



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

División de Ciencias Sociales
Maestría en Innovación Educativa

"Sindicalismo académico en la Universidad de Sonora"

Tesis

Que para obtener el grado de:
Maestra en Innovación Educativa

Presenta:

Lilia Guadalupe González Gómez

Director:

José Raúl Rodríguez Jiménez

Hermsillo, Sonora, a 18 de Diciembre de 2009

Hermosillo, Sonora, a 7 de diciembre de 2009

Dra. ETTY HAYDEE ESTÉVEZ NÉNNINGER,
Coordinadora de la Maestría en Innovación Educativa
Presente.

Por medio de la presente se le informa a Usted, que el trabajo titulado *Sindicalismo Académico en la Universidad de Sonora*, presentado por la pasante de maestría, **Lilia Guadalupe González Gómez**, cumple con los requisitos teórico-metodológicos para ser sustentado en el examen de grado, para lo cual se aprueba su publicación.

Atentamente

Dr. José Raúl Rodríguez Jiménez
Asesor Director

Dra. Laura E. Urquidi Treviño
Asesor Sinodal

Mtro. Juan Pablo Durand Villalobos
Zaragoza
Asesor Sinodal

Dra. Elena Desiré Castillo
Asesor Sinodal

Agradecimientos

Este trabajo lo dedico a mucha gente querida que ha coincidido conmigo en mi vida, muy especialmente a toda mi Familia, la que siempre ha estado allí incondicionalmente.

A Mi Madre, Maestra y Lic. Ma. Gpe. Gómez Molina, mi mejor modelo, mi mayor inspiración, siempre estuviste conmigo en esta aventura. Ella deseó integrarse a esta Maestría conmigo, pero falleció cursando yo el primer semestre. La extrañé durante los dos años, pero sé que ella me impulsó a la conclusión de mis estudios. Todavía duele su ausencia.

Mi padre, Prof. Ricardo González, mi alegría y apoyo, siempre allí para mí, te quiero, respeto y admiro.

Martin, mi mayor apoyo, gracias por tu comprensión en los momentos más difíciles.

Mis hijos, mis tesoros, Lilia Elena, Jorge Martin, Alan Santiago y Ana Carolina, por los muchos momentos que estuvieron huérfanos y desatendidos. Mi nieto José Diego, quien llegó a iluminar mis más oscuros momentos. Gracias a todos por aguantar el abandono y mis malos tratos.

Mi Director y gran amigo, Dr. Raúl Rodríguez J. por todo el apoyo, por toda la paciencia que me tuvo, por todo lo que aprendí, creo que ya quiero a Weber. Mi mayor agradecimiento Raúl.

A mis maestros de la Maestría, por su paciencia y comprensión.

A mis compañeros de la MIE, siempre motivándome, Anny, Lucy, Juan Pablo y Laura, muchas gracias por ser mis amigos.

A los amigos y compañeros del STAUS por el gran apoyo. A los amigos que se preocuparon por mi y contribuyeron a cerrar este capítulo.

ÍNDICE GENERAL

Introducción		7
I. Capítulo	Emergencia y desarrollo del sindicalismo académico en México. Condiciones generales.	12
I.1	La masificación de la educación superior en México, el terreno para la emergencia del sindicalismo universitario	12
I.2	El mercado académico y la crisis económica, terreno fértil para la emergencia del sindicalismo universitario	14
I.3	Programas de política pública para la educación superior, la reconfiguración del tablero universitario	18
II. Capítulo	Emergencia y acción sindical en la UNISON en un período de crisis económica, 1970-1980	22
II.1	Primeros intentos de agremiación en la UNISON	22
II.2	Conflictos políticos en la UNISON: nuevo factor para la emergencia del sindicalismo	23
II.3	La emergencia del sindicalismo en la UNISON	26
II.4	Avance del sindicalismo académico	30
II.5	La regulación del trabajo académico: el Estatuto del Personal Académico de la UNISON	34
2.5.1	Clasificación de Puestos	35
2.5.2	Ingreso	37
2.5.3	Promoción del personal académico	39
II.6	Otros logros sindicales en la década de 1980	40
II.7	Un saldo exitoso de la acción sindical en la década de 1980	46
III. Capítulo.	El sindicalismo académico en la UNISON, la acción sindical en un período difícil, 1990-2004.	48
III.1	Las acciones gubernamentales, un nuevo piso para la operación de las universidades mexicanas	48
III.2	La agenda sindical	50
III.2.1	Aumentos salariales	50
III.2.2	La regulación del trabajo académico	51
III.2.3	Prestaciones diversas	53
III.3	Reduciendo las zonas de incertidumbre institucional, desafíos al control sindical	56
III.4	Las tensiones	59
III.5	En la búsqueda de nuevos escenarios para la acción sindical	62
Conclusiones		65
Referencias		68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Principales indicadores de la evolución del SES en México	13
Tabla 2.	Conflictos laborales en la UNISON (1950-1954).	23
Tabla 3.	Organizaciones sindicales, en la década de 1970	28
Tabla 4.	Conflictos laborales en la UNISON, 1980-1990	33
Tabla 5.	Clasificación de puestos y criterios de diferenciación	36
Tabla 6.	Procedimientos de ingreso laboral	38
Tabla 7.	Logros y acuerdos del STAUS, en la década de 1980	43
Tabla 8.	Revisiones salariales y contractuales del contrato colectivo de trabajo STAUS 1985-1989	45
Tabla 9.	Número de Becas negociadas por contrato colectivo de trabajo 1985-2005	54

Introducción

En los últimos 30 años las sociedades registran transformaciones profundas y aceleradas que están alterando prácticamente todas las esferas sociales. Los viejos patrones de la economía, política o cultura están siendo substituidos por nuevas reglas de operación. Uno de estos cambios, que ha modificado por completo las sociedades, se encuentra en la economía; nuevas formas de producir y de comercializar de los bienes recubren el planeta, en lo que se conoce como la mundialización de la economía. Justamente estas nuevas formas de producción, que van del *just time* a la reconfiguración de los procesos de trabajo, pasando por la reducción de las plantillas de trabajadores ha tenido un efecto fundamental en el sindicalismo. Si durante décadas el sindicalismo operó como una organización de defensa de los trabajadores, que en muchas ocasiones tuvo éxito, parecería que las nuevas formas que adopta la economía amenazan el poderío de las viejas organizaciones gremiales (De la Garza, 2004), sobre todo porque el sindicalismo no ha desplegado nuevas estrategias para responder a las nuevas condiciones en que opera la fuerza de trabajo.

En el caso concreto de las universidades en México el sindicalismo tuvo una presencia central para la educación superior. De un lado, sobre todo en tiempo de crisis económica, fue el principal instrumento de los académicos para negociar incrementos salariales. Pero también, y no en menor medida, tuvo la virtud de impulsar la regulación del trabajo académico en los establecimientos. La masificación de los sistemas de educación superior, ocurrida en los años sesenta y setenta del siglo pasado, obligó a generar cambios en los esquemas institucionales. El acceso de cientos de miles de estudiantes a las aulas universitarias tuvo como efecto ampliar el número de puestos de trabajo y con ello en ingreso de una multitud de nuevos profesores. Pero los establecimientos no estaban diseñados para operar bajo estas condiciones.

De ahí que la escasa regulación del trabajo académico haya sido inoperante; la diferenciación por tiempo de dedicación –asignatura, jornada completa- o la orientación hacia la docencia rápidamente fue sobrepasada por los diversidad de actividades desempeñadas (docencia, investigación, extensión, difusión) y por los grados de responsabilidad con que se desarrollaban estas nuevas actividades (titular, asistente, ayudante).

Durante al menos 20 años, en las décadas de 1980 y 1990, el sindicalismo académico en México fue una pieza central tanto por su papel en la defensa de los ingresos económicos de sus agremiados como por colocar el tema de la regulación del trabajo. Más aún, en algunas universidades, como en las universidades de Sonora o Autónoma de Sinaloa, el sindicalismo llegó a figurar como un actor de la política institucional.

No obstante su presencia, en la década de los años noventa el sindicalismo universitario empieza a perder fuerza, nuevos actores y lógicas le restan poder. La puesta en marcha de los programas de política pública para la educación superior en México alteran las tradicionales formas de funcionamiento del sistema. El gobierno mexicano, a tono con una corriente internacional que trata de impulsar reformas en la educación superior, propone nuevos temas para la reorientación de la educación superior, entre los que destacan la evaluación, la calidad, la pertinencia de los servicios de tercer nivel. Pero además el diseño de estos programas contiene un elemento adicional: todos los programas ofrecen recursos extraordinarios para aquellos que cumplan con los estándares fijados (De Wires, 1999 y 2000). En los años siguientes el ingrediente económico será un verdadero aliciente para que las instituciones y actores ingresen en la órbita de los programas de política pública.

Para el sindicalismo universitario este nuevo esquema marca un nuevo escenario para su operación sobre todo porque, además de estar expresamente excluidos de la operación de los programas, le quitan su principal instrumento de

acción: la negociación de incrementos salariales. En efecto, algunos de los programas de política pública, concretamente las becas al desempeño académico, el SNI y la creación de puestos académicos no pasan ya por estas organizaciones. En este nuevo escenario parecería que el sindicalismo académico ha sido uno de los perdedores. Sin embargo, aunque la idea pueda ser válida para el conjunto de las organizaciones gremiales en México, habrá que tratar los casos particulares y observar cuáles han sido las formas de adaptación de los sindicatos frente en este escenario para probar o desaprobar la validez de este argumento.

Este trabajo toma como válido este argumento general y trata de observar el desarrollo del Sindicato de Trabajadores Académicos en la UNISON (STAUS). En términos gruesos el STAUS ha seguido una ruta muy parecida a la descrita. Su emergencia está asociada a la expansión y complejización institucional ocurrida durante fines de los años setenta y ochenta del siglo pasado. En estos años es justamente cuando la organización gremial vive sus momentos más importantes, tanto porque negocia con cierto éxito incrementos salariales como porque logra influir decisivamente en la regulación del trabajo académico.

A partir de los años noventa, el STUAS enfrenta las nuevas condiciones de la UNISON. Con la llegada de los programas de política pública, aunado a profundos cambios en la organización política y académica de la UNISON –la reforma de la Ley Orgánica de la institución y el relevo en la rectoría- el sindicato académico resiente debe operar bajo un piso institucional distinto, incluso adverso. Quizá la evidencia más importante en este sentido sea el asunto salarial, que sin llegar a representar pérdidas pierde dinamismo.

Sin embargo, el STAUS encuentra nuevas zonas de influencia. Durante los años noventa y los que van de esta década, el sindicato ha logrado mejoras en una serie de aspectos que van más allá del incremento al salario directo. Figuran aquí el seguro de gastos médicos mayores, el apoyo para estudios de posgrado, seguro de vida, incremento en la despensa y otros. Pero lo que es más importante

aún, durante los años noventa el STUAS logra generar nuevas plazas académicas e imponer criterios gremiales para su ocupación. Finalmente, el sindicalismo académico continúa representando un peso importante en el tablero político de la institución.

De esta manera, como se podrá apreciar a lo largo de este trabajo, el STAUS ha sido un sindicato que ha podido adaptarse convenientemente a las nuevas condiciones institucionales.

La hechura de este trabajo representó, además de los esfuerzos comunes en la elaboración de una tesis de maestría en un programa de calidad, diversas labores. De un lado se tuvo que reconstruir y ordenar archivos sindicales, entrevistar a los actores claves. Pero de otro lado, se tuvo que hacer una relectura de los trabajos sobre el sindicalismo en América Latina, pero también del material disponible sobre la evolución de la UNISON. Finalmente, se tuvo que contender con una imagen, por cierto muy difundida en la institución, aquella que sostiene que el sindicato de académicos siempre ha representado los verdaderos intereses legítimos de los profesores, lo que evita cualquier tipo de crítica.

Por último, en lo que toca a la ordenación de la tesis, este trabajo se integra por tres capítulos. En el primero se tocan las condiciones que generaron la emergencia del sindicalismo en las instituciones de educación superior en México destacando la masificación de las universidades públicas y las condiciones económicas adversas que abrieron un campo de oportunidad para la defensa de las condiciones laborales de los trabajadores académicos a través de su organización sindical.

Las condiciones que generaron la gestación del sindicato de trabajadores académicos de la universidad de Sonora (STAUS), se desarrollan en el segundo capítulo, donde se analiza los conflictos laborales y políticos desde la década de

los cincuentas y hasta la segunda mitad de la década de los setentas cuando nace legalmente el sindicato académico en la universidad de Sonora.

También se describen los intentos institucionales para reorganizar la vida institucional y sobretodo regular la actividad laboral de las instituciones de educación superior en el país. En un marco de crisis económica y de una reordenación de las finanzas publicas, en la década de los ochentas, el sector educativo y en particular las universidades publicas enfrentan recortes presupuestales siendo el renglón salarial el que presenta la mayor reducción y un escenario donde emerge la acción sindical de académicos universitarios.

Por lo que respecta al capitulo tercero, se analiza la etapa actual de la organización sindical de los trabajadores académicos de la Universidad de Sonora, esta etapa se destaca por la presencia activa del gobierno en el impulso de programas de política publica. Bajo un escenario que busca restarle participación al sindicato con la renovación de la legislación interna de la universidad de Sonora, la vida sindical asume la adaptación de nuevas formas y actores en la participación política y gremial al interior de la institución.

El resultado de este trabajo resume el papel histórico del sindicalismo universitario y el rol actual en la universidad de Sonora. El sindicalismo académico ha adoptado una nueva agenda en la defensa de derechos laborales lo que al final representa, al menos la reorientación de las demandas gremiales y de la misma acción sindical.

