo de asignatura.

El concurso de oposición para promoción, o concurso cerrado, es el procedimiento para evaluación mediante el cual los profesores o investigadores de carrera, interinos o a contrato, pueden ser promovidos de categoría o de nivel.”⁵

Además los profesores e investigadores, cualquiera que sea su categoría o nivel, pueden participar en los concursos de oposición para ingreso o concursos abiertos para ser promovidos de nivel o de categoría.

El artículo 51 del Estatuto del Personal Académico establece que en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada, no será necesaria la realización de un concurso de oposición para ingreso, previa aprobación del Consejo Técnico.

De manera general, los procedimientos para el ingreso o la promoción del personal académico se encuentran en el artículo 66, antes citado, clasificándolos en concursos de oposición para ingreso o concursos abiertos y concursos de oposición para promoción o concurso cerrados, procedimientos

⁵ Legislación universitaria, **Estatuto del Personal Académico**, UNAM, 1995, 218-219.

que se aplican para el ingreso, la estabilidad y la promoción de la comunidad académica universitaria.

Las disposiciones del Artículo 66 tienen repercusiones laborales que se plasman en los contratos individuales de trabajo, mismos que pueden ser como interinos lo cuales se equiparan a los contratos de tiempo determinado; definitivos que por analogía corresponden al contrato por tiempo indeterminado; y otros tipos de contratos para los casos eminentemente excepcionales que conforme al artículo 51 del Estatuto, pueden ser para obra determinada o por contrato.

En el Capítulo V, sección B se aborda la contratación de profesores interinos de asignatura, es decir contratación por horas y tiempo determinado.

“Art. 46 Cuando no exista profesor definitivo para impartir una materia, el director de la dependencia podrá nombrar un interino que deberá satisfacer los requisitos establecidos en el presente estatuto, por un plazo no mayor de un periodo lectivo, prorrogable por dos más si se ha demostrado capacidad para la docencia. La persona así designada empezará a laborar de inmediato y su nombramiento será sometido a la ratificación del Consejo Técnico respectivo.”

“Art. 48 Los profesores interinos de asignatura con antigüedad mayor de un año, deberán presentarse a los concursos de oposición para ingreso que se convoquen en la materia que impartan. Los que no cumplan esta obligación o no sean seleccionados no tendrán derecho a que se les asigne grupo, salvo

que la comisión dictaminadora los declare aptos para la docencia y recomiende la prórroga de su nombramiento.

Los profesores interinos con tres años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso.”⁶

Todo este contexto histórico-jurídico nos da cuenta de la normatividad vigente que regula las relaciones laborales dentro de la Universidad. No obstante, la formalidad y el carácter obligatorio de dichas disposiciones legales al confrontarlo con la práctica laboral nos damos cuenta de una gran variedad de excepciones que se aplican en el momento de la contratación de docentes, flexibilizando sus derechos laborales.

3.2 CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES DE LA FES-ARAGÓN DE 2001 A 2006

Con el fin de contextualizar y considerar los objetivos que en materia de desarrollo docente se propuso la administración de la Arq. Lilia Turcott González, retomo fundamentalmente los planteamientos relacionados con la estabilidad en el empleo que respecto a los académicos se señalan en los dos planes de desarrollo, Plan de Desarrollo 2001-05 y Plan de Desarrollo 2005-09⁷, periodos comprendidos dentro de la delimitación temporal de esta investigación a fin de comparar los propósitos con la situación contractual actual de los docentes de la FES Aragón y la flexibilización de sus derechos

⁶ Ibidem, p. 221

⁷ *Plan de Plan de Desarrollo 2001-05*, UNAM, ENEP Argón, 2001.
Plan de Desarrollo 2005-09, UNAM, FES Argón, 2005.

laborales. Para diferenciar los planteamientos del Plan 2001-05 respecto a los del Plan 2005-09 utilizare cursivas en este último por considerarlos propósitos en proceso de cumplimiento.

Programas Estratégicos: Fortalecimiento y consolidación de la planta docente.

Objetivo estratégico: Fortalecer y consolidar la planta académica, para generar estabilidad laboral y compromiso con su quehacer profesional.

Estrategias: promover la apertura de concursos de oposición abiertos y cerrados, para la obtención de definitividades para promociones, así como de plazas de profesores de carrera de medio tiempo y tiempo completo.

Resultados o productos esperados: incremento de definitividades y promociones. Incremento de plazas de profesores de carrera; medio tiempo y tiempo completo.

Objetivo estratégico: Impulsar la estabilidad laboral de la planta docente a fin de contar con académicos comprometidos con su quehacer.

Estrategia: Fortalecer la planta académica incrementando el número de profesores de carrera de tiempo completo y de asignatura definitivos, a través de concursos de oposición.

Metas: Incrementar en un 10% el número de profesores de asignatura definitivos de acuerdo con las necesidades de cada carrera.

Incrementar 5% las plazas para profesores de carrera de tiempo completo.

Incrementar 10% la promoción de profesores en cada carrera.

En el área de posgrado se plantean los siguientes Programas Estratégicos:

Incremento promedio de profesores de carrera por programa de posgrado.

Incremento de profesores definitivos respecto a la planta existente.

Metas: incrementar a 3 el número de profesores de carrera de tiempo completo, por programa, a través de concursos de oposición.

Incrementar a dos el número de profesores definitivos de asignatura por programa, a través de concursos de oposición.

Lo anterior nos da cuenta de los objetivos que del 2001 a la fecha se han propuesto las autoridades universitarias de la FES Aragón. Cabe destacar que se reconoce la necesidad de fortalecer y consolidar la planta académica, a través de la estabilidad laboral –apertura de concursos para obtener la definitividad en su contratación- a fin de generar compromiso en el desempeño profesional de los docentes e incluso se señala, en ambos planes de desarrollo, como Programa Estratégico el impulso a la estabilidad laboral de la planta docente para contar con académicos comprometidos con su quehacer; así mismo se distingue al sector académico como factor clave para

el buen funcionamiento institucional y el desarrollo de las actividades sustantivas de la Universidad.

Al contrastar los propósitos con las condiciones actuales de contratación de los docentes en la FES Aragón los objetivos alcanzados difieren sustancialmente de las intenciones de alcanzar una planta docente estable con plazas definitivas.