I. Capítulo. Emergencia y desarrollo del sindicalismo académico en México. Condiciones generales.

Introducción

Este capítulo muestra las condiciones más generales del surgimiento del sindicalismo académico en México. En términos generales la ruta de evolución seguida por el SES ha sido el cuadro general para el accionar de las organizaciones gremiales. Primero, con la expansión de la educación superior en México, sobre su masificación, se dieron las posibilidades para la emergencia de los sindicatos académicos. Más adelante, la profunda crisis económica registrada en país que, entre otras cuestiones, deterioró los salarios de los profesores, fue un terreno fructífero para el ascenso del sindicalismo. Finalmente, la puesta en marcha de los programas de política pública generaron cambios en el tablero de las universidades y forzaron a emprender nuevas acciones de las organizaciones gremiales.

I.1 La masificación de la educación superior en México, el terreno para la emergencia del sindicalismo universitario

En México se cuenta ya con abundantes estudios sobre el crecimiento y diversificación del sistema de educación superior¹. En todos los trabajos hay coincidencia en sostener que el factor central que impulsa el crecimiento del sistema es la matrícula. En efecto, en los últimos 40 años, el país ha visto la llegada de cientos de miles de jóvenes en busca de estudios de educación superior. En buena medida el acceso de los nuevos jóvenes universitarios es el resultado de un complejo de variables entre las que destacan el aumento en los niveles de escolaridad precedentes, los procesos de urbanización y la generación

¹ En esta lista figuran los trabajos de Rollin Kent (1992), Gil (1994), Rocío Grediaga (2000) y Roberto Rodríguez Gómez (1997)

de imágenes de ascenso social vía la escolaridad universitaria. Además el financiamiento del Estado a la educación superior ha jugado un papel central, pese a que en los últimos años las instituciones de educación superior privadas tienen una participación importante.

Más allá de los factores que propician el crecimiento, importa destacar su magnitud. En cuatro décadas, entre 1960 y 2003, el SES pasó de contar con poco menos de 80 mil estudiantes (1960) hasta casi 2 millones de estudiantes (2003). Sin duda un crecimiento espectacular, sobre todo si se toma en cuenta las reducidas dimensiones tenidas al inicio del período. Pero el aumento en la matrícula modificó por completo el escenario de la educación superior en México; se incrementa significativamente el número de establecimientos educativos, con una cada vez mayor participación de instituciones privadas; la expansión llega a prácticamente todas las ciudades de tamaño medio en el país; y el número de opciones para cursar estudios superiores se eleva considerablemente; y se crea un amplio y diverso mercado académico (Brunner, 1987).

En efecto, el ingreso masivo de jóvenes estudiantes abrió la puerta para la creación de miles de plazas académicas. No podía ser de otra manera puesto que las instituciones debieron incorporar y habilitar un amplio número de profesores que se encargaran de la instrucción de los nuevos estudiantes (Gil, et.al, 1994).

Tabla 1. Principales indicadores de la evolución del SES en México

Indicadores	1960	1970	1984	1990	1996	2000	2003
No. total de instituciones	78	115	246 [*]	374	638	1,250	n.d.
Matrícula global licenciatura	78,753	251,054	939,513	1,078,191	1,286,633	1,585,408	1,865,816
Tasa de crecimiento	218.8%	297.7%	24.8%	22.2%	23.2%	17.69%	
Crecimiento promedio anual del periodo	21.8%	24.8%	2.8%	3.7%	5.8%	8.84%	
Participación femenina [']	n.d	n.d	30%	40%	46%	47.2.%	48.45%

Matrícula posgrado	n.d.	5,953	32,169	43,965	75,392	118,099	138,287
Crecimiento de la matrícula de posgrado		440.38%	36.6%	71.48%	56.6%	17.09%	
Tasa de crecimiento promedio anual de la matrícula de posgrado en el periodo		31.45%	6.1%	11.9%	3.9%	8.55%	
Plazas académicas licenciatura	10,749	25,056	77,209	104,207	133,598	158,539	182,594
Tasa bruta de escolaridad Superior ***	2.7%	5.8%	13.6%*	15.0%	17.0%**	20.0%	n.d

Fuente: recuperado de Grediaga, Rodríguez y Padilla (2004).

La tabla I muestra el vertiginoso crecimiento del SES, sin duda un crecimiento de muy amplias dimensiones gestado en unas cuantas décadas. Justamente en este crecimiento emergen los nuevos contornos y actores de la moderna educación superior mexicana. Como se menciona antes, uno de los procesos gestados durante la fase de expansión del SES es la conformación de un mercado académico.

Este mercado, como se sostiene antes, es el resultado del crecimiento de la matrícula, lo cual queda de manifiesto en las cifras presentadas. Pero este argumento general no es del todo satisfactorio para explicar con mayor detalle la evolución y operación del mercado académico en México, por lo que es necesario ofrecer otras pistas de explicación.

I.2 El mercado académico y la crisis económica, terreno fértil para la emergencia del sindicalismo universitario

José Joaquín Brunner (1987) sostiene que hasta la década de 1960 la figura académica clásica en Latinoamérica fue el catedrático, caracterizado como aquel profesional exitoso que enseñaba en las universidades. Aunque seguramente en los establecimientos educativos había la presencia de profesores de jornada completa, como se verá más adelante para el caso de la UNISON, estos conformaban una minoría. De esta forma, los académicos no representaban mayor atención para las instituciones de educación superior tanto porque sus tareas estaban claramente estipuladas en la docencia, además que constituían un grupo de reducidas dimensiones.

Este patrón de desarrollo, por cierto bastante funcional para la universidad tradicional, llega a su conclusión con la masificación de la educación superior. El ingreso de cientos de miles de estudiantes a las aulas universitarias obliga a la incorporación de profesores. En términos generales, durante la fase intensa de expansión, situada en México en la segunda mitad de la década de 1970 y el siguiente decenio, se echó mano de los recién egresados del nivel superior para habilitarlos como profesores. El trabajo de Gil Antón, et.al. (1994) reconstruye con claridad la incorporación de estos profesores; en su mayoría jóvenes, sin experiencia previa en docencia y menos en investigación, y con una escolaridad máxima situada en la licenciatura. Pero no podía ser de otra manera, ya que el SES carecía de personal altamente calificado para ocupar las miles vacantes académicas que se abrían anualmente.

Aquellos profesores que se enrolan a la educación superior durante los años setenta y ochenta del siglo pasado, encuentran instituciones escolares con escasa regulación en los aspectos académico-laborales; más allá de la diferenciación de los puestos de trabajo por tiempo completo u asignatura no existe propiamente una legislación que trate los temas laborales. Además de la ausencia de regulación, conviene anotar que las universidades en México y en América Latina han tenido un fermento político. Durante décadas, en los establecimientos de educación terciaria se formaron los cuadros políticos que

alimentaban la esfera política. Para la década de 1960 y 1970, las universidades de la región continúan cumpliendo este papel, pero ahora más volcadas hacia la izquierda, quizá el ejemplo más claro de esta orientación se halla en el 68 mexicano, aunque también, como se verá más adelante, en el movimiento estudiantil en Sonora, en el año de 1967.

Justamente, la ausencia de regulación laboral, aunada a la ideología política de los universitarios son las piedras sobre las que se sustenta el primer sindicalismo universitario en México. En este sentido puede ubicarse el intento de sindicación de los profesores de la UNAM en 1964, intento fallido dado que no se le niega el registro legal. Sin embargo, este intento será crucial en la creación del Estatuto de Personal Académico de la UNAM en 1965.

Más adelante, en el año de 1971, en la misma UNAM se crea el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la UNAM (STEUNAM), el cual gana la titularidad del contrato colectivo de trabajo con la Máxima Casa de Estudios en 1972, después de un larga huelga de más de 80 días (Pérez Cruz, 1999). El reconocimiento y triunfo del STEUNAM opera de forma ejemplar en las universidades del país, puesto que con su modelo y asesoría se crean alrededor de 30 sindicatos en el país. Hasta finales de los años setenta, se tenían plenamente reconocidos 34 sindicatos universitarios; 16 de ellos representaban a trabajadores administrativos, 9 eran sindicatos académicos y 7 correspondían a trabajadores académicos y administrativos (Rondero, 2007).

El papel del sindicalismo durante estos años resulta central para normar las relaciones laborales en las universidades públicas mexicanas. Bajo su patrocinio se genera o modifica la regulación del trabajo académico. Lo mismo en las grandes universidades de la capital del país –UNAM, UAM- que en las instituciones de los estados –Baja California, Sonora, Sinaloa, Guerrero o Puebla- el trabajo académico empieza a figurar como lugar central en las agendas institucionales. Aunque aún está pendiente por integrar información confiable de la

mayoría de los sindicatos académicos en el país, es posible suponer que el papel de las organizaciones gremiales fue central en los temas de regulación laboral.

Además de la creación de la proliferación de puestos académicos, desde fines de la década de 1970 y con mayor intensidad en el decenio siguiente, un nuevo elemento interviene en el fortalecimiento del sindicalismo universitario. Se trata de la crisis financiera del Estado Mexicano, la cual ha sido documentada profundamente por los expertos (Clavijo y Valdivieso, 2000). Baste recordar aquí que para las instituciones de educación superior públicas la crisis tomó forma sobre todo en la reducción presupuestaria y en la peor caída de los salarios de los académicos. En este escenario el sindicalismo aumenta su participación notoriamente en el entramado de la política universitaria puesto que opera como un actor central.

Durante la década de los años ochenta, en la mayoría de las ocasiones el recurso privilegiado de las organizaciones gremiales fue la huelga y los paros laborales. Existe registro de los abundantes conflictos laborales en prácticamente todas las universidades públicas del país. En estos conflictos la constante es el aumento en los salarios de los profesores y la titularidad de los contratos colectivos de trabajo. Más aún, en estos años en algunas de las instituciones, por ejemplo, la UNISON o la UAS, se presenta un acompañamiento de las organizaciones gremiales y las rectorías para presionar a los gobiernos estatal y federal en las demandas por aumentar el presupuesto.

Frente a la proliferación de los conflictos laborales en las universidades públicas la política del gobierno federal, aunque con variaciones en los casos concretos, se enfocó hacia la negociación o la represión². En algunos casos, como en la UNISON o la UAS, durante la década de los años ochenta los sindicatos

² A fines de la década de 1970 el sindicalismo universitario generó un intenso debate legal en México. El tema central consistía en el reconocimiento del sindicalismo académico y sus alcances en la regulación laboral. Después intenso debate en el que participan distintos actores, en 1980 se modifica la Fracción VIII del Artículo 3º Constitucional, dando pie a una demarcación del sindicalismo académico: los asuntos de ingreso, promoción y permanencia de los trabajadores académicos dejan de estar regulados bilateralmente por la institución y la organización gremial. En cambio los asuntos estrictamente laborales (salario, jornada de trabajo y prestaciones) continúan siendo asunto bilateral (Rondero, 2007).

lograron avances importantes en la regulación de las relaciones laborales, por ejemplo, participación en los procesos de selección de profesores, aprobación de tabuladores laborales, despensa, días económicos o cláusulas muy convenientes para el retiro laboral (González, 2007).

Aunque conviene señalar que en el aspecto de incrementos laborales las negociaciones no rebasaron los famosos en aquel entonces topes salariales impuestos por el gobierno federal. Pero por otro lado, en los casos en que los sindicatos académicos radicalizaron sus posiciones la respuesta más común fue la represión.

En los últimos años de la década de los ochenta y primeros de la siguiente, el sindicalismo universitario, tanto el de académicos como el de empleados, formaba parte del entramado de las universidades públicas en México, incluso en ciertos establecimientos, de nueva cuenta UNISON, UAS o BUAP, había adquirido tanta presencia que formaban parte de los grupos de poder institucional (Pansters, 1997; Durand, 2005).

De esta manera, en estos años el sindicalismo universitario parecería estar en ascenso y no se vislumbraba en el horizonte un cambio significativo. Sin embargo, después de la segunda mitad de la década de 1990 nuevos procesos y actores le disputan el papel que habían tenido, incluso hasta podría pensarse en un cierto declive del sindicalismo universitario.

I.3 Programas de política pública para la educación superior, la reconfiguración del tablero universitario

En América Latina el Estado ocupó un papel preponderante en la creación y manutención del grueso de las instituciones de educación superior. Durante años, el Estado apoyó financieramente a los establecimientos sin mediar rendición de cuentas, en lo que se conoce por los expertos como el *Estado Benevolente* (Brunner, 1990; Neave, 1994). En la década de los años ochenta, en buena

medida obligado por crisis de la economía internacional y la escases de recursos fiscales, el Estado tiende a reducir su tamaño y alterar sus relaciones con las áreas de injerencia (Oztlac, 1997). En este cuadro, el Estado procede, como se señala antes, a reducir el gasto social pero además a instrumentar paquetes de políticas públicas, en la idea de que podrá reorientar las zonas acción gubernamental.

En el caso del SES el gobierno mexicano arranca la década de los ochenta con un marcado interés por reorientar el sistema mediante la aplicación de programas de política pública, esto queda de manifiesto en el intento de planeación del sistema que se hace a inicios de los años ochenta (Rodríguez Gómez, 2002). Sin embargo estos esfuerzos no llegan a su término dado la crisis financiera del país. Unos años después, en 1984, el CONACYT pone en marcha el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) que reconoce, mediante evaluación de pares, el trabajo en investigación y que otorga un estímulo económico a los beneficiarios.

Este programa será ejemplar no solo por su continuidad, sino además porque inicia con la evaluación académica asociada a estímulos económicos, que más tarde será una de los mecanismos más socorridos por el gobierno en el diseño de política pública.

A excepción de estos esfuerzos en los años ochenta el Estado mexicano no genera mayores acciones de política pública, más bien está concentrado en la contención y superación de la crisis económica. Pero para fines de esa década y con mayor claridad en los noventa, la educación superior cobra una especial importancia en la agenda de gobierno. A partir de ese entonces y hasta la actualidad los programas de política pública han proliferado. Para los fines de este trabajo no es necesario pasar revista a los abundantes programas

gubernamentales, basta señalar que algunos de ellos tienen como foco de atención a los académicos³.