En el año 2001 la FES Aragón contaba con una planta docente de 1,452, ocupando 2,102 nombramientos distribuidos de la siguiente forma: 685 profesores de asignatura nivel A interinos y 328 definitivos; del nivel B, 116 definitivos; 58 docentes de tiempo completo y 11 de medio tiempo; 39 técnicos académicos de tiempo completo; un ayudante de profesor nivel A y 214 nivel B.⁸

Respecto a la estabilidad en el empleo podemos observar que los profesores fueron contratados bajo las siguientes modalidades: 1,539 contratos por tiempo determinado, es decir interinos y 563 contratos por tiempo indeterminado, o plazas definitivas. Esto significa que el 73.2 % de los profesores no contaba con una contratación estable.

Al término de el primer periodo de gestión de la Arq. Lilia Turcott González la contratación de la planta docente presentaba la siguientes conformación: 1,483 profesores contratados bajo las siguientes modalidades: 1,597 contratos por tiempo determinado, es decir interinos y 681 contratos por tiempo

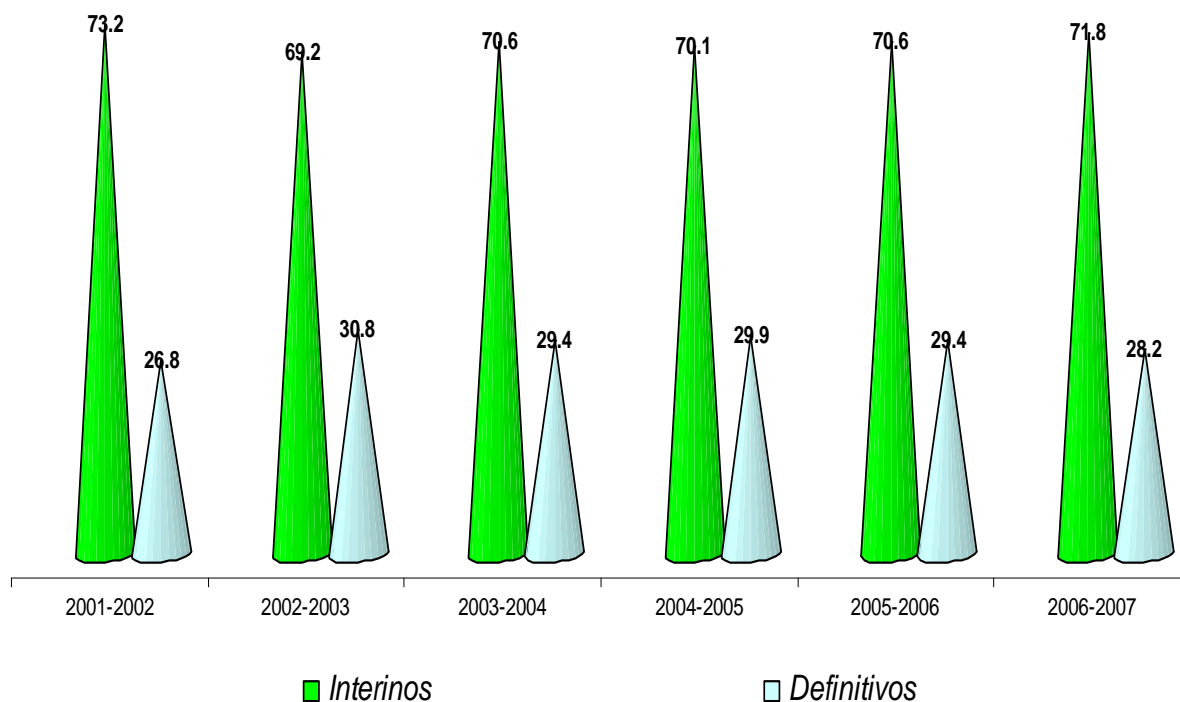
⁸ Plan de desarrollo 2001-05, Ibidem. p. 30.

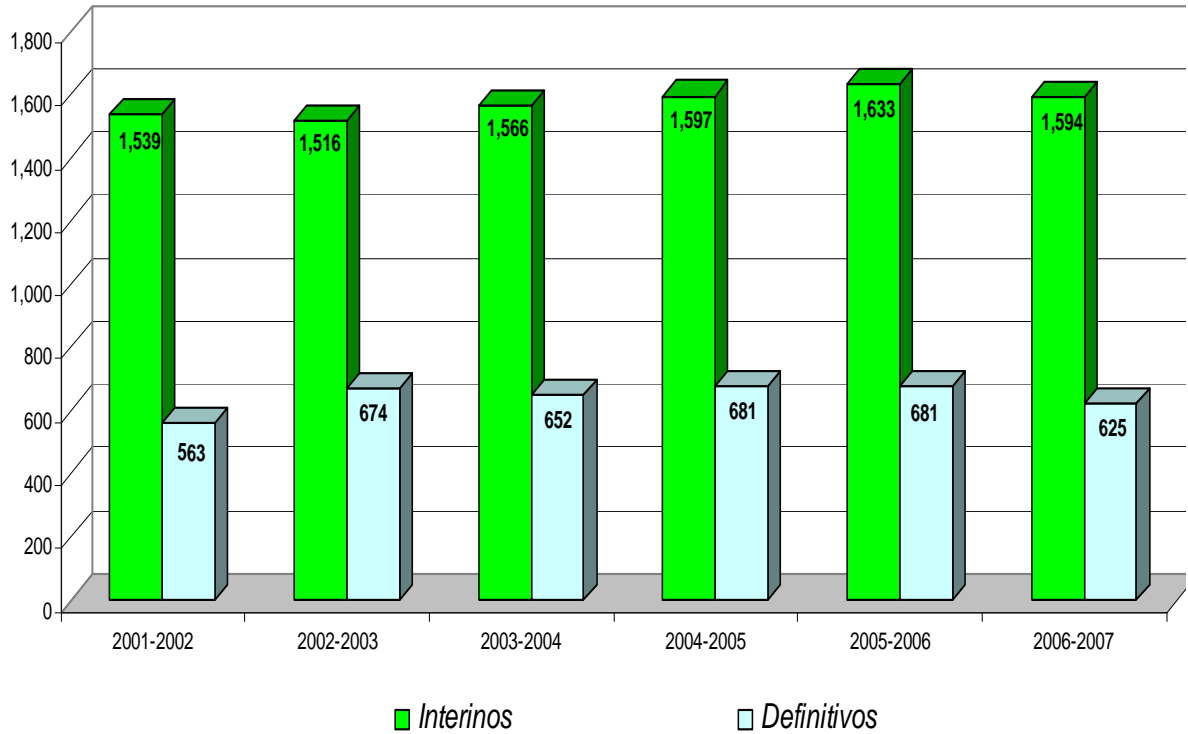
indeterminado, o plazas definitivas. El 70.1% del total de docentes de la FES fue contratado de manera interina. (Ver cuadro estadístico y gráficas).

Contratación de docentes 2001-2007

Año	Interinos	%	Definitivos	%	Total
2001-2002	1,539	73.2	563	26.8	2,102
2002-2003	1,516	69.2	674	30.8	2,190
2003-2004	1,566	70.6	652	29.4	2,218
2004-2005	1,597	70.1	681	29.9	2,278
2005-2006	1,633	70.6	681	29.4	2,314
2006-2007	1,594	71.8	625	28.2	2,219

Fuente: 4 Informe de labores 2001-05, Informe 2005-06 y Agenda estadística 2006-07, UNAM-FES Aragón.





Durante el periodo 2001-05 hay una disminución del 3.1% de profesores contratados de manera interina. Se otorgaron 324 contrataciones definitivas: "...en la categoría de profesores de asignatura A 305 definitividades. Para profesor de carrera interino fueron: 2 de profesor de carrera asociado A, 2 para profesor de carrera asociado B, 2 para profesores de carrera asociado C, una para profesor de carrera titular C. Para profesores de carrera definitivos: nueve en la categoría de profesor de carrera asociado C tiempo completo. De técnicos académicos interinos fueron otorgadas: una de técnico académico

auxiliar B tiempo completo y dos de técnico académico asociado A tiempo completo”.⁹

Es evidente en las estadísticas anteriores que la modificación en la forma de contratación de docentes es casi nula debido a que, si bien se abrieron concursos de oposición para ingreso que automáticamente permiten la estabilidad en el empleo también se observa crecimiento en el número de contratos realizados en el periodo, rebasando el porcentaje de disminución de interinatos. Es decir en 2001-02 había 2,102 contratos docentes y para 2004-05 se incrementan a 2,218, un 7.7% más de nombramientos, representando en términos porcentuales más del doble de lo que se redujeron los interinatos.

En el segundo periodo de gestión de la actual administración se presenta nuevamente propósitos claros y explícitos de buscar la estabilidad en el empleo de los docentes de la FES Aragón, sin embargo, las cifras siguen siendo poco alentadoras al respecto. En esta etapa se gestionaron 20 plazas nuevas 15 de profesores de carrera tiempo completo y 5 de Técnico académico asociado. No obstante, la situación laboral actual no se modifica sustancialmente, siguen presentándose datos muy similares a los anteriores ciclos: de 2,219 contrataciones, 1,594 corresponden a plazas interinas y 625 a contrataciones definitivas, el 71.8% y el 28.2% respectivamente.

Contrastando información sobre la antigüedad de los docentes en la FES Aragón y con el fin de saber cuantos de ellos tiene derecho a una plaza

⁹ *Informe 2001-2005*, UNAM FES Aragón.

definitiva se observa que durante el periodo de 2001-05 se otorgaron 575 medallas por 10, 15, 20, 25, 30, 35, y 40 años de labor docente en la Universidad es decir alrededor del 40% de los profesores se la FES tiene una experiencia laboral mayor a diez años; y de acuerdo al Estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo tienen derecho a que se abra un concurso de oposición para obtener la definitividad y en consecuencia estabilidad laboral.

Recabando información sobre las condiciones laborales de los docentes de la FES Aragón mediante entrevistas a los profesores, que para fines de esta investigación solicitaron mantener su anonimato para evitar represalias por parte de las autoridades de la FES Aragón, sus señalamientos se centraron en los siguiente comentarios:

- ✓ En la UNAM las políticas de austeridad económica han impactado las relaciones laborales y se han reflejado de diversas formas en la FES Aragón:
- ✓ Los mecanismos de contratación para nuevo ingreso actualmente se realizan mediante evaluación curricular y entrevista, no se abre un concurso de oposición para ingreso; y son convocados a través de amistades que ya laboran en la FES.
- ✓ Ha habido desinterés por parte de las autoridades de la FES Aragón de implementar programas de estabilidad laboral para los docentes que

conviertan las contrataciones mal llamadas “interinas”, que en realidad son contrataciones de excepción aprobadas por el Consejo Técnico, en plazas definitivas.

- ✓ Los profesores son obligados a realizar cada semestre trámites administrativos de baja y alta en el sistema para su recontractación impidiendo el goce de todos sus derechos laborales; lo que provoca contrataciones con por vía excepcional de manera indefinida, aunque se les denomina interinos sin serlo.

- ✓ Se ha reducido drásticamente el banco de horas en todas las carreras, significando la pérdida de horas de apoyo que anteriormente tenían asignadas para la preparación de clases, elaboración de material didáctico o reuniones de consejos académicos.

- ✓ El banco de horas por carrera cubre solamente los requerimientos curriculares de los planes de estudio de las distintas carreras.

- ✓ La asignación de carga horaria responde a criterios subjetivos de amiguismo y clientelismo sobre los criterios académicos.

- ✓ Por disposición de la Dirección General de Personal Académico un profesor de asignatura no puede ser contratado con más de 18 hrs. Esta política golpeo drásticamente algunos profesores al quitarles

grupos y en consecuencia ingresos salariales. Además dejó sin horas a algunos docentes y en consecuencia sin trabajo en alguno de los semestres, par o non, perdiendo prestaciones laborales como son: derecho al ISSSTE, a vales de despensa entre otros, por no tener una contratación continua. Situación que ha violentado mucho la relación laboral de los docentes.

- ✓ Cuando solicitan la apertura de un concurso de oposición al Consejo Técnico la respuesta es que: por el momento no existen recursos económicos ni plazas disponibles y se requiere de la aprobación de la Dirección General de Personal Académico y autorización de la secretaría de Hacienda y Crédito Público para la apertura de plazas, una vez que se cuente con dichos requerimientos se procederá con su solicitud.

- ✓ Las plazas que se han abierto para profesores de asignatura, medio tiempo y tiempo completo han sido producto de la negociación y presión política de la sección de académicos del STUNAM con la rectoría en días claves como la celebración del día del maestro.

- ✓ La AAPAUNAM cumple su papel de sindicato charro, se ha dedicado a la conciliación y arbitraje de los conflictos, no a la defensa de sus derechos laborales ni mucho menos a mejorar su situación contractual.

- ✓ Estiman que alrededor del 50% de los profesores no está afiliado a ningún sindicato, AAPAUNAM o STUNAM, prefieren mantenerse independientes.