Destacan aquí los programas de desplegados por el PROMEP –tanto los de apoyo a la formación, como los asociados a estímulos económicos por productividad- el CONACYT, ya sea en forma de becas para estudios de posgrado como en el asociado al SNI, y el programa de estímulos al desempeño académico, que en cada institución es nombrado de manera diferente. Este último programa es de especial importancia para nuestros fines porque es uno de los que ha restado poder al sindicalismo académico.

Iniciado en 1991 con fondos de la Secretaría de Hacienda e instrumentado por la SEP y con variaciones a lo largo del tiempo y por instituciones, el programa consiste en apoyar económicamente a los profesores de tiempo completo que destaquen por su producción académica, ya sea en docencia e investigación. El monto de los estímulos, de nueva cuenta con variaciones en entre las instituciones, oscila entre un salario mínimo a siete o más salarios mínimos mensuales y está sujeto a evaluaciones periódicas.

Este programa, al igual que los demás, han restado fuerza al sindicalismo ya que le han quitado uno de los elementos centrales en su accionar: el incremento en el salario de los académicos. En efecto, aquellos profesores que son beneficiarios de estos programas pueden aumentar sus percepciones económicas de manera substancial sin que tener que recurrir a las organizaciones gremiales. Esto marca una diferencia significativa entre el sindicalismo académico de los años setenta y ochenta –los cuales tenían el poder de la negociación de los aumentos salariales- con respecto a la nueva situación. Esto no significa, ni de lejos, que el sindicalismo académico haya mermado su presencia en las instituciones, por el contrario continúa vigente, pero su zona de acción se ha

³ Las políticas públicas han sido un tema tratado por distintos autores, entre ellos sobre destacan Rollin Kent (2003), Adrián Acosta (2002) y Roberto Rodríguez Gómez (2002)

recorrido a otras esferas laborales en la institución. Lo que suponemos en esta tesis para el caso de la UNISON es que el sindicato académico ha buscado, y en ocasiones con éxito, nuevas zonas de su acción.

De esta manera, los tiempos actuales están siendo un desafío para los sindicatos académicos. Suponemos que en cada caso particular estos desafíos están siendo sorteados de manera distinta, con la instrumentación de nuevos recursos en tiempos difíciles.

II. Capitulo. Emergencia y acción sindical en la UNISON en un período de crisis económica, 1970-1980

II.1 Primeros intentos de agremiación en la UNISON

Al igual que en otras regiones del mundo, el surgimiento del sindicalismo en la UNISON está asociado a cuestiones laborales. En la década de 1950 se registran los tres primeros conflictos laborales que marcan los antecedentes a la conformación oficial de una organización gremial. El primero surge en 1950 cuando algunos profesores universitarios forman la Federación de Maestros de la Universidad de Sonora, con el objetivo de reclamar el 20% de aumento en sus percepciones económicas, la solicitud fue aceptada por la administración y con ello se evita la conformación del gremio universitario.

El segundo sucede en 1953, un conjunto de 30 profesores solicita de nueva cuenta aumento salarial, ahora del 50%, ya que se argumenta que los salarios pagados por la UNISON son menores a los de otras instituciones educativas de la entidad (Castellanos, 1991), en esta ocasión los profesores solicitan al rector que interceda por ellos ante el Comité Administrativo de la UNISON, logrando que la petición que fuera aceptada, lo mismo que el aumento salarial, aunque este fue inferior al 50%.

En 1954 los profesores de la UNISON vuelven a solicitar aumento salarial, pero además intentan formar el Sindicato de Profesores, Trabajadores y Empleados de la UNISON. En esta ocasión el aumento salarial es denegado, la institución argumenta que no cuenta con los fondos suficientes para acceder a la solicitud, por lo que la nascente organización gremial emplaza a lo que pudo haber sido la primera huelga universitaria. Sin embargo, las presiones ejercidas por la institución y el gobierno estatal hacen que el emplazamiento se detenga, además que la organización gremial no logra ser reconocida legalmente.

Conviene mencionar que la constante presión por aumentos salariales se enmarca en un cuadro de crisis económica por el que transita el estado de Sonora. En efecto, durante los años cincuenta del siglo pasado la economía sonorense pasa por un período crítico en su principal rama de producción, la agricultura. Pero además, la clase política sonorense está en vías de generar los acuerdos necesarios para la gobernabilidad en el estado. Estas condiciones favorecen la presión de diversos grupos sociales por reclamos salariales (Arellano, 1985)

Tabla 2. Conflictos laborales en la UNISON (1950-1954).

AÑO	Grupo u organización gremial	Petición	Resultado de la acción
1950	Federación de maestros de la UNISON	Aumento salarial del 20%	Se logra 20% de incremento salarial
1953	Grupo de 30 profesores	Aumento salarial del 50%	Se logra un aumento salarial, inferior al 50%
1954	Grupo de profesores, se intenta formar el sindicato de profesores, trabajadores y empleados de la UNSION	Aumento salarial y reconocimiento legal de la organización gremial	Aumento salarial denegado y organización sindical sin reconocimiento

Fuente: Elaboración propia, con información de Castellanos (1991), Rodríguez (1999) y Sortillón (1998).

II.2 Conflictos políticos en la UNISON: nuevo factor para la emergencia del sindicalismo

Entre 1953 y 1967, la UNISON transita por intensos y prolongados periodos de inestabilidad política, pero también con momentos de tranquilidad y desarrollo institucional que se refleja en el aumento de las dimensiones físicas de la institución y en la ampliación de la oferta de programas académicos. Esto puede explicarse por la estrecha relación que existe entre la institución, los grupos locales de poder y el gobierno estatal, que buscan obtener posiciones clave al interior de los órganos de gobierno de la UNISON como una forma de lograr sus objetivos (Durand, 2005).

Uno de los conflictos más intensos y conocidos en la localidad se presenta en el año de 1967. En este año el estado de Sonora se prepara para las elecciones a la gubernatura, proceso que en otras circunstancias no habría tenido mayores problemas. Pero en esta ocasión el partido oficial (PRI) no logra acuerdos para nominar algún candidato, con lo cual el proceso rebasa al propio partido (Rodríguez, 1997), y se produce una crisis interna que fragmenta los pactos políticos y desatan un escenario turbulento que enfrenta a un sector de la sociedad sonorense con el gobierno estatal.

La UNISON ingresa al conflicto electoral de manera fortuita. En los primeros meses del año de 1967 uno de los mítines políticos realizado en las cercanías del campus universitario, concluye en una batalla campal entre los asistentes. Algunos de ellos se refugian en las instalaciones de la UNISON y hasta ahí ingresa la policía en su búsqueda. Al día siguiente los estudiantes reclaman la violación a la autonomía universitaria presionando con una larga huelga de más de 50 días (Moreno, 1985).

Este movimiento es secundado por todo el sistema educativo en el estado, pero ahora el reclamo es la renuncia del gobernador y la democratización de los procesos electorales. Las demandas no son cumplidas, por el contrario en mayo de ese mismo año las policías estatal y federal junto con el ejército, reprimen la

huelga. Algunos de los líderes estudiantiles son encarcelados y otros más buscan refugio en Estados Unidos.

La represión al movimiento estudiantil sólo logra calmar por algún tiempo las protestas en la UNISON. Para el siguiente año los conflictos estudiantiles reaparecen pero, a diferencia del pasado inmediato, ahora están dirigidos hacia el interior de la institución, hacia la democratización de la vida académica. Desde inicios de la década de 1970 las organizaciones estudiantiles, principalmente la Federación de Estudiantes de la UNISON (FEUS), reclaman una nueva legislación para la universidad, donde los estudiantes y académicos tuvieran mayor participación en la toma de decisiones (Durand, 2005).

A los ojos del movimiento estudiantil el cambio en la Ley Orgánica de la institución es un paso central para la democratización de la institución. Este proceso es impulsado por estudiantes y profesores de distintas escuelas de la universidad. En 1973, los grupos políticos universitarios consideran tener el suficiente peso para llevar su propuesta al Congreso del Estado. Sin embargo, en este órgano legislativo la propuesta elaborada por los estudiantes y académicos es alterada⁴. Los grupos políticos perciben esta acción como una traición a sus intereses por lo que de nueva cuenta llevan a huelga a la UNISON. Como en el pasado, la huelga es reprimida y algunos de los líderes universitarios encarcelados.

Los conflictos generados durante los años de 1960 y 1970 alimentan lo que más adelante será el nacimiento del sindicalismo en la UNISON. En efecto, los valores de la democracia, la participación y las elecciones mediante votaciones, conforman un complejo de valores que anima la vida política de los estudiantes universitarios. Más aún, con estos valores, los estudiantes quieren construir una

⁴ Uno de los puntos contenidos en la propuesta de la Ley Orgánica es el co-gobierno en la UNISON. Este es el punto suprimido en la nueva Ley Orgánica aprobada por el Congreso Local. Sin embargo, la nueva Ley presenta modificaciones importantes con respecto a la anterior, muy especialmente, en lo que respecta a la creación de órganos de gobierno –los consejos Universitario y Directivo- que tienen una integración paritaria entre profesores, estudiantes y autoridades universitarias (Rodríguez, 1999).

institución democrática, comprometida con las necesidades sociales más apremiantes (Rodríguez, 1999).

Estos mismos valores están presentes en la conformación del sindicalismo e incluso forman parte de sus documentos constitutivos. Por ejemplo, en la declaración de principios del STAUS existen tres principios centrales: la democracia sindical, entendida como la participación activa de todos sus miembros; la autonomía, comprendida como la capacidad de tomar decisiones con independencia de cualquier grupo; y la identificación de la organización gremial *“con las causas justas y reivindicaciones de los obreros y campesinos con la solidaridad con sus planteamientos con estos sectores y el logro de la unidad de las clases trabajadoras del país”* Declaración de Principios y Estatutos STAUS, 1983 (p. 3)

II.3 La emergencia del sindicalismo en la UNISON

Los primeros años del decenio de 1970 no se diferencian significativamente del pasado reciente en la UNISON, ya que continúan las turbulencias políticas internas, cuyas expresiones más notorias son los paros y las huelgas, sobre todo, aquellas encabezadas por los estudiantes (Verdugo, 2001).

En este escenario el rector en turno, Alfonso Castellanos I (1973-1982) despliega diversas y novedosas estrategias para la contención de los grupos estudiantiles, que incluyen la represión o la cooptación de líderes estudiantiles⁵, las cuales parecen tener un éxito momentáneo; después de 1974 el movimiento estudiantil está a la baja y la universidad parecería enfilarse hacia un horizonte de mayor tranquilidad. Sin embargo, una vez que las organizaciones estudiantiles

⁵ El rector Alfonso Castellanos instrumenta diversas acciones para enfrentar el movimiento estudiantil, entre las que destacan el impedimento para renovar los órganos de gobierno, el establecimiento de relaciones con los grupos de poder estatal y el patrocinio de grupos de choque, especialmente el conocido localmente como “micos”.

son contenidas, la institución enfrenta la emergencia de un nuevo actor en la escena universitaria, se trata ahora del sindicalismo, el cual será un factor clave en la reconfiguración de las dinámicas institucionales.

En efecto, la segunda parte de la década de 1970, la UNISON registra la creación de cinco organizaciones sindicales. La primera, que agrupa a los trabajadores no académicos de la institución, surge en el año de 1976 bajo el nombre de Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad de Sonora (STEUS). Este sindicato protagoniza una prolongada huelga de más de 40 días por su reconocimiento y la titularidad del contrato colectivo de trabajo, lo cual se logró al finalizar el paro de labores.

En el mismo año de 1976 surge el segundo sindicato, el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS). A diferencia del primero, esta organización no logra su registro de inmediato, sino que tiene que esperar dos años más para hacerlo y obtener la titularidad del contrato colectivo correspondiente hasta el año de 1982.

Ambos sindicatos resultan centrales en la vida institucional. Su participación no se limita sólo a la defensa o mejoría de las condiciones laborales, sino que además reclaman participación de los académicos en la vida política de la institución. Ello queda de manifiesto en sus protestas para impedir la reelección del rector Castellanos I. En el año de 1978, que aunque no lo logran, se convierten en un factor de peso interno⁶.

El poder de estas dos organizaciones va en aumento, por lo que la rectoría decide reducir su influencia creando nuevas agrupaciones gremiales, así en 1976 es fundado el Sindicato Independiente de Empleados y Trabajadores al Servicio

⁶ En el año de 1978, la UNISON tiene un período de elecciones para rector. La Ley Orgánica de la institución señala que su máximo órgano de gobierno, el Consejo Universitario, es el responsable de la elección. Sin embargo este órgano está en manos del rector Castellanos lo que le permite su reelección, lo cual suscita una serie de protestas internas, incluyendo la participación del STEUS y STAUS. Frente a ello el gobernador en turno, Alejandro Carrillo Marcor, realiza una serie de consultas a la comunidad universitaria para lograr un arreglo entre las partes, lo que resulta infructuoso y el Lic. Castellanos I. logra la reelección.

de la Universidad de Sonora (SIETSUS). En 1978, aparece el Sindicato de Maestros de la Universidad de Sonora (SEMUS) y finalmente en 1980 el Sindicato Independiente de Empleados Académicos de la Universidad de Sonora (SIPAUS). De estas tres organizaciones gremiales sólo el SEMUS logra obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo de los profesores universitarios, por lo que opera como contrapeso al STAUS, mientras que los dos restantes tienen una participación menor, llegando incluso a desaparecer en los años posteriores.