Recordemos que para fines de programación del presupuesto anual, en la administración pública en general a partir de la década de los ochentas cuando inicia la reestructuración económica, en la política normativa dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público prevalece el criterio de austeridad justificada mediante la eficiencia y reducción del gasto público. De tal forma que las condiciones laborales de los docentes de la FES Aragón presentan un panorama desalentador considerando la tendencia de la política económica del Estado; en consecuencia se ve lejana la posibilidad de modificar las formas de contratación de los académicos universitarios otorgándoles estabilidad laboral.

3.3 IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FES-ARAGÓN 2001-2006

Retomemos la definición de flexibilización laboral abordada en el Capítulo II con el fin de tener claridad conceptual y con ella realizar el análisis sobre el impacto en la contratación de docentes en la FES Aragón. Uriarte señala que: “la flexibilidad puede definirse como la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la real o presunta finalidad de

aumentar la inversión, el empleo, o la competitividad de la empresa”¹⁰. Una de las formas de flexibilización de los derechos laborales es la contratación que atentan contra la estabilidad en el empleo, se elimina este derecho por medio de contratos temporales, al margen de la ley, renovables por periodos cortos, cuya terminación al cabo de cada ciclo no genera responsabilidad para el patrón aun cuando en realidad la naturaleza del servicio contratado o utilizado sea por tiempo indeterminado.

La estabilidad en el empleo es un principio del derecho laboral que define Mario de la Cueva de la siguiente manera: “Es un principio que otorga carácter permanente a la relación y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono. (...) del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación...” y lo caracteriza diciendo que: “...es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios subsecuentes”.¹¹

El derecho a la estabilidad en el empleo esta consagrado para todos los trabajadores en la fracción XXII del artículo 123, acorde con el principio de estabilidad, por regla general las relaciones de trabajo son por tiempo indefinido (Artículo 50 LFT)

¹⁰ Uriarte, Ermida, op. cit., p. 9

¹¹ De la Cueva Mario, *Derecho Mexicano del trabajo*, Tomo I, 4ª. Ed., Porrúa, México, 1954, pp. 220-222.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM: “En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo”, por lo que es de inferirse que los trabajadores académicos gozan del derecho a la estabilidad en el empleo.

Lo anteriormente señalado pierde validez cuando revisamos los procedimientos para el ingreso o la promoción del personal académico en la UNAM, -de manera general se encuentran establecidos en el artículo 66 del Estatuto del Personal Académico-, y los clasifica en concursos de oposición para ingreso o concursos abiertos y concursos de oposición para promoción o concurso cerrados, procedimientos que se aplican para el ingreso, la estabilidad y la promoción de la comunidad académica universitaria. Participar en un concurso de oposición para ingreso o concurso abierto sólo otorga la posibilidad de ingresar como interino, para el caso de profesores de carrera, para el profesor interino de asignatura permite obtener la definitividad .

Las disposiciones anteriores tienen repercusiones laborales que aparecen en los contratos individuales de trabajo, mismos que pueden ser como interinos, los cuales se equiparan a los contratos de tiempo determinado, definitivos que por analogía corresponden al contrato por tiempo indeterminado; también existen en la Universidad otros tipos de contratos para los casos eminentemente excepcionales .que conforme al Artículo 51 del Estatuto, pueden ser para obra determinada o por contrato.

El artículo 51 del Estatuto del Personal Académico establece que en casos excepcionales o para la realización de una obra determinada, no será necesario que se realice concurso de oposición para ingreso, previa aprobación del Consejo Técnico. Los casos excepcionales son aquellos en los cuales no es posible realizar el concurso o en situaciones donde se considera no necesario; por ejemplo, la contratación de un profesor o investigador con mérito académico, sus reconocimientos inobjetables hacen no necesaria la realización del concurso para su ingreso y la definitividad sólo se logra a través de un concurso de oposición abierto.

En la práctica observamos que las autoridades universitarias utilizan discrecionalmente la figura de excepcional para realizar contrataciones a discreción, sin que cumplan con esa naturaleza. La mayoría de los docentes contratados de manera interina en la FES Aragón ingresaron por aprobación del Consejo Técnico y no por un concurso de oposición. Si retomamos el concepto del vocablo *interino* significa que sirve por algún tiempo, supliendo o en sustitución de otro. Sin embargo, cuando se contrata docentes en la FES Aragón no es en lugar de algún docente que se encuentra bajo licencia ya que se carece de plazas vacantes en la plantilla del personal académico y por ello se ha optado por la vía de contratación excepcional. Esta situación provoca la imposibilidad de defender el derecho a la estabilidad en el empleo para los docentes contratados bajo este mecanismo, como veremos posteriormente.

A fin de determinar los supuesto en que el contrato individual de trabajo o nombramiento de los trabajadores académicos puede considerarse por tiempo

indeterminado, primero se tiene que ver que la tarea encomendada tenga esa naturaleza, es decir, que sea permanente, y en segundo lugar es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente, de acuerdo con lo indicado por el Estatuto.

La definitividad o estabilidad en el empleo sólo se obtiene llevando a cabo los procedimientos establecidos en el Estatuto del Personal Académico, contrariando lo dispuesto en el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que define que la duración de la relación de trabajo es por regla general indefinida, por el simple nacimiento de la relación de trabajo, salvo que se trate de trabajo por obra o tiempo determinado o para inversión de capital, en cuyo caso la duración de la relación de trabajo está determinada por la naturaleza del trabajo que se va a prestar y aun así en caso de subsistir las causas que le dan origen, debe prorrogarse en el tiempo

Precisando:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de salario.

Contrato individual de trabajo: cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

...el contrato sería el compromiso expreso por medio de un documento, mientras que la relación de trabajo sería la ejecución de ese compromiso.

(...) Lo importante es que habiendo contrato o habiendo solamente relación de trabajo, o existiendo, ambos, el efecto será la aplicación de la ley,¹²

Los profesores interinos son considerados trabajadores por tiempo determinado al igual que los que son contratados para realizar labores de naturaleza temporal. De tal manera que la permanencia no se adquiere al iniciarse la relación de trabajo y en los casos de contratación por vía de excepción se limita legalmente el reconocimiento de la relación laboral indefinida por no haber sido sujeto de concurso para ingreso, ya que existen dos jurisprudencias relativas a los docentes de la UNAM que así lo reconocen.

Jurisprudencia:

TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNAM ACCIÓN ENCAMINADA A QUE SE RECONOZCA LA RELACIÓN LABORAL POR TIEMPO INDETERMINADO, ELEMENTOS PARA SU PROCEDENCIA.