Tabla 3. Organizaciones sindicales, en la década de 1970

Año de creación	Nombre	Tipo de Trabajadores	Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)
1976	Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNISON (STEUS)	Trabajadores y empleados	1976
1976	Sindicato Independiente de Empleados y Trabajadores al Servicio de la UNISON (SIETSUS)	Empleados y trabajadores	No logra titularidad del CCT
1976	Sindicato de Trabajadores Académicos de la UNISON STAUS	Académicos	1984
1978	Sindicato de Empleados y Maestros de la UNISON (SEMUS)	Académicos	1977 (concluye en 1983)
1980	Sindicato Independiente de Personal Académico de la UNISON (SIPAUS)	Académicos	No logra titularidad del CCT

Fuente: Elaboración propia, con información de Castellanos (1991), Rodríguez (1999) y Sortillón (1998).

Como puede observarse en la tabla anterior, la segunda mitad de la década de 1970 es especialmente importante en la emergencia del sindicalismo en la UNISON. Pero cuáles son los factores que contribuyen a explicar esta proliferación. De un lado el factor económico figura como un factor de peso, aunque la crisis económica en México no llega con toda su gravedad, ya se empiezan a presentar los primeros síntomas, baste recordar la devaluación de la moneda y la consiguiente pérdida del valor adquisitivo de los salarios.

Por otro parte, aunque la UNISON es una institución de medianas dimensiones, recién empieza una etapa de aumento en sus dimensiones; las primeras oleadas de masificación estudiantil se dejan sentir, sobre todo en las escuelas preparatoria y secundaria que mantiene la institución, con lo cual se abren más puestos administrativos y académicos⁷. Justamente este nuevo e inusitado crecimiento toma por sorpresa a la universidad puesto que su regulación resulta insuficiente para atender a los cada vez más estudiantes, profesores y empleados.

Finalmente, la ideología de los pioneros del sindicalismo en la UNISON, en especial los fundadores del STEUS y STAUS, se orienta hacia la izquierda, en donde el sindicalismo tiene un especial valor para democratizar la sociedad. Además, existe una corriente nacional de avance del sindicalismo universitario, representada sobre todo por el STEUNAM que recién ha logrado el reconocimiento legal.

El comentario anterior, aunque válido en general para el sindicalismo en la UNISON, debe ser matizado. En dos de las cinco organizaciones gremiales (SIETSUS y SIPAUS) el punto de arranque se encuentra en la propia rectoría. En efecto, la administración de Castellanos I. contribuye directamente a la creación de

⁷ Conviene recordar aquí que durante sus primeras tres décadas de existencia la UNISON ofrecía estudios de secundaria, bachillerato y educación superior. Pero el grueso de sus estudiantes se concentraban en los dos primeros tramos de escolaridad.

organizaciones, ello como una forma de contención del sindicalismo llamado independiente.

Más allá de las condiciones que permiten la emergencia de las organizaciones gremiales, todas ellas se concentran un punto: las condiciones laborales para el trabajo. Como se menciona antes, la regulación del trabajo en la universidad solo cubre unos cuantos aspectos y que fueron adecuados durante años, pero con el crecimiento y la diversificación del establecimiento son insuficientes. En este sentido, los temas más importantes, por supuesto después del reconocimiento legal de las organizaciones, es la regulación del trabajo en la institución.

II.4 Avance del sindicalismo académico

El año de 1982 marca el inicio de una de las mayores crisis económicas en México. El modelo de desarrollo económico seguido durante décadas por el gobierno mexicano llega a su fin, esto se agrava con la caída de los precios del petróleo, siendo el principal producto de exportación nacional y en el cual se había fincado la economía durante parte de la década de 1970.

Esta crisis obliga a una reordenación de las finanzas gubernamentales en el país, sobre todo aquella que se refiere al gasto público, la cual incluye a la educación (Kent, 2002). De esta manera, para las universidades públicas, los años ochenta representan una disminución real en sus presupuestos; el salario de los profesores universitarios es el rubro más afectado. En este escenario, los sindicatos tendrán un papel destacado en la negociación de los presupuestos universitarios, ya que en muchas de las ocasiones presionan a obtener los aumentos salariales mediante el derecho a huelga.

Aunado a la crisis económica nacional y a las turbulencias internas institucionales, la UNISON transitó por uno de los periodos más complejos de su historia. En 1982, el rector en turno Alfonso Castellanos I. decide abandonar la UNISON⁸, su salida produce alteraciones en los pesos y contrapesos en la institución. Por doce años continuos Castellanos I. logra integrar una red de apoyos entre los grupos universitarios, que no contemplaba la participación de los sindicatos STEUS y STAUS. De ahí que el cambio en la rectoría, encabezada por Manuel Rivera Zamudio, tenga que recomponer el escenario institucional, para ello, este recurre a los grupos adversos a la administración castellanista.

Entre las acciones que emprenden se encuentran: el habilitar como funcionarios a antiguos líderes estudiantiles, también el renovar los órganos de gobierno que durante años permanecieron sin cambios, y el apoyarse en los grupos sindicales del STEUS y STAUS (Rodríguez, 1999). En poco tiempo esta estrategia le permite a Manuel Rivera Zamudio un margen de maniobra mayor, e incluso le permite la elección para un período oficial como rector (1983-1987).

Aunque las relaciones entre el rector y el sindicato son positivas, el sindicalismo opera bajo fuertes restricciones financieras. A lo largo de todo el decenio los conflictos sindicales son mayores y recurrentes, lo cual se explica por el deterioro en los ingresos económicos. En términos gruesos, durante este período, la UNISON registra la mayor cantidad de emplazamientos a huelga, prácticamente cada año, entre 1980 y 1987, se recurre a este instrumento legal. De los siete emplazamientos sólo dos terminan en prolongadas huelgas en la institución.

Aquí son dos los asuntos que integran la agenda de negociación entre el sindicato de académicos y la universidad; por una parte es el aumento en el

⁸ Oficialmente el período rectoral de Castellanos I. debería de concluir en 1984, sin embargo parecería que los apoyos externos al rector disminuyen sensiblemente. Desde finales de la década de 1980, las relaciones entre la UNISON y el gobierno del estado no son del todo favorables, incluso extraoficialmente se conoce que el gobernador Carrillo Marc (1975-79) le solicita su renuncia, a lo que Castellanos se opone.

salario de los profesores y, por la otra parte, es el avance en la regulación del trabajo. Sin embargo, también existe la disputa por la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Vistos con mayor detalle cada uno de estos asuntos, se advierten cuestiones importantes de señalar. En el primer caso se encuentra la crisis de la economía mexicana, cuya expresión más nítida es la tasa de inflación que cada año aumenta, lo que obliga a una negociación de los salarios para tratar de resarcir el poder adquisitivo. Este punto constituye una constante. Conviene señalar que, aunque existen los topes salariales que marcan el margen de los aumentos salariales, el sindicato de académicos en la UNISON logra en todos los casos las demandas solicitadas, e incluso en el año de 1983, el incremento al salario es mayor que el fijado oficialmente, lo que indica un indudable éxito en la acción sindical. En el caso de la regulación del trabajo académico el éxito es mayor. Como se menciona antes, la regulación del trabajo académico en la UNISON operaba con muy escasos principios, pero para la década de 1980 estos lineamientos son ineficientes, sobre todo por el crecimiento y la complejización de la institución.

Desde la emergencia del sindicalismo académico, en la segunda mitad de los setenta, la regulación del trabajo académico había estado presente. Sin embargo, las disputas entre los diversos sindicatos de profesores no permitieron el avance de dicha regularización. Lo que se logra a lo sumo es incluir en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) las cláusulas sobre la jornada, los derechos y prestaciones diversas (SEMUS, CCT, 1978).

En esta década este punto sigue estando presente, ahora con mayor claridad y con mejores condiciones para su promoción. Así en el pliego petitorio del año de 1985 se observa con claridad el punto de la regulación del trabajo académico y al siguiente año la UNISON y el STAUS aprueban el primer Estatuto de Personal Académico (EPA) de la institución. Este documento, el cual en la

actualidad mantiene vigencia para la mayoría de sus puntos, contiene criterios expresos para el ingreso, la promoción y la permanencia en el trabajo académico.

Finalmente, otro tema de la agenda de negociaciones es la disputa por la titularidad del CCT. En 1984 el STAUS obtiene la titularidad del CCT después de un recuento frente al otro sindicato académico, el SEMUS, desde ese año y hasta la actualidad el STAUS no solo administra las relaciones laborales sino que además se ha convertido en el único gremio de profesores. Así, para resumir, en la siguiente tabla 3 se presenta la información sobre los sindicatos, los conflictos, las estrategias y los logros de las organizaciones gremiales en la década de los 1980.

Tabla 4. Conflictos laborales en la UNISON, 1980-1990

Año	Conflictos y Demandas	Estrategia Sindical	Logros
1980	Aumento salarial (SEMUS) Problemas internos del SEMUS por cargos directivos	Emplazamiento a huelga y paros laborales	27% de incremento salarial
1981	Incremento salarial (SEMUS) Problemas internos por cargos directivos	Emplazamiento a huelga y paros laborales	30% incremento salarial
1982	Incremento salarial (SEMUS)	Emplazamiento a huelga	30% incremento salarial
1983	Incremento salarial (SEMUS)	Huelga (50 días de duración)	110% incremento salarial y modificación del CCT, (80cláusulas modificadas)
1984	Titularidad del CCT (STAUS) Incremento salarial (STAUS)	Emplazamiento a huelga	29% de incremento salarial
1985	Incremento salarial y regulación del trabajo	Huelga (20 días de duración)	57% Incremento salarial y avances en

1986	académico (STAUS)		la regulación del trabajo académico
	Incremento salarial y regulación del trabajo académico (STAUS)	Emplazamiento a huelga	66% incremento salarial y aprobación del Estatuto de Personal Académico
1987	Incremento salarial y prestaciones varias (STAUS)	Emplazamiento a huelga	47% incremento salarial y aprobación de prestaciones laborales

Fuente: construcción propia, con información de Castellanos (1991) y Sortillón (1998).

II.5 La regulación del trabajo académico: el Estatuto del Personal Académico de la UNISON

Por su importancia en la vida académica conviene analizar con detalle el contenido del EPA. Este estatuto constituye el más importante reglamento que norma la carrera académica en la UNISON, incluso hasta los primeros años de la década de 1990, el EPA operó como el único reglamento que normaba las relaciones entre los académicos.

Pero a partir de esa fecha, la universidad, al igual que otras instituciones de educación superior del país, puso en marcha una serie de programas de política pública, entre los que destacan el programa de estímulos al desempeño académico, o el Programa de Mejora al Profesorado (PROMEP), los cuales cuentan con sus propios lineamientos e influyen en la orientación del trabajo académico. Aún así, estos programas tienen un margen limitado⁹, por lo que el

⁹ El programa de carrera académica ha tenido variaciones de consideración en el número de beneficiarios, por ejemplo, en sus primeros años de operación (1995-1999) la participación de profesores de tiempo completo fue de más del 79%, pero para años recientes se ha desplomado a poco más de la tercera parte del total (Sotelo, 2004). Lo mismo sucede con el PROMEP, es el 25% de los profesores que cumplen con los

EPA continúa teniendo un peso de consideración en la UNISON. A continuación se verá con más detalle el contenido del EPA, el cual está constituido en cuatro apartados centrales: clasificación de puestos, ingreso, permanencia y promoción del personal académico.

2.5.1 Clasificación de Puestos. Antes de la aprobación del EPA, los profesores universitarios eran clasificados en dos categorías simples: el profesor de tiempo completo y el profesor de asignatura. El primero, dedicaba su jornada completa a la enseñanza, mientras que el segundo lo hacía de manera parcial.

Esta clasificación resultaba adecuada a la orientación y dimensiones de la institución, es decir una universidad centrada en la enseñanza, en el nivel medio superior y superior. Pero al complejizarse las funciones de la UNISON, proceso que ocurre preferentemente después de la década de 1970, esta clasificación es inoperante. Nuevas actividades fueron desarrolladas por los profesores.

En este sentido figuran la investigación, las tutorías y la extensión y difusión de la cultura. En lo que corresponde a la investigación, ésta empieza a desarrollarse en algunas de las escuelas de la institución, preferentemente en aquellas ubicadas en el campo de las ciencias duras¹⁰ (Jiménez, 2003; Treviño, 2006). En el caso de las tutorías, la actividad más notoria era la dirección de tesis, la única vía en ese momento para obtener el título de licenciatura a nivel universitario. Finalmente, la extensión y difusión de la cultura también empieza a figurar como actividad académica. Como se puede observar, la vida académica en la UNISON tiende a la diversificación y la complejización.

El EPA trata de recoger esta diversidad en su clasificación de puestos. Primeramente ubica tres tipos de nombramientos: el profesor de tiempo completo,

requisitos de ingreso al Perfil. Además, estos programas excluyen a los profesores de tiempo parcial, los cuales en la UNISON ascienden a dos terceras partes del total.

¹⁰ Desde 1950 la investigación había estado presente en la UNISON, auspiciada por convenios con agencias extranjeras, sin embargo era una actividad marginal y desaparece en los años de 1970 (Bobadilla, año; Jiménez, 2003). Para la siguiente década resurge con mayor presencia y la institución orienta esta actividad en centros de investigación

el profesor investigador y el profesor de asignatura. A los dos primeros les concede tres categorías: el de asistente, de asociado y el titular, con distintos niveles jerárquicos para cada uno de ellos.

En el caso del profesor asociado hay cuatro niveles, del nivel A al nivel D; y en el de profesor titular, hay tres niveles, del A al C. La diferencia entre los niveles y las categorías está dada básicamente por los criterios de antigüedad, o experiencia profesional, de la escolaridad y la producción académica, aunque hay combinaciones entre los criterios para ocupar algún puesto en el tabulador.

En el caso de los profesores de asignatura inicialmente no había diferenciación, pero desde el año de 1986 la UNISON y el STAUS acuerdan clasificar a los profesores en cuatro categorías: Profesor, Profesor Investigador, Técnico Académico y Ayudante.

Esta clasificación implica diferenciales salariales entre las categorías y niveles, lo que supondría un incentivo para seguir la ruta marcada por el EPA.

Tabla 5. Clasificación de puestos y criterios de diferenciación

Tipo de Puesto	Categorías	Niveles	Criterios básicos
Profesor de TC	Asociado	A, B, C, D	Licenciatura y 2 años de antigüedad Maestría y 4 años de antigüedad
Investigador de TC	Titular	A,B,C	Candidatura a Doctorado Doctorado, publicaciones y 7 años de antigüedad
Profesor de Asignatura	Asociado	A,B	Licenciatura y 1 año de antigüedad

Fuente. Construido con información del Estatuto de Personal Académico de la UNISON, 1986

Como se puede observar en la tabla anterior, en el EPA la regulación del trabajo académico, que en términos gruesos está dada por los tres criterios anotados, contiene una cierta orientación para la carrera académica; es decir, se trata de incentivar la diversidad de la carrera académica, reconociendo de esta forma las distintas actividades. Aún así, es posible observar un rasgo de defensa del mismo gremio, esto a través del peso que se le concede a la antigüedad laboral. Más adelante, en la siguiente década, los principios de producción versus antigüedad, tensarán la profesión académica.

2.5.2 Ingreso. Antes del EPA, el ingreso de profesores a la UNISON estaba en manos de sus funcionarios, especialmente en los jefes de las escuelas, ya que sobre ellos recaía la responsabilidad de la selección de profesores, la cual estaba pautada por unos cuantos criterios. Este tema es una de las preocupaciones centrales del sindicalismo académico, por lo que en la reglamentación ocupa un papel central.

El EPA marca así un par de criterios centrales para el ingreso de profesores, a saber, las credenciales escolares o las certificaciones necesarias en el nivel superior, especialmente el grado de licenciatura y las habilidades para el puesto académico. Pero además incluye un punto completamente novedoso en la institución: la convocatoria pública a candidatos para el puesto laboral y la demostración de las habilidades, las cuales eran medidas a través de una prueba pública, denominado examen de oposición¹¹.

Este mecanismo se utiliza para ocupar vacantes académicas definitivas. Para los puestos temporales, el mecanismo de ingreso también implica el realizar una prueba, pero en este caso se trata de una valoración que mide la experiencia

¹¹ En la historia de las instituciones públicas este mecanismo de ingreso es bastante antiguo, se tiene noticia de este tipo de exámenes en la antigua China, donde los mandarines o literatos debían rendir exámenes periódicos que demostraran sus habilidades (Weber, 1972). O en el caso de la universidad alemana de fines del siglo XIX y principios del XX, donde un jurado integrado por los decanos valoraba las aptitudes de los candidatos a ocupar una plaza académica.

y aptitudes de los candidatos a través de documentación probatoria denominada, en el EPA, como concurso por evaluación curricular.

Tabla 6. Procedimientos de ingreso laboral

Carácter del puesto	Procedimiento	Requisitos	Procedimiento	Jurado
Plazas definitivas	Concurso de oposición	Escolaridad -experiencia profesional	Prueba oral: 40% Prueba escrita: 20% Prueba didáctica: 40%	Integrado preferentemente por académicos del área de conocimiento de la plaza
Plazas temporales	Concurso curricular	Escolaridad experiencia profesional	Experiencia profesional: Antigüedad:	Integrado preferentemente por académicos del área de conocimiento del puesto a concurso

Fuente: Elaboración propia, con base en el EPA, 1986.

Bajos estos procedimientos y criterios, el ingreso laboral de profesores pasó, de ser regulado por los funcionarios institucionales, a ser regulado por los propios académicos en la figura de pares académicos, donde el mérito y las aptitudes, son valorados como los criterios principales de ingreso. No obstante conviene hacer el siguiente comentario que matiza la aseveración.

El primero, al momento de poner en marcha el EPA, el STAUS logra que la UNISON reconozca como definitivos a todos los profesores en activo que tengan más de 2.10 años continuos de laborar en la institución acorde al contrato vigente (CCT 1987-1989), esto sin estar sujetos a exámenes de ingreso. Este mismo procedimiento es aplicado en años posteriores a la entrada en vigor del EPA. Es importante señalar que este fue un punto de constante negociación entre el sindicato y la UNISON. Desde el año de 1986 y hasta la segunda mitad de la

década de 1990, la antigüedad laboral se hizo valer como el principal, si no es que el único, criterio para obtener la definitividad en el empleo¹².

2.5.3. Promoción del personal académico. En términos generales, la promoción de los académicos está perfilada en los tipos de plazas académicas, que opera jerárquicamente del ayudante al titular, pasando por el asociado. Cada uno de estos tipos de puestos académicos exige antigüedad, escolaridad y productividad académica diferenciales, lo que a su vez implica mayores percepciones en cuanto sea más alto el nivel y la categoría ocupada.

Para acceder a la categoría superior el procedimiento es el siguiente: una vez que el profesor considera cumplir con los requisitos exigidos para el ascenso éste somete su petición a una comisión, la cual se denomina la Comisión Dictaminadora y que es integrada preferentemente por profesores pertenecientes al área de conocimiento de adscripción del profesor. Dicha comisión emite un dictamen público correspondiente.

Este mecanismo opera satisfactoriamente en los años iniciales del EPA, ya que se convierte en un poderoso incentivo para orientar la carrera académica, en especial por el aumento en los ingresos económicos que representa el ascender en la escala de clasificación. Sin embargo, en años recientes, una buena parte de la planta de profesores ya tiene el nivel y la categoría superiores. Son alrededor del 35% del total de los profesores e investigadores de tiempo completo que son ya titulares C. Esto parecería indicar que para ellos ya no existen incentivos mayores para aumentar su producción y desempeño académico. Esta cuestión, en parte ha sido atendida por la participación de los académicos en los programas económicos de estímulos al desempeño docente.

¹² En estos años hay una conocida y debatida cláusula del CCT de trabajo, la 221, que en cada revisión contractual genera problemas debido a que el STAUS recorre el período de antigüedad laboral para el ingreso definitivo de sus académicos.

Como se puede observar de la descripción anterior, el EPA constituye el primer y más sólido ordenamiento para la regulación del trabajo. No sólo fija los criterios para el ingreso y la promoción de los profesores, sino que además orienta en buena medida la carrera académica, al promover este tipo de participaciones para aumentar los ingresos económicos y la actualización académica. Pero lo que es más importante para fines de este trabajo radica en que el EPA fue propuesto por el STAUS y su manejo continúa siendo zona de influencia del sindicalismo académico.

II.6 Otros logros sindicales en la década de 1980

La agenda de asuntos propuestos por el STAUS no sólo contempla los incrementos salariales o la regulación del trabajo académico, sino que además existen otros temas, entre los que destacan aquí la creación de puestos académicos y un programa de formación de profesores. Con respecto a la creación de vacantes académicas, la responsabilidad directa la tiene la UNISON, la cual, en función de las necesidades y exigencias de sus planes y programas de estudio, decide la creación de nuevas plazas académicas.

Hasta la década de 1970, la apertura de puestos académicos no había tenido mayores problemas, sobre todo porque el crecimiento de este tipo de puestos era relativamente menor. Sin embargo, con el crecimiento de la matrícula en el decenio de 1980, el tema se convierte en un asunto importante y requerido por el STAUS, dado al aumento de la demanda acelerada por este tipo de puestos.

Se reconoce que la institución conserva su derecho a la apertura de puestos de trabajo, pero con la intervención directa del sindicato en dos aspectos. La primera estipula que la aprobación de nuevos puestos académicos debe ser sancionada por la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos, la cual está integrada por miembros funcionarios de la UNISON y el STAUS: Clausula 146,

CCT (1985-87); La segunda señala que la ocupación de las vacantes académicas disponibles debe regirse por los criterios del EPA¹³.

Durante este período estos puntos no representan mayores problemas, por lo que operan de forma satisfactoria, sin embargo, entrado los años noventa, estos acuerdos serán los puntos de tensión. Por lo que toca al programa de formación de profesores, el STAUS comprende acertadamente la situación académica de los profesores de la UNISON. De acuerdo con Rodríguez (2001), la profesión académica en Sonora es de reciente conformación. Para ilustrar este punto baste anotar un par de datos: que para el año de 1970 el total de puestos académicos que registra la UNISON es de 320 y para el año de 1980 es de 876 puestos. Pero además de la dimensión del crecimiento, interesa remarcar que el grueso de la planta académica está compuesta por jóvenes y cuentan en ese momento con la formación escolar elemental para su dedicación en la educación superior.

En su ingreso laboral a las instituciones de educación superior el promedio de edad se encuentra en los 25 años y el 88% de los profesores contaba con estudios superiores o bien con el título de licenciatura. (Rodríguez, 2002).

En este marco, los agremiados al STAUS comprenden adecuadamente la necesidad de la formación de profesores. En la negociación de 1985 y en los años siguientes, el STAUS pacta con la universidad un amplio programa de formación de profesores, el cual contiene dos líneas centrales: el ofrecer los cursos para el desempeño pedagógico de los profesores y un programa de becas. Los cursos en pedagogía regularmente son de corta duración y suelen ser impartidos en la propia universidad, mientras que el programa de becas se otorga preferentemente para completar estudios superiores o bien para el posgrado, de ahí que los puntos centrales de este programa sean:

¹³ Conviene anotar, que en 1985, el sindicato académico logra la creación de cuatro plazas de tiempo completo destinadas al Comité Ejecutivo del STAUS, las cuales no se apegan a los criterios descritos en este apartado (CLAUSULA 189, CCT 1985, Pág. 94).

- a. Otorgar dos becas por unidad académica para estudios de posgrado
- b. Otorgar becas para titulación de profesores en programas no concluidos

La obtención de becas está regulada por la Comisión Mixta General de Formación y Superación del Personal Académico, la cual se integra por funcionarios institucionales y miembros del STAUS. Este programa opera inicialmente con fondos institucionales y la beca consiste en la entrega del salario vigente del profesor, además que el tiempo de los estudios se les considera como tiempo laboral para fines de antigüedad. Una buena parte de los profesores durante la década de los ochenta se forma con estos programas.

En la actualidad este programa sigue en vigencia aunque con matices importantes, sobre todo por los programas de becas federales, los cuales han hecho variar los criterios de funcionamiento. Las becas son para todo el personal académico, lo que incluye todos los tipos de puestos académicos existentes, salvo los profesores que ocupan plazas de carácter temporal. Más aún, los beneficios de las becas son extensivos para los cónyuges e hijos de los académicos, los cuales están exentos del pago en todos los servicios que ofrece la UNISON.

Otro tipo de logros alcanzados por el sindicato de académicos figuran una guardería Centro de Desarrollo Infantil (CDI) para los hijos de los empleados y profesores, las facilidades en la obtención de terrenos para vivienda o la compra de una vivienda, el pago de prima de antigüedad que consiste en incremento con un complemento por concepto de antigüedad equivalente al 1% (aumentó a 1.5% el siguiente CCT), por cada año de servicio prestados a la institución.

Este complemento se hará en pagos quincenales a partir del tercer año y permanecerá automático en el mismo mes que cumpla un año de servicio a todos los académicos, además una ayuda para material didáctico equivalente al 4 % (aumentó al 6% el siguiente CCT) del salario integrado mensual pagadero en efectivo en exhibiciones quincenales.

También el pago de aguinaldo anual de 50 días de salario integrado, pagados en dos partes: 30 días en el mes de diciembre y 20 días de salario el día quince de enero de cada año; también el pago de una compensación y gratificación a jubilados en atención a su antigüedad independientemente de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, y una gratificación de 6 meses de salario integrado vigente en el momento de la misma.

Tabla 7. Logros y acuerdos del STAUS, en la década de 1980

Logros	Año	Acuerdos	Observaciones
Aumentos salariales	1980-1988	Entre 1980 y 1988 el STAUS obtuvo un promedio del 49% de incremento salarial directo al salario	El año de menor aumento salarial fue 1980, con el 27% y el mayor 1983 con el 110% de incremento. Solo en dos ocasiones se registra huelga, una en 1983, con una duración de 50 días y otra en 1985 con duración de 20 días
Regulación del trabajo académico	1985-1986	Propuesta y aprobación del EPA Creación y ocupaciones de vacantes académicas sujetas a regulación, con intervención del sindicato	En varias revisiones laborales (1985-89) el STAUS logra negociar que el criterio principal para obtener la definitividad laboral ósea la antigüedad laboral
Formación de profesores	1985-1989	Programa de cursos didácticos y pedagógicos Programa de becas para concluir estudios de	La Universidad otorgaba becas 100% de inscripción, colegiatura y otras cuotas para profesores de tiempo

		licenciatura y posgrado	completo, medio tiempo y de asignatura con ms de 12 hsm, incluyendo cónyuge e hijos.
Prestaciones varias	1985- 1989	<p>Creación de plazas académicas para comité ejecutivo del STAUS</p> <p>Guardería, Terrenos para vivienda</p> <p>Prima de antigüedad</p> <p>Becas hijos de trabajadores</p> <p>Prima de defunción de padres, cónyuge e hijos</p> <p>Material didáctico</p> <p>Dispensa, Seguro de vida</p> <p>Dote matrimonial</p> <p>Pago de canastilla por embarazo</p> <p>FONACOT</p> <p>Gratificación por jubilación</p> <p>Botiquines con medicamento</p> <p>Aparatos ortopédicos y lentes</p> <p>Servicios de traslado medico</p> <p>Tienda universitaria</p> <p>Librería, Cine Club</p> <p>Licencia por maternidad</p> <p>Pago por ajuste de calendario laboral</p>	<p>Estas prestaciones fueron variadas y diversas y por demás importantes logros obtenidos en estos años de negociaciones.</p>

	Uso de un vehículo Pago de Festejo Día del Maestro, Día de las madres, aniversario del sindicato y aniversario de la titularidad del CCT
--	---

Fuente: construcción propia, con información de CCT 1985-1989.