Acorde con el artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, para que un trabajador académico al servicio de las universidades o instituciones autónoma por Ley, puede considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, se requiere que la tarea que realice tenga ese carácter y que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano

¹² Reynoso Castillo, Carlos, op. cit., p. 199

competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan. Desde esa perspectiva, si un trabajador de ese tipo ejercita acción, demandando el reconocimiento de que su relación de trabajo debe ser considerada por tiempo indeterminado y sólo apoya su reclamación en señalar que sus labores son permanentes, pero no alega ni acredita que hubiera probado la evaluación académica respectiva, a la que se refiere la legislación aplicable como requisito para ser sujeto de una relación por tiempo indeterminado, es dable establecer que no se demuestra la procedencia de la acción.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 10677/93 Universidad Nacional Autónoma de México, Unanimidad de votos; ponente: María Yolanda Mújica García; Secretario: Antonio Hernández Meza; 25 de enero de 1994; Semanario Judicial de la Federación Octava Época, Tomo XII, mayo de 1994, p. 559

Jurisprudencia:

**TÉCNICOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
PRESUPUESTOS LEGALES PARA OBTENER DEFINITIVIDAD O PROMOCIÓN**

Conforme a la legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México, existen dos clases de Técnicos Académicos Interinos: a) los que son nombrados en la forma excepcional aludida en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México y cláusula 13 fracciones I y II del Contrato Colectivo de Trabajo, los que no

gozan de estabilidad en el empleo; b) los interinos que satisfacen en concurso de oposición abierto o para su ingreso que si obtienen esa estabilidad en los términos de lo estipulado en la fracción VII contractual ya citada y son acreedores a la apertura del concurso de oposición cerrado o para promoción, después de transcurridos tres años, para obtener su definitividad; de donde resulta improcedente la apertura del concurso de acreedores últimamente citado, reclamando por un técnico académico que ha venido laborando en forma interina mediante contratos temporales y por periodos lectivos, para que se le considere por tiempo indeterminado, pues en primer lugar, se requiere que la tarea que realiza tenga ese carácter y en segundo que haya demostrado que posee la aptitud necesaria para realizarla, a juicio de la Universidad mediante la evaluación académica efectuada por el organismo correspondiente, esto es a través del concurso de oposición abierto o para ingreso, aludido en los artículos 51 y 66 del mencionado Estatuto y en la cláusula 13 fracción VII del pacto colectivo; disposiciones que deben atacarse en sus términos, pues dicha institución educativa por mandato constitucional es autónoma dentro de sus atribuciones tiene la libertad de fijar las modalidades de las relaciones laborales con ese tipo de servidores, de ahí que la Ley Federal del Trabajo los considere con características propias por ser una actividad especial de índole específica.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 22771/89; Universidad Nacional Autónoma de México, 7 de septiembre de 1989, Unanimidad de votos; ponente: Roberto Gómez

Argüello; Secretario : Gilberto León Hernández; Informe 1989, Tercera Parte.
Vol. 1 p. 666.

La aplicación de las anteriores sentencias judiciales han provocado la mutación-eliminación de los derechos laborales de los académicos universitarios flexibilizando en la práctica la relación laboral; con dichas jurisprudencias se enfrenta el carácter rígido de la legislación vigente y se anula el carácter imperativo e irrenunciable del principio constitucional al derecho a la estabilidad laboral.

Al contratar a los docentes por horas y de forma excepcional por aprobación del Consejo Técnico para impartir una asignatura -a los que se les denomina comúnmente profesores interinos de asignatura aunque en realidad no lo sean- en la praxis se elimina su derecho a buscar una plaza definitiva ya que no son sujetos de concurso de evaluación para obtener la definitividad por no haber ingresado a la Universidad mediante concurso de oposición para ingreso como lo establecen las normas estatutarias.

No obstante, la vulneración del derecho a la estabilidad en el empleo mencionadas en las sentencias judiciales anteriores, existe además una contradicción respecto al tiempo laboral mínimo para tener derecho a concurso de oposición para ingreso, el Contrato Colectivo de Trabajo en el Capítulo III, Cláusula 13 señala que: "... si el interino dura un periodo lectivo realizando actividades académicas tendrá derecho a que se abra un concurso de oposición abierto en su especialidad..."; mientras que el Estatuto del

Personal Académico, Sección B, Artículo 48, fracción I, dispone: “Los profesores interinos con tres años de docencia, tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso”.

La legislación laboral universitaria al aplicar un régimen laboral especial, por pertenecer a una institución de educación superior autónoma por ley, permite cierta flexibilización de las normas como es el caso de los académicos de la UNAM, aunado a las sentencias judiciales que han permitido la eliminación del derecho al trabajo por tiempo indeterminado vulnerando derechos laborales consagrados en la Constitución y la ley secundaria del artículo 123; cuando la legislación universitaria debiera siempre actuar bajo la observancia de la ley máxima.

De esta forma las condiciones laborales de los académicos son muy peculiares ya que son trabajadores especiales y su ingreso promoción y permanencia en el trabajo se define por actos académicos. Esta característica hace única y compleja a esta relación de trabajo mezcla de reglamentos académicos y laborales.

Otra de las vías importantes para la flexibilización laboral en la Universidad ha sido a través de la negociación sindical. De tal forma que, la firma bianual de los contratos colectivos no sólo han sido el espacio idóneo para normar los derechos de los trabajadores y convenir prestaciones laborales, también han sido utilizados para flexibilizar la relación laboral de los trabajadores universitarios a través de la contención y mediatización política de los

académicos, producto de la alianza histórica de la burocracia sindical y la rectoría -el corporativismo autoritario- han sido el eslabón perfecto para desmovilizar a los docentes e imponer relaciones laborales flexibles en la UNAM.

Las condiciones laborales del personal académico de la FES Aragón y en general en la UNAM han sido flexibilizadas en la praxis mediante:

- Eliminación del derecho a la estabilidad en el empleo a través de contrataciones interinas autorizados por el Consejo Técnico, vía contratos excepcionales, cuando en realidad las actividades docentes no tienen ese carácter;
- Y manteniendo por largos periodos contrataciones interinas, renovadas cada semestre, sin la correspondiente apertura de concursos de oposición para la obtención de la definitividad.

Este tipo de contrataciones no sólo viola el derecho a la estabilidad en el empleo, además hace que prevalezcan criterios subjetivos: personales, administrativos y clientelares de las autoridades en turno en la contratación de docentes.