Tabla 8. Revisiones salariales y contractuales del contrato colectivo de trabajo STAUS 1985-1989

AÑOS	% LOGRADO	MAS OTRAS PRESTACIONES	INFLACION ANUAL
1985 Contractual	57 %		57.91 %
1986 Salarial	66 %		84.43 %
1987 contractual	47 %	30 % directo al salario integral + 5 % concepto de retabulación + 2 % material didáctico + .5 % x año servicio prestado, en complemento 4.5 %/3 años antigüedad	127 %
1988 salarial	15%	+3.4 % retabulación + 10 % adicional de incremento salarial emergencia.	124.75 %
1989		+ despensa mensual TC y MT de \$40 mil pesos, MHS = \$1,600 + Fondo Ahorro \$400,000,000.00	

contractual	10 %	1er año, y \$525,000,000.00 el 2do. año + Fondo Pensiones y Jubilaciones \$150,000,000.00 1er. Año y \$200,000,000.00 2do. Año + Fondo revolvente= 30 salarios tabulares mensuales Asoc. A para préstamos especiales + Reparación cláusulas violadas.	19.97 %
--------------------	-------------	--	----------------

Fuente: construcción propia, con información de CCT 1985-1989.

II.7 Un saldo exitoso de la acción sindical en la década de 1980.

Con base en lo escrito en las páginas anteriores se puede sostener que la acción del sindicalismo en la década de 1980 fue relativamente exitosa. La tabla número 6 muestra la amplitud de los logros sindicales, que van desde los aumentos salariales hasta prestaciones diversas –guardería para hijos de profesores o prima de defunción- pasando por la regulación del trabajo académico.

Este éxito no sólo se debe a la capacidad de convocatoria o movilización, puesto que sólo se registran un par de huelgas durante todo el período, aunque en todos los años está la amenaza del paro de labores, sino además a los arreglos políticos y las estrategias de negociación que realizaron con los grupos de poder en la universidad.

En efecto, el sindicalismo universitario, que incluye los sindicatos STAUS y STEUS, estos logran tejer una fuerte red de alianzas e intereses con los grupos de poder en la universidad. A lo largo de toda este decenio, el sindicalismo, y especialmente el STAUS, opera como un actor de peso mayor en la conformación de grupos e intereses en la universidad, por lo que prácticamente todo asunto de importancia en la UNISON debe pasar por el tamiz del sindicato.

Más aún, los líderes sindicales, ya sean del comité ejecutivo, o delegados en las escuelas y departamentos, pasan a ser funcionarios de primer nivel en el staff universitario, aunque también opera en sentido contrario¹⁴. De esta manera, los resultados obtenidos por el sindicalismo deben observarse también como una capacidad para ligarse a los grupos de poder.

Por último, es importante señalar que la década de los años ochenta el sindicalismo en la mayoría de las universidades públicas mexicanas, opera como un actor central, sobre todo por su capacidad para negociar los presupuestos en las universidades públicas ante los funcionarios federales o estatales, que aunque no negocien directamente con estas agencias, su peso es de una gran importancia, sobre todo con el recurso de paro de labores, y los emplazamientos a huelga.

¹⁴ Quizá el caso más ilustrativo es el del Secretario General del Sindicato, que pasa a ser Secretario General de la UNISON en 1989. Pero también existen funcionarios de primer nivel que después pasan a dirigir las delegaciones sindicales en los departamentos.

III. Capitulo. El sindicalismo académico en la UNISON, la acción sindical en un período difícil, 1990-2004.

III.1 Las acciones gubernamentales, un nuevo piso para la operación de las universidades mexicanas.

En la década de 1990 la educación superior registra transformaciones de amplias dimensiones. Desde los años ochenta, el Estado mexicano trata de impulsar una serie de políticas públicas tendientes a la reorientación del sistema de educación superior mexicano. Sin embargo, una buena parte de estas acciones no logran concretarse debido a la crisis económica por la que pasa el país, de ahí que los problemas de la educación terciaria hayan pasado a segundo plano (Kent, 1990; Acosta 1998). En años noventa la economía mexicana muestra signos de mejoría por lo que se tiene un mejor escenario para impulsar nuevas acciones gubernamentales hacia el sector. De esta manera, los años noventa del siglo pasado se destacan por la presencia activa del gobierno, cuya mejor expresión son los programas de políticas públicas impulsadas.

Contrariamente a lo sucedido en el pasado reciente, en donde las acciones gubernamentales eran escasas y poco variadas -la principal palanca para impulsar transformaciones en las instituciones estaba en el presupuesto- las políticas públicas para el sector terciario son abundantes y específicas. Así, aparecen diversos paquetes de nuevos programas de política para actores, ya sean para estudiantes, o académicos; para las instituciones entre las que destacan las universidades públicas, los tecnológicos federales, las universidades tecnológicas y otros; o los programas para consolidar las acciones de enseñanza o de investigación (Rodríguez, Grediaga, Padilla y Campos, 2003). Este paquete de programas reorienta la educación superior en otra dirección, aunque no tanto como lo suponen los programas mismos (Grediaga, Rodríguez y Padilla, 2005).

Uno de los efectos de estas acciones gubernamentales fue un reacomodo en el tablero político del sistema en que operan los actores. Para Adrián Acosta (2002), el nuevo escenario para la educación superior generó nuevas reglas, las cuales fueron aprovechadas por actores distintos para ocupar las posiciones en las universidades.

Esto también resulta válido para la UNISON, en donde bajo las nuevas reglas de operación, en 1991 se produce un cambio que altera por completo las relaciones internas de esta universidad, cambio que inicia con la reforma a la Ley Orgánica y es completado con un nuevo gobierno universitario (Durand, 2005).

Para el sindicalismo académico en la UNISON estas transformaciones tienen un doble efecto. Por una parte, las nuevas condiciones en que opera la educación superior alteran sensiblemente la operación del sindicalismo académico. En efecto, a partir de la generalización de las políticas públicas, sobre todo las dirigidas hacia las plantas académicas, el sindicalismo pierde dinamismo. El más claro ejemplo de ello se encuentra en la exclusión expresa que tienen las organizaciones sindicales en los programas de estímulos hacia las universidades, que son una de las vías para aumentar los ingresos económicos de los profesores, en especial de los profesores de tiempo completo. Aunque también están excluidos en la fijación de criterios para regular la carrera académica o en la ocupación de las nuevas vacantes académicas.

Por otra parte, al interior de la UNISON el sindicalismo académico debe generar acuerdos con el gobierno universitario electo en 1991, lo que altera las tradicionales relaciones con los actores universitarios. Durante una buena parte de la década de 1980, el STAUS jugó un papel destacado en los grupos de poder universitario, ya sea como apoyo u obstrucción al gobierno institucional. Con la llegada de la nueva administración, que funda en buena medida su poder bajo el establecimiento de relaciones con los gobiernos federal y estatal, el sindicalismo

debe replantear su acción. En otras palabras, en la década de 1990 y los primeros años de la siguiente década, el STAUS ajusta su acción.

Bajo las nuevas condiciones el STAUS se replantea sus asuntos y accionar. Si en el pasado reciente, sobre todo en la década de 1980, la demanda principal giró alrededor de la mejora salarial y la estabilidad laboral y para ello se recurrió con frecuencia a la huelga, a partir de los años noventa nuevos temas ingresan en la agenda sindical; sin abandonar el asunto de las mejoras salariales, la organización gremial incluye temas como la mejora en las prestaciones sociales, participación en el programa de becas institucional y continuar participando en la regulación del trabajo académico, pero además su acción tiende a diversificarse, combinando la presión de posibles huelgas con el establecimiento de relaciones con los nuevos actores del tablero universitario.

III.2 La agenda sindical.

Durante este período de los noventa la agenda laboral se integra básicamente por tres líneas: los aumentos salariales, la regulación del trabajo académico y prestaciones diversas. Veamos brevemente en qué consistieron cada una de ellas

III.2.1 Aumentos salariales.

El tema salarial ha sido una de las preocupaciones principales y constantes en toda la historia del sindicalismo académico en la UNISON. Entre 1990 y 2004, el STAUS obtiene diferentes resultados a las demandas de incremento salarial, que realiza cada año. Como se puede observar en la tabla 1, en los primeros años del período (1990-1994) los incrementos logrados están muy cerca de la tasa de inflación anual, pero éstos caen considerablemente entre 1995 y 1998, en los cuales la inflación supera por varios puntos porcentuales el incremento, para

recuperarse en el año 2000-2002. Finalmente en los dos últimos años considerados (2003-4) los incrementos están muy cercanos a la tasa de inflación.

Las fluctuaciones en los aumentos salariales obtenidos están ligadas en buena parte, a la política de contención salarial del gobierno mexicano, el cual con un margen estrecho impide rebasarlo. Por otro lado, la inflación de los años 1995-1997 está relacionada con el conocido “error de diciembre”, la cual provocó ser una de la mayor crisis económica del país.

Conviene mencionar que la información anterior sólo considera incrementos directos al salario, pero además de éstos, el STAUS obtiene otros incrementos, como incrementos al tabulador, sobre todo en los años de 1991 y 2002, también los recursos para contratar seguro de vida para los académicos (1992) y la obtención de recursos extraordinarios para estímulos a profesores de asignatura (2002).

III.2.2 La regulación del trabajo académico.

Como se menciona en el capítulo anterior, la regulación del trabajo académico fue incluida en la agenda de negociaciones sindicales en la década de 1980. El resultado más notorio de ello fue la aprobación del EPA (1985)¹⁵. Para este período este estatuto sigue teniendo vigencia. Sin embargo, su radio de acción no cubre todo el espectro de las relaciones académicas. Al respecto se ponen en la mesa de negociación dos asuntos: la regularización laboral del total de la planta académica y la creación de nuevas plazas académicas.

¹⁵ Desde el año de 2006 la institución presentó un proyecto de reforma al Estatuto de Personal Académico, el cual altera notoriamente los criterios para normar la carrera académica. En general, quizá el cambio más significativo se halle en la tabla de puntaje para avanzar en el escalafón, la cual considera actividades de investigación y publicación de artículos en revistas internacionales, además del grado escolar fijado en el doctorado. Sin embargo, a la fecha este proyecto aún no ha sido aprobado por los órganos colegiados, en buena medida por el peso que tiene el STAUS.

Con respecto al primer caso, el EPA supone que todo profesor debe cumplir con los criterios institucionales para su ingreso y permanencia, sin embargo, existen departamentos que no respetan estos lineamientos de operación, por lo que una buena parte de profesores (alrededor del 50% en 1995) no tienen claridad en su condición laboral. La propuesta del STAUS es lograr la definitividad laboral para los profesores, sobre todo aquellos que cuentan con una cierta antigüedad laboral en la institución. Este asunto estará en las negociaciones sindicales en los años de 1995, 1996 y 1997, logrando que la totalidad de la planta docente conociera su situación laboral.

Por otra parte, la creación de puestos académicos es una función reservada a la UNISON, de acuerdo a los planes y programas institucionales podrá crear nuevas plazas académicas. Sin embargo, el STAUS tiene participación en ello a través de la Comisión Mixta General de Asuntos Académicos (CMGAA) la cual está integrada por funcionarios universitarios y representantes sindicales. Desde el año de 1997, el sindicato académico incluye en la agenda de negociaciones la creación de un nuevo tipo de puesto académico: Plaza de profesor de tiempo completo con ciertas especificaciones llamado "Ajuste de Contratación".

El acuerdo al que llega el sindicato con la UNISON con respecto a este tipo plazas con ajuste de contratación, es que los profesores de asignatura que tengan 5 años de antigüedad y cuya carga docente sea de 25 horas indeterminadas, la universidad se compromete a cubrir su salario al equivalente al de un tiempo completo, siempre y cuando continúen impartiendo 25 horas de docencia a la semana¹⁶. El total de este tipo de puestos es significativo: 80 plazas creadas entre 1999 y 2004. Este no es un logro menor, sobre todo si se toma en cuenta que los programas de política pública habían acotado el margen de maniobra de los establecimientos en la creación de puestos académicos.

¹⁶ Originalmente el acuerdo consiste en que la carga de docencia se mantenga indefinidamente en 25 horas de docencia a la semana, sin embargo en los años siguientes, estos profesores se rigen por las disposiciones del EPA, el cual impide que un profesor de tiempo completo tenga más de 14 horas de docencia a la semana.

Ligado estrechamente a lo anterior, entre 1999 y 2002 el sindicato pacta con la UNISON limitar la ocupación de vacantes académicas disponibles exclusivamente a los profesores en activo. Esto es, sólo pueden participar en el mecanismo de ingreso a la institución aquellos académicos que estén laborando en la propia universidad, lo cual es un inminente cierre del mercado de trabajo académico. Este acuerdo aún está en vigencia en la actualidad, aunque en algunos de los departamentos de la institución es posible la contratación de personal sin previa relación laboral con la institución.

III.2.3 Prestaciones diversas.

Otro tipo de logros sindicales pueden quedar comprendidos en el renglón de prestaciones diversas. Aquí quedan incluidos diversos apoyos: seguro de gastos médicos mayores, compra parcial de aparatos médicos, seguro de vida y gastos funerarios y pago de marcha. Pero también apoyos para los estudios en la propia institución –los académicos e hijos de académicos que cursen estudios en la propia universidad están exentos de los pagos correspondientes. Además de ayuda para accidentes de tránsito, vales para adquisición de libros en la librería universitaria.

Entre las prestaciones de bienestar social se encuentran los siguientes logros: el pago de la dote matrimonial, la canastilla, el pago de guardería y también el pago de beca para educación especial de hijos de trabajadores universitarios. Entre las prestaciones de salud se encuentran: las altas o reingreso al servicio médico ISSSTESON, pensiones y jubilaciones así como un módulo de atención médica ISSSTESON, dentro del campus universitario.

El programa de formación de profesores es uno de los asuntos que más interés despierta en las negociaciones del STAUS. Como se dijo en el capítulo anterior, desde los años ochenta, el sindicato logra pactar un fuerte programa

para la formación de profesores, en el cual el otorgamiento de las becas académicas para estudios tiene un papel destacado. Hasta mediados de la década de 1990, este programa de becas operó bajo los lineamientos marcados básicamente por el STAUS (Reglamento General de Becas del STAUS, 1987).

A lo largo de su historia el STAUS logra no solo incluir en las negociaciones con la institución el tema de becas para la formación de profesores, sino que cada vez aumenta el número de becas disponibles. En el primer contrato colectivo (1985-87) son un total de 80 becas obtenidas, el siguiente año (1987-89) son un total de 88 pero con ciertas especificaciones. Estas becas aumentan significativamente en los siguientes cuatro años (1989-1991 y 1991-1993) a un total de 128 becas; también aumentan a un número de 164 becas con nuevas especificaciones en el periodo 1993-1995.

Los siguientes cuatro años del periodo 1995-1999 el número de becas disminuye a 98 becas. Es a partir de 1999 y hasta el año 2004, cuando el aumento es de 322 becas para los tres periodos (1999-2001, 2001-2003 y 2003-2005) del contrato colectivo de trabajo STAUS (tabla 2).

Tabla 9. Número de Becas negociadas por contrato colectivo de trabajo 1985-2005

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR CICLO	NUMERO DE BECAS OTORGADAS
1985-1987	80

1987-1989	88 (*)¹⁷
1989-1991	128 (*)
1991-1993	128 (*)
1993-1995	164 (*)
1995-1997	98 (*)
1997-1999	98 (*)
1999-2001	322
2001-2003	322
2003-2005	322

Fuente: Elaboración propia de los Contratos colectivos de Trabajo STAUS 1985-2005.

En términos gruesos los candidatos a una beca sólo deben cumplir con unos cuantos requisitos: la contratación definitiva en su puesto académico, la aceptación en el programa de estudios y la aprobación del departamento de adscripción. Para el año de 1996 la UNISON añade nuevos criterios en el proceso.

Primeramente se establece un Reglamento de Becas de Estudios de Posgrado, el cual estipula una serie de requisitos:

¹⁷ En el CCT, en las cláusulas de Becas para cada Unidad Académica desde el año de 1987 al año 1998, especifica que: cuando el número de trabajadores académicos de carrera sea mayor a 20, la Universidad otorgará otra beca más. Esta especificación se elimina en el año de 1999.

-Las becas serán otorgadas en programas de posgrado registrados en los padrones del PROMEP o el CONACYT (PNP)

-Las solicitudes de beca deberán de ser acompañadas por cartas de apoyo de la academia a la que pertenece el candidato

-El programa estipula que cada uno de los departamentos podrá contar con una o dos becas (dependiendo del número de profesores que integran la planta académica)

-Los apoyos de beca se diferencian en dos: personal de carrera y personal de asignatura, en ambos casos el apoyo cubre el 100% del salario del profesor

-La regulación y cumplimiento del programa de becas queda en manos de la Dirección de Desarrollo Académico e Innovación Educativa

Con ello una buena parte del control que mantenía el STAUS sobre este programa de becas pasa en su totalidad a la UNISON. Aquí parecería haber un arreglo político que tiene relación con la regulación del trabajo académico, el cual consistiría en que el STAUS cede el programa de becas a cambio de contar con nuevas plazas académicas, las reconocidas anteriormente como plaza de ajuste de contratación. Esto puede ser advertido en las negociaciones del CCT para el año de 1999.

III.3 Reduciendo las zonas de incertidumbre institucional, desafíos al control sindical

Como acertadamente sostienen Adrián Acosta (2002) y Juan Pablo Durand (2005), la reforma institucional en la UNISON conlleva a una reestructuración en las esferas política, administrativa y académica. En el primer caso se trata de un reacomodo de los grupos de poder institucional, en el que los actores predominantes de los años ochenta son desplazados por una nueva coalición, integrada preferentemente por funcionarios profesionales. Ello permite la emergencia y consolidación de un nuevo tipo de gobierno universitario que puede desahogar con éxito los problemas que se le presentan durante todo el período

1991-2004 (Durand, 2005). Este gobierno universitario tiene dos elementos centrales: la re-estructuración de los órganos de gobierno y la generación de arreglos con los grupos internos.

En la Ley Orgánica de la UNISON aprobada por el Congreso del Estado en 1991, el gobierno universitario se integra por dos tipos de órganos de gobierno: los colegiados y los personales. En el primero quedan comprendidos, en orden jerárquico, por la Junta Universitaria, el Consejo Académico y el Consejo Divisional. Por su parte, en los órganos personales se distinguen, en orden decreciente, el Rector, el Vicerrector, el Jefe de la División y el Jefe de Departamento.

Esta estructura estipula que las decisiones más importantes son tomadas por el órgano colegiado inmediatamente superior, hasta llegar a la Junta Universitaria, responsable de las decisiones más importantes en la UNISON, en especial la elección de rector y la aprobación del presupuesto institucional. Además, el rector aparece como una figura que concentra una buena cantidad de atribuciones y responsabilidades. El Rector es el representante legal de la Universidad, con facultades de un apoderado general para pleitos y cobranzas y actos de administración y de dominio; presidirá el Colegio Académico, durará en su cargo cuatro años y podrá ser reelecto por una única ocasión, como lo estipula la ley orgánica 4. (Ley Orgánica 4, 1991).

Desde su aprobación, en 1991, esta estructura ha operado convenientemente, al menos no ha habido conflictos graves que hagan peligrar la toma de decisiones. Este acierto no sólo se debe a la forma en la cual está estipulada la legislación, sino además a la capacidad mostrada por los grupos que ocupan el poder para generar arreglos que les permitan la toma de decisiones¹⁸.

¹⁸ Los casos más notorios de estos arreglos pueden ser observados en las elecciones para rector. En los pasados tres procesos, los rectores en turno logran reelegirse, ello no habría sido posible sin tener relaciones con los grupos internos.

En lo que toca a la esfera administrativa los cambios también son de consideración. El más notorio de ellos es la reestructuración de la UNISON en cinco campus –Hermosillo, Navojoa, Caborca, Santa Ana y Nogales-, cada uno de ellos con capacidad para autogobernarse puesto que cuenta con los órganos de gobierno necesario para ello. Con esto hipotéticamente se produce la desconcentración administrativa¹⁹.

Posteriormente, también hay cambios en la esfera académica. Inicialmente esta esfera fue la menos alterada por la reforma de 1991. La nueva legislación no conlleva cambios en la adscripción, funciones o responsabilidades de los académicos. Parecería que el diseño institucional y la administración que instrumenta esta reforma dejan para más adelante este núcleo, previendo posibles tensiones con los académicos.

No obstante, la Ley cuenta con una línea que abre una serie de cambios en el futuro mediato. Se trata de la evaluación del académico. Incluso la evaluación académica forma parte de uno de los artículos de la nueva Ley Orgánica, sosteniendo que la evaluación es un proceso obligatorio, periódico y necesario para corregir las deficiencias en el desempeño institucional (Ley Orgánica 4). En esta línea quedan comprendidos una serie de programas institucionales que antiguamente no contaban con sustento legal, por ejemplo, el programa de estímulos a los profesores o las reformas a los planes de estudio.

La evaluación académica se pone en marcha con el programa de estímulos al desempeño académico en 1991. En sus primeros años tiene un impacto menor, puesto que sólo ingresan al programa una parte menor de los profesores de tiempo completo (Sotelo, 2002). Pero a partir de la segunda mitad de los años noventa el proceso se generaliza al grueso de los maestros de tiempo completo.

¹⁹ La desconcentración administrativa es aparente y no opera satisfactoriamente en todos los casos. Hipotéticamente cada campus (Unidad Regional) es autosuficiente, sin embargo en los hechos la desconcentración es parcial, puesto que el campus Hermosillo es notoriamente el de mayor desarrollo y concentración, por ejemplo, el poco menos del 70% del total de la matrícula, una proporción similar de puestos académicos; prácticamente el total de los proyectos de investigación e investigadores, así como los programas de posgrado, están concentrados en la capital del estado.

En 2001, poco menos del 90% del total de profesores de jornada completa obtiene estímulos en este programa, aunque en los años siguientes la participación se desploma a una tercera parte del total²⁰.

El radio de acción de la evaluación se amplía en la presente década. Con base en la recomendación de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), en 2003 la UNISON lleva a cabo un ambicioso proyecto: la reforma de todos sus planes de estudio. Esto produce alteraciones y nuevas modificaciones sobre todo en la programación de las cargas docentes de los profesores y áreas de adscripción de los académicos.

Todos estos procesos están acompañados por la proliferación de reglamentos. Parecería que en la década de 1990 y en la presente hay una urgencia por normar y reglamentar varios asuntos académicos y laborales en las diversas zonas, áreas y actividades en la UNISON. Al respecto basta citar la creación de los siguientes reglamentos: academias (2003), órganos de gobierno, becas, año sabático, servicio social, a investigación, reforma de planes de estudio, exclusividad laboral, programa de estímulo al desempeño académico, acreditación de las actividades básicas y generales y de curso pos básicos del EPA, para estudiantes, entre otros.

III.4 Las tensiones

Una manera de comprender la proliferación de reglamentos es observándolo a través de la reducción de las zonas de incertidumbre institucional. En efecto, durante décadas la UNISON opera con una escasa reglamentación. La mayor parte de las actividades y actores institucionales se regían por unos cuantos criterios, lo cual resultaba funcional al grado de desarrollo institucional.

²⁰ Hasta el año 2000 los montos de los estímulos al desempeño académico oscilaban entre 1 y 3 salarios mínimos mensuales, a partir de 2002 los estímulos se elevan considerablemente hasta 9 salarios, pero los criterios de ingreso se elevan considerablemente (Sotelo, 2002).

Pero como se señala antes, al momento de ampliar sus dimensiones sus dimensiones, esta manera de proceder resultó insuficiente, de ahí que aparezca la necesidad de normar la vida institucional. En esta empresa el sindicalismo tuvo un papel destacado, sobre todo en el terreno académico-laboral, ya que logra regular una buena parte del trabajo académico en los años ochenta. Pero para las siguientes dos décadas no será el STAUS quien dirija y comande esta regulación, por el contrario será la institución quien dirija el proceso.

En efecto, la abundante reglamentación del trabajo académico resta capacidad de negociación al sindicalismo académico a la vez que genera tensiones entre la institución y la organización gremial. Un par de casos ilustra lo anterior.

De un lado el programa de estímulos económicos al desempeño académico se convierte en una amenaza al otrora poderío sindical. Como se sostiene en el capítulo 1, una buena parte de la fuerza de las organizaciones gremiales se encuentra en el renglón salarial. A lo largo de las décadas de 1970 y 1980, el sindicalismo académico fue el principal agente de negociación en los aumentos salariales de sus agremiados y contó con la huelga como su principal recurso.

En el caso de la UNISON la negociación salarial tuvo un cierto éxito, sobre todo en los años ochenta, en donde el STAUS logró que los incrementos al salario estuvieran muy cercanos a la tasa de inflación. Pero con la puesta en marcha del programa de estímulos, los profesores de tiempo completo tienen la posibilidad de incrementar sus ingresos económicos entre 1 y 7 salarios mínimos mensuales, por supuesto que no toda la planta de profesores participa de este programa pero su número es significativo; entre el año 2000 y 2009 alrededor de la mitad de profesores de tiempo completo han sido beneficiados en el programa, el grueso de ellos se sitúa en los 3 salarios mensuales.

De esta manera, uno de cada dos profesores de tiempo completo en la UNISON puede aumentar sus percepciones económicas aproximadamente en un 20%, proporción muy superior a la que se puede obtener vía la negociación sindical anual, que en los últimos cinco años no ha rebasado el 7% de incremento.

El otro punto se encuentra en la creación de puestos académicos. Desde los años noventa el gobierno mexicano ha tratado de controlar la creación de puestos académicos a través de las asignaciones presupuestales, por lo que las instituciones han visto limitada su capacidad para generar plazas académicas puesto que deben contar con la autorización de la SHCP. En este sentido, el gobierno federal impulsa la creación de nuevos puestos académicos a través del PROMEP y el CONACYT. En el caso de la UNISON, el primero generó 233 plazas académicas entre 1996 y 2004, mientras que el segundo creó 74 puestos para profesores de 1994 a 2006. En total 307 puestos académicos (SEP, 2006; UNISON, 2009). En ambos programas el sindicato no puede participar en el proceso de creación u ocupación de las vacantes, que está reservado a la institución.

Sin duda que los nuevos procedimientos para la creación de puestos académicos ha restado presencia al STAUS, sobre todo porque durante los años ochenta tuvo una participación significativa en la creación y ocupación de las vacantes. Pese a lo anterior, el STAUS continua teniendo fuerza en este renglón. Por ejemplo, en la creación y ocupación de las plazas de Ajuste de Contratación que, como se señala antes, en un mecanismo para que ciertos profesores de asignatura pasen a ocupar puesto de tiempo completo.

Aquí, el STAUS continúa haciendo valer ciertos criterios gremiales, sobre todo la antigüedad laboral en el establecimiento y la antigüedad en la impartición de los cursos. Más aún, en los años recientes los conflictos laborales en la UNISON, en especial la huelga desarrollada por el STAUS en el año de 2006 (chechar año), tuvo como punto de tensión la habilitación de puestos académicos

que durante años no habían sido reemplazados, sobre todo aquellos en donde los titulares fallecieron.