“El mantener al trabajador en estado de inseguridad respecto a su continuidad en el trabajo, permite al patrón lograr una mayor sumisión del empleado,

debido al temor del mismo de no seguir contando con el pago de la venta de su fuerza de trabajo”.¹³

La estabilidad en el empleo como principio del derecho laboral tiene gran trascendencia para el trabajador en la medida que le permite tener certeza de su fuente de trabajo y, en consecuencia de su sustento y el de las personas que económicamente dependen de él. Flexibilizar este derecho vulnera su condición de trabajador asalariado.

La flexibilización de los derechos laborales mediante contratos temporales renovables por periodos cortos, cuya terminación al cabo de cada ciclo no genera responsabilidad para el patrón aun cuando la naturaleza del servicio contratado o utilizado sea por tiempo indeterminado atenta contra la estabilidad laboral. En el caso de la Facultad de Estudios Superiores, FES-Aragón donde la mayoría de su personal docente es contratado de manera interina por periodos semestrales se está violentando el derecho a la estabilidad en el empleo al amparo de las jurisprudencias que así lo permiten.

¹³ Lozaga de la Cueva, op.cit., p. 71.

CONSIDERACIONES FINALES:

A través de las categorías conceptuales de la sociología del trabajo utilizadas en esta de investigación pude describir e interpretar la problemática que enfrentan los docentes de la FES Aragón, al someterlos a la política de ajuste del nuevo modelo económico implementado en México para salir de la crisis; al documentar la realidad de la relación laboral de los académicos universitarios frente a conceptos como la reestructuración productiva es evidente la modificación de las formas de contratación aplicadas a este sector respecto a las anteriores formas de ingreso laboral en la UNAM, por lo cual puedo afirmar que la flexibilización laboral en la FES Aragón es un hecho que los profesores viven y padecen día con día.

El cambio del modelo económico del país con políticas de austeridad económica emprendidas por el gobierno mexicano para hacer frente a la crisis que nos aqueja desde hace tres décadas se ha reflejado de una manera violenta en las universidades públicas autónomas por ley, reduciendo drásticamente los recursos económicos asignados por la federación; obligando a las instituciones a implementar estrategias de sobrevivencia para contrarrestar los efectos nocivos de los ajustes presupuestales por ello; hoy el eje conductor de las tareas de desarrollo del conocimiento científico y tecnológico que la Universidad produce esta regido por impulsar aquellos proyectos autofinanciables poniendo en desventaja la enseñanza del nivel medio y superior por contar con recursos cada vez más limitados.

Las formas de contratación del personal académico de la UNAM y específicamente en la FES Aragón reflejan la política laboral del gobierno mexicano presentando particularidades que indudablemente eliminan, limitan y en otros casos disminuyen los derechos laborales de los docentes, es decir se ha flexibilizado la relación de trabajo presentando características de contratación muy peculiares tales como: la contratación de forma excepcional que mantiene a los docentes como prestadores de servicios y la prolongación de contrataciones interinas sin la apertura de concursos por no contar con plazas disponibles de acuerdo a los argumentos del Consejo Técnico.

La propia legislación laboral de la Universidad, a través de la aplicación de un régimen laboral especial definido en el Estatuto del Personal Académico, permite cierta flexibilización de las normas laborales establecidas en el Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo, específicamente en cuanto a la estabilidad en el empleo ya que, no se reconoce el mandato legal de que toda contratación es por tiempo indeterminado cuando la actividad desempeñada tenga esta característica.

Lamentablemente para los académicos universitarios la certidumbre que otorga el derecho laboral a quien vive de la venta de su fuerza de trabajo no da *per se* justicia a todos; La aplicación de un régimen laboral especial aunado a las sentencias judiciales, jurisprudencias, han invalidado por la vía de los hechos el carácter irrenunciable e imperativo de la constitución y su ley secundaria provocando la flexibilización del trabajo en la UNAM.

Los mecanismos de flexibilización de la relación laboral en la FES Aragón sigue los patrones marcados en toda la Universidad: uso indiscriminado de la contratación por vía excepcional, denominándolos comúnmente profesores interinos aunque en realidad no lo son; y preservando contrataciones interinas indefinidamente.

Estas dos formas de flexibilizar el trabajo en la Universidad cancela el derecho a la estabilidad en el empleo bajo las siguientes características.

1. Contratación de manera excepcional con aprobación del Consejo Técnico.

Este mecanismo de contratación niega el derecho de los docentes a una evaluación académica para su ingreso mediante un concurso de oposición abierto como lo establece el Estatuto del Personal Académico.

Esta forma de contratación los considera prestadores de servicio profesional temporal, cuando su labor docente no tiene este carácter.

Ingresar mediante valoración del curriculum y entrevista no esta estipulado por el Estatuto del Personal Académico ni el Contrato Colectivo de Trabajo.

2. Aplazar indefinidamente la contratación interina.

Argumentar, por parte de las autoridades universitarias, que no existen plazas disponibles para abrir el concurso de oposición correspondiente viola el

derecho a la estabilidad en el empleo al mantener de forma indefinida este tipo de contratación.

La FES Aragón carece de un programa sólido de estabilización laboral que permita transformar las plazas interinas en contrataciones con definitividad.

La apertura de concursos de oposición redundará en cambios en la forma de contratación: desde la estabilidad en el puesto hasta ascensos que modifican el nivel y la categoría; lo que implica mayores beneficios laborales para los docentes y en consecuencia mayor erogación económica contraria a la disposición de la SHCP de reducir el gasto, por lo cual la FES Aragón pospone *Ad-infinitum* la apertura de concurso en concordancia con el mandato de la federación y sacrificando la excelencia académica que se pretende en el discurso.

La aplicación de políticas de ajuste a través de la austeridad económica en el sector público probablemente permitan un uso racional y eficiente de los recursos públicos, sin embargo este criterio debiera exentar a las Universidades públicas ya que, creer que el deterioro de los salarios del sector universitario también es una forma de hacer más productiva la Universidad, a través del ahorro que significa la disminución del salario real es ilusorio; este mecanismo de racionalización económica tiene su efecto “boomerang”, la disminución de los costos, no se compensa con el permanente deterioro de las condiciones de trabajo, y por ende de la productividad que esa restricción salarial causa con ausentismo, chambismo, mediocridad en el desempeño,

fuga de cerebros, entre otros; obligando a este sector a recurrir a múltiples estrategias de sobrevivencia que compensen la precariedad de su salario y evite la caída de su nivel de vida.

Para que el quehacer académico sea altamente productivo, eficiente y eficaz, redundando a su vez en una educación universitaria de excelencia, se requiere de la profesionalización de su personal académico dedicándose de tiempo completo a la labor docente y de investigación. La profesionalización de los docentes de la UNAM pasa por la estabilidad en el empleo.

El criterio de tener personal docente estable involucrado simultáneamente en las tareas de la enseñanza y la investigación para la FES Aragón, con un perfil profesional comprometido con los objetivos de la excelencia es marginal. No sólo se atiende al sector estudiantil de menos recursos del área metropolitana de la ciudad de México, se trabaja bajo el entorno de la marginación académica respecto al resto de la Universidad.

La FES Aragón desde su nacimiento carece de una planta docente con un perfil de docente-investigador, con personal dedicado de tiempo completo o medio tiempo a actividades académicas dentro y fuera de la Universidad. Dar certidumbre laboral a los docentes aragoneses mediante la estabilidad en el empleo es uno de los principales elementos para hacer realidad en la FES Aragón el propósito de la excelencia académica y de investigación, de la cual goza la UNAM.

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

Bensusan, Graciela y León, Samuel (coordinador), **Negociaciones y conflicto laboral en México**, Friedrich Ebert Stiftung y FLACSO, 1990.

Bizberg, Ilán, **Estado y sindicalismo en México**, Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.

Cabral Roberto, *“Industrialización y Política económica”* en **Desarrollo y crisis de la economía mexicana**, Cordera Rolando coord., FCE, 1985.

Calva José Luis, **El modelo neoliberal mexicano**, México, Fontamara-Fundación Friedrich Ebert, 1993.

Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP), **Modernización y productividad**, Diana, México, 1988.

Coriat, Benjamín, **El taller y el cronómetro**, Siglo XXI, México, 1985

De la Cueva Mario, **Derecho Mexicano del trabajo**, Tomo I, 4ª. Ed., Porrúa, México, 1954.

De la Garza Toledo Enrique, Coord., **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**, UAM – FCE - FLACSO, México, 2003.

De la Garza Toledo Enrique, **Crisis y sujetos sociales en México**, Vol. 1, UNAM- Miguel Angel Porrúa, México, 1992.

De la Garza, Enrique, **Ascenso y crisis del Estado Social Autoritario**, COLMEX, México, 1988.

González Casanova, Pablo (coordinador), **Organización y Sindicalismo**, IIS-UNAM y Siglo XXI, México.

González Gómez, Marco Antonio, **La política económica neoliberal en México**, Quinto Sol, México, 2003.

Guillén Héctor, **Los orígenes de la crisis en México**, 1940-1982, Era, México, 1983.

Gutiérrez, Garza Esthela, coord. **Testimonios de la crisis, Vol. 1 Reestructuración productiva y clase obrera**, S. XXI-UNAM, México, 1985.

Gutiérrez, Garza Esthela, coord. **Testimonios de la crisis, Vol. 2 La crisis del Estado de bienestar**, S. XXI-UNAM, México, 1987.

Gutiérrez, Garza Esthela, coord. **Testimonios de la crisis, Vol. 3 Austeridad y reconversión**, S. XXI-UNAM, México, 1988.

Gutiérrez, Garza Esthela, coord. **Testimonios de la crisis, Vol. 4 Los saldos del sexenio**, S. XXI-UAM-Iztapalapa, México, 1990.

Kaztman Rubén y Reyna José Luis, (Compiladores) **Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina**, COLMEX, 1979.

Lóyzaga de la Cueva Octavio, **Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales**, UAM-Azcapotzalco y Miguel Angel Porrúa, México, 2002.

Mertens Leonard, **Crisis económica y revolución tecnológica**, manuscrito, 1988.

Ortega Max, **Neoliberalismo y lucha sindical**, 1982-1992, Cencos México, 1995.

Ortega, Max y Solís de Alba, Ana Alicia, México, **Estado y sindicatos, 1983-1988**, Centro de Reflexión Teológica, México, 1992.

Ortega, Max y Solís de Alba, Ana Alicia, México, **Estado, crisis y reorganización sindical**, ITACA, México, 1999.

Regalado Baeza, Ma. Elena, **Sindicalismo universitario, el caso de los académicos en la UNAM**, Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Políticas de la UNAM, 1986.

Reynoso Castillo Carlos, **Derecho del trabajo, panorama y tendencias**, Miguel A. Porrúa- UAM-Azcapotzalco,. México, 2006.

Sotelo Valencia, Adrián, **México dependencia y modernización**, El Caballito, México, 1993.

Tello Carlos, **México: la disputa por la nación**, S. XXI, México, 1995.

Vázquez Prado José Eduardo, **La estabilidad en el empleo de los trabajadores académicos de la UNAM**, Tesis de licenciatura en derecho, ENEP-Acatlán, 2000.

Zapata, Francisco, **El Conflicto sindical en América Latina**, COLMEX, 1995

Zapata, Francisco, **El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración**, COLMEX, 1986.

HEMEROGRAFÍA

Alvarez Bejar, Alejandro, "Los sindicatos en México ante la globalización", **Revista Mexicana de Sociología**, Vol. 56, No. 1, Enero-marzo, 1994.

Arteaga, Arnulfo y Méndez, Luis, "Estado y sindicatos: una modernización en marcha", **Trabajo**, No. 1, Octubre 1989.

Bensusan Graciela, "Los sindicatos mexicanos y la legalidad laboral", **Revista Mexicana de Sociología**, Vol. 56, No. 1, Enero-marzo, 1994.

Bizberg, Ilán, "Hacia el fin del corporativismo", **Trabajo No.3 y 4**, Verano-otoño 1990.

Bizberg, Ilán, "Para que sirve el Congreso del Trabajo" **Cuadernos de Nexos No. 34**, abril, 1991.

Castillo, Juan José, "En busca del trabajo perdido (y de una sociología capaz de encontrarlo)", **Estudios Sociológicos No. 44**, mayo-agosto 1997, COLMEX.

Covarrubias V., Alejandro, "Cambio en las relaciones laborales, los mercados de trabajo y el perfil obrero en México: el caso de Ford Hermosillo" **Estudios Sociológicos No. 44**, mayo-agosto 1997, COLMEX.

De la Garza Enrique, "Reconversión industrial en México y procesos de trabajo", **El Cotidiano**, N° 16, marzo-abril de 1987.

De la Garza Toledo Enrique, "Un paradigma para el análisis de la clase obrera", UAM-Iztapalapa, **Cuadernos Universitarios No. 48**, 1989.

De la Garza Enrique, Corral R. y Melgoza J. "Crisis y reestructuración productiva en México", **Cuadernos Universitarios, No. 41** UAM-I, México, 1988.

De la Garza Enrique, "Quién ganó en Telmex", **El Cotidiano, No. 32**, Nov.-dic 1989.

De la Garza, Enrique, "El modelo contractual en México, **Trabajo No. 1** Octubre- diciembre 1989, UAM-I.

De la Garza, Enrique, "Paraestatales y corporativismo" **El Cotidiano No. 28**, marzo-abril 1989.

De la Garza Enrique, "Sindicato y reestructuración productiva en México", **Revista Mexicana de Sociología**, Vol. 56, No. 1, Enero-marzo, 1994.

De la Garza Enrique, La crisis del corporativismo, **Cuadernos de Trabajo**, UAM-I.

De Oliveira Orlandina y Salles Vania, La reproducción de la fuerza de trabajo: reflexiones teóricas, **Argumentos No.4**, Junio de 1988, UAM-Xochimilco.

Farfán, Guillermo, "El drama del Estado benefactor", **El Nacional**, Sup. de Política, No. 7, 22 de junio de 1989.

Gilly, Adolfo, "La modernización del capitalismo mexicano, **Nexos**, nov. 1985.

González Casanova Pablo, "*Viaje alrededor del sistema-mundo*", **Memoria # 100**, junio de 1997.

González Casanova Pablo, La moral de la clase obrera en México, en **El Obrero Mexicano No. 5** (La política y la cultura), Siglo XXI-IIS-UNAM, 1986.

Guadarrama Jesús, Encuentro Trilateral de Ciencia y Tecnología, **El Financiero**, 21 de febrero de 1992.

Guadarrama Olivera, Rocío, "Paradigmas y realidades de los movimientos sociales" **Estudios Sociológicos No. 44**, mayo-agosto 1997, COLMEX.

Gutiérrez Garza, Esthela, "La gestión estatal de la fuerza de trabajo en México", en **Estudios Políticos**, Vol. 4, No. 2-3, Abr-sep. 1985, Nueva época.

Hernández Juárez, Francisco. "El nuevo sindicalismo", **Nexos 161**, mayo 1991.

Ianni Octavio, "Estado-nación y globalización", **El Cotidiano**, núm. 71, septiembre de 1995.

Ortega, Max "Neoliberalismo y política salarial", **La Jornada Laboral**, No. 34, Jueves 25 de noviembre de 1992.

Ortega Max, "Política laboral y nuevo modelo sindical", en Cemos, **Memoria**, No. 46, Septiembre de 1992.

Palomares Laura y Mertens Leonard "Las bases estructurales del movimiento sindical en transformación a partir de las innovaciones tecnológicas" **Revista Mexicana de Sociología**, Vol. 53, No. 3, 1991.

Quiroz Trejo, José Othón, "una Critica a la historiografía tradiciona del movimiento obrero en México. Mitos y realidades de la insurgencia sindical", **Sociológica 9** Enero-abril 1989.

Quiroz Trejo José Othón, Méndez Luis y Berrueta, "Cambios culturales y sindicalismo", **Sociológica**, No. 17, Septiembre-diciembre 1991, UAM-Azcapotzalco.

Saldívar, Américo, "El fin del corporativismo", Suplemento de Política, **El Nacional**, Mayo 23 de 1993.

Salinas de Gortari, "Reformando al Estado", **Nexos**, No. 148, Abril 1990.

Sotelo Valencia, Adrián, "Crisis y transformación del proceso de trabajo en México", **Estudios Políticos**, Vol. 4, No. 2-3, Abr-sep. 1985, Nueva época.

Solís de Alba Ana Alicia, "La política laboral del neoliberalismo mexicano, 1982-90", **La Jornada Laboral**, 7 de junio de 1991.

Trejo Delarbre, Raúl, "Atrás de la raya que estamos grillando", **Nexos** 52, abril 1982.

Trejo Delarbre, Raúl, "La parálisis obrera", **Nexos** 112, Abril 1987.

Trejo Delarbre, Raúl, "Notas sobre la insurgencia obrera y la burocracia sindical", **Estudios políticos No. 6** Vol. IV. Octubre-Diciembre 1976.

Vázquez, Horacio, "Flexibilidad del trabajo", **La Jornada**, 29 de mayo de 1991.

Zapata, Francisco, "El sindicalismo en América Latina, **Trabajo No.3 y 4**, Verano-otoño 1990.

Zapata, Francisco, "Relaciones laborales, desarrollo y democracia en el siglo XXI", **Estudios Sociológicos No. 44**, mayo-agosto 1997, COLMEX.

Zapata Francisco, "Crisis del sindicalismo" **Revista Mexicana de Sociología**, Vol. 56, No.1, 1994.

UAM-Iztapalapa "Crisis del intervencionismo estatal y nueva estrategia del bienestar social en México", **Rev. Iztapalapa**, No. 33.

LEGISLACIONES

Jurisprudencia: Trabajadores académicos de la UNAM acción encaminada a que se reconozca la relación laboral por tiempo indeterminado, elementos para su procedencia. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 10677/93 Universidad Nacional Autónoma de México, Unanimidad de votos; ponente: María Yolanda Mújica García; Secretario: Antonio Hernández Meza; 25 de enero de 1994; Semanario Judicial de la Federación Octava Época, Tomo XII, mayo de 1994, p. 559

Jurisprudencia: Técnicos Académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México, presupuestos legales para obtener definitividad o promoción de los Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 22771/89; Universidad Nacional Autónoma de México, 7 de septiembre de 1989, Unanimidad de votos; ponente: Roberto Gómez

Argüello; Secretario: Gilberto León Hernández; Informe 1989, Tercera Parte. Vol. 1 p. 666.

Legislación Universitaria, Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, UNAM, 1995.

OTROS

Agenda estadística 2006-07, FES Aragón, UNAM, 2007.

Miguel de la Madrid, **Quinto Informe de Gobierno**, México, 1987.

Informe 2001-2005, UNAM FES Aragón, 2005.

Plan de Plan de Desarrollo 2001-05, UNAM, ENEP Argón, 2001.

Plan de Desarrollo 2005-09, UNAM, FES Argón, 2005.

Secretaría de Programación y Presupuesto, México, 1983.

Poder Ejecutivo Nacional, **Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988**,

Salinas de Gortari Carlos, **Quinto Informe de Gobierno**, Anexo estadístico, 1993.

Turcot González, Lilia, **4° informe 2001-05**, FES Aragón, UNAM, 2005.

UNAM-AAPAUNAM, **Contrato Colectivo de Trabajo, 2005-2007**.