Pero las tensiones entre la institución y el sindicato académico van más allá de la creación y ocupación de las vacantes académicas de tiempo completo. Cada semestre y en prácticamente todos los departamentos de la institución existe una más o menos intensa disputa por la programación de los profesores de asignatura. La programación de horas clase se ha convertido en un permanente conflicto. La universidad a través de su coordinador debe pactar con la delegación sindical correspondiente la programación de los profesores.

De nueva cuenta, en este proceso, los criterios básicos son la antigüedad laboral en el puesto académico, de ahí que el ingreso de nuevos profesores, con independencia de sus méritos académicos, es poco frecuente. Justamente la defensa de los profesores de asignatura se ha convertido en tema central en el STAUS, incluso este tipo de profesores son los que mayor participación tienen en las actividades sindicales.

Así, pese a que los programas de política pública han acotado las áreas de acción del sindicalismo académico, la organización continua conservando zonas en las que su presencia es determinante.

III.5 En la búsqueda de nuevos escenarios para la acción sindical

Si bien es cierto que la acción sindical durante este período ha tenido una disminución, también resulta importante mencionar que el STAUS logra generar nuevas estrategias de acción que le permitan conservar presencia institucional. Comparativamente, en los años de 1980, el recurso a disposición más importante del sindicalismo académico fue la huelga, por cierto frecuente en estos años.

Sin embargo para este período no se registran con la misma frecuencia, en los 14 años comprendidos aquí solo en tres ocasiones ha habido huelga, y en todas ellas la duración es corta, a diferencia del pasado y todas ellas se han levantado con saldos favorables para el sindicato: en ninguna de ellas la oferta inicial de la institución se ha respetado y en todas las ocasiones los salarios caídos han sido pagados íntegramente²¹.

Pero además, el STAUS continúa siendo un actor de poder al interior de la UNISON. Sus múltiples redes operan con efectividad, sobre todo en el nombramiento de los funcionarios, incluido el rector, aunque quizá con mayor efectividad en la base de la estructura. En la historia reciente de la UNISON, una buena parte de sus funcionarios, incluidos los de primer nivel, han sido figuras destacadas del sindicalismo académico. A manera de ilustración se pueden anotar algunos casos.

En 1990, el Secretario General de la universidad previamente había fungido como Secretario General del STAUS. En el segundo período rectoral de Pedro Ortega (2005-2009), el titular del Departamento de Recursos Humanos, departamento clave en la institución puesto que tiene la responsabilidad de tratar los asuntos laborales, también había ocupado la Secretaría del Interior del sindicato. Incluso más cercanos a base de la organización proliferan funcionarios provenientes del STAUS. Tal vez el sindicato, además de defender los derechos laborales de sus agremiados, opere como una eficiente organización de formación de formación política, hay indicios en esta dirección.

Con base en lo anterior, se puede sostener que el STAUS es una pieza central en la institución sobre todo en la regulación del trabajo académico. Aun cuando en los últimos años, los programas de política pública han limitado su radio de acción, la organización gremial continúa teniendo un peso específico en la

²¹ En los pasados cinco años los conflictos laborales en la UNISON han vuelto a resurgir. Los sindicatos de profesores y trabajadores han estallado cuatro huelgas (2005,2007,2008 y 2009) de cierta duración, sobre todo la llevada a cabo por el sindicato de empleados no académicos, que tuvo una duración de más de 50 días. Sin embargo, esta tesis no registra estos conflictos.

universidad, especialmente en las relaciones laborales. No obstante, en el futuro cercano el STAUS deberá de enfrentar otro reto que consiste en el envejecimiento de sus agremiados. Este es un problema mayor no solo para la organización gremial sino para toda la institución puesto que abre nuevos temas.

En este sentido la jubilación empieza a figurar en la agenda sindical. Desde inicios de la década actual, el STAUS pactó con la universidad un fondo especial para la jubilación de los profesores que consiste en una compensación complementaria al sistema de pensiones y jubilaciones al que está adscrito el establecimiento (ISSSTESON).

Otro punto de conflicto ligado se encuentra en la reforma a la Ley de Pensiones y Jubilaciones que promovió el gobierno estatal en 2005. Entre otras cuestiones, esta reforma aumenta incrementa las cuotas de los afiliados para los servicios médicos. Pese a que han transcurrido cuatro años de la reforma, la UNISON y el ISSSTESON aun no firman el convenio correspondiente.

Pero además, la planta académica actual llegará a su límite en los próximos 8 años, dado que el promedio de edad y antigüedad es de 52 y 23 años respectivamente, y la institución y el STAUS deberán fijar los criterios de ingreso y permanencia de los nuevos profesores. Sin embargo, en la actualidad parecería no haber suficiente atención para estos temas.

Conclusiones

En la historia reciente de la UNISON el sindicalismo académico ha jugado un papel central en varios sentidos. Ha logrado una mejora substancial en las condiciones laborales de sus asociados. Aquí quedan los incrementos salariales y las condiciones laborales favorables para el desarrollo del trabajo. Quizá la expresión más clara de esto se presente en el diseño y operación del EPA, documento central que norma y regula las relaciones de los profesores para con la institución, con especial acento en el ingreso, la promoción y la definitividad de los profesores.

Pero hay más, muchos más logros que son productos de la acción sindical: el programa de formación de profesores, seguro de gastos médicos mayores, gestión de créditos para vivienda, sistema de préstamos, apoyos para actividades académicas, fondo para jubilaciones, integran solo una pequeña parte de los logros.

Pero ¿cómo se explican estas mejoras sindicales? En general la respuesta a la pregunta se encuentra en la eficacia de la organización gremial para leer y dar respuesta a las demandas de sus agremiados. En todo su tiempo de existencia el sindicato colocó, y en muchas de las ocasiones ganó, en la agenda institucional una serie de temas centrales para sus agremiados.

Primero, en los años ochenta, el tema central fue la estabilidad y definitividad en el empleo, en especial de los profesores de tiempo complejo, el cual quedó registrado, como se menciona antes, en el EPA. Otro de los asuntos fue el programa de formación de profesores, el cual fue una experiencia pionera en la institución, puesto que concedía becas para concluir o iniciar estudios, preferentemente de posgrado.

Más adelante, en los años noventa, la estabilidad y definitividad se extiende a los profesores de asignatura, lo mismo sucede con el programa de becas para la formación, que incluye a los profesores de tiempo parcial.

Finalmente en esta década temas como el fondo complementario para pensiones y jubilaciones se pacta con la institución, lo cual es razonable dado en el avance en la edad de la planta de profesores. Por supuesto, que en todo este tiempo, el asunto del salario ha sido constante, aunque los topes salariales y las políticas públicas de des-homologación salarial, han menguado los dividendos obtenidos.

Pero no fue suficiente con incluir los temas en la agenda institucional, lo cual en sí ya es una victoria porque obliga a la institución a negociar sobre esos puntos, sino que además el STAUS tuvo que recurrir a diversos tipos de acción para sus logros.

Durante una buena parte de los años ochenta el principal recurso de que dispuso el sindicato fue la huelga, que en la mayoría de los casos fue levantada con ganancias o al menos no con pérdidas, aun no hay una sola huelga que haya significado pérdida de los salarios caídos, incluso este punto nunca ha sido un asunto a debate con los funcionarios. Pero más adelante, en los años noventa, la acción sindical, sin recurrir a la posible presión de la huelga o el paro de labores, tendió más a la negociación directa con los responsables institucionales, incluso durante toda la década y los primeros años de la siguiente, no hay registro de huelgas en la institución. Pero en los cuatro años pasados, la huelga ha estado de regreso como forma de acción sindical, seguramente porque las vías de negociación han sido ineficientes.

Aunado a esto, el STAUS representa una organización que encarna valores apreciados para los académicos de esta institución: la defensa laboral y la democracia forman un imaginario compartido por el grueso de los académicos.

Seguramente no todos los afiliados a la organización están de acuerdo con la conducción sindical, incluso hacia el interior del STAUS hay fuertes disputas por la conducción del sindicato, ello queda de manifiesto en las elecciones sindicales que tienen una nutrida participación, pero hasta ahora no hay en el horizonte institucional la creación de otra organización gremial.

Con base en lo anterior, se puede sostener que el STAUS ha sido una organización eficiente en el campo laboral de la institución, incluso ha sabido adaptarse a los nuevos tiempos institucionales, en donde la puesta en marcha de los programas de política pública constituye, si no una amenaza, un nuevo factor para la acción sindical.

Por supuesto que este trabajo no agota, ni de lejos, el tema del sindicalismo académico en el UNISON. Temas como los grupos y corrientes sindicales, la estrecha relación que ha mantenido la organización gremial con los círculos de poder institucional o los efectos perversos de la acción sindical no han sido tocados en esta tesis. Sin embargo estos temas, de sí importantes, tienen ahora un horizonte más nítido para su estudio. Quizá esta sea el mayor aporte de este trabajo.

Referencias

- Acosta, A (2002). En la cuerda floja. Riesgo e incertidumbre en las políticas públicas de educación superior en el foxismo. *Revista de Investigación Educativa*, enero-abril, vol 7, núm. 14, pp. 107-132
- Brunner, J.J. (1987). *Universidad y sociedad en América Latina*. México: UAM-ANUIES-SEP.
- Brunner, J.J. (1990). Universidad y Estado en los 90. *Nueva Sociedad*, No. 107, Mayo-Junio, pp. 70-76.
- Clavijo, F. y Valdivieso, S. (2000). Reformas estructurales y política macroeconómica, en F. Clavijo (compilador) *Reformas económicas en México 1982-1999*. México: CEPAL, EAECSC, FCE.
- De Vries, W. (1999). El contexto internacional de políticas públicas de educación superior en México durante los años noventa: reformas en evaluación y financiamiento, en A. Acosta (coord.). *Historias paralelas. Un cuarto de siglo de las universidades públicas en México, 1973-1998*. México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- De Vries, W. (2000). Buscando la brújula: las políticas para la educación superior en los 90. Trabajo presentado en el *Seminario Re-conociendo a la Universidad, sus transformaciones y su por-venir*. México: CEIICH-UNAM.
- Gil Antón, M. et al. (1994). *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*. México: UAM-Azc, UNISON, PIIES.
- González, P. (2007) *Conflictividad laboral en la Universidad Autónoma de Sinaloa*, México: UAS.
- Grediaga, R. (2000). *Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*. México: ANUIES.

- Grediaga, R., Rodríguez, R y L Padilla (2004), consultado en línea
<http://desinuam.org/autoestudio3/GIESFU-02/Eje10-Avance01.pdf>
- Kent, R. (1992) "Expansión y diferenciación del sistema de educación superior en México, 1960 a 1990", *Cuadernos de investigación educativa*, México, Departamento de Investigaciones Educativas, Centro de Investigaciones Avanzadas del Instituto Politécnico Nacional, núm. 21.
- Kent, R. (2003). La dialéctica de la esperanza y la desilusión en políticas de educación superior en México. Trabajo presentado en el VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003
- Neave, G. (1994). *Prometeo Encadenado*. España: Gedisa.
- Oszlac, O. (1997). Estado y sociedad ¿nuevas reglas del juego. *Revista del CLAD, Reforma y democracia*, No. 9, oct, Venezuela, consultado en línea
<http://www.clad.org.ve/reforma.html>
- Pansters, W (1997). Universidad, modernidad y cultura. La transformación organizacional de la UAP, en *Política y Cultura*, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, No. 009. pp. 177-199, consultado en línea:
<http://desinuam.org/autoestudio3/GIESFU-02/Eje10-Avance01.pdf>
- Rodríguez Gómez (1997) La modernización de la educación superior en México: una agenda para la discusión: *Revista Chilena de Humanidades*, ISSN 0716-4181, N° 17, 1996-1997 , pags. 83-100
- Rodríguez Gómez, R (2002). Continuidad y cambio de las políticas de educación superior. En *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, enero-abril, Vol. 7, núm. 14
- Romero Arellano, A. (1985) *Historia General de Sonora*. Publicaciones del Gobierno del Estado de Sonora 1979-1985. México.

Rondero, N. (2007) Relaciones laborales (sector Administrativo) Documento I, grupo Interinstitucional de estudios sobre el futuro de la universidad, UAM-Azc, consultado en línea: <http://desinuam.org/autoestudio3/GIESFU-02/Eje10-Avance01.pdf>

Sotelo Torres, A. (2002) La política de estímulos económicos hacia los académicos en la Universidad de Sonora, 1995-2002. México: UNISON.

STAUS (1985) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1986) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1987) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1988) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1989) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1990) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1991) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1992) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1993) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1994) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1995) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1996) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1997) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1998) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (1999) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (2000) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (2001) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (2002) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (2003) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (2004) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

STAUS (2005) Contratos Colectivos de Trabajo revisados. México.

Universidad de Sonora. (1986) Estatuto de Personal Académico. México.

ANEXOS:

EVENTOS IMPORTANTES EN LA UNIVERSIDAD DE SONORA (1985-2004)

AÑOS	1985-1987	1987-1989	1989-1991	1991-1993	1993-1995
ESTRATEGIAS NEGOCIACION	Fomenta la creación de nuevas plazas académicas.	Dar apoyo a cambio de participar en la toma de decisiones.	Dar apoyo a cambio de participar en la toma de decisiones.	Dar apoyo a cambio de participar en la toma de decisiones.	
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO					
SECRETARIO GENERAL DEL ST AUS	Mat. Pedro Flores Pérez	Quím. Armando Tejeda Mansir	Quím. Armando Tejeda Mansir	Lic. Economía Francisco Vargas	Lic. Economía Alfonso Octavio Cruz
RECTOR	Ing. Manuel Rivera Zamudio	Ing. Manuel Balcázar Meza	Mat. Marco Antonio Valencia	Mat. Marco Antonio Valencia	MC Jorge Luis Ibarra Mendivil
INCREMENTO	'85= 57%	'87= 47%	'89= 10 %	'91= 17 %	'93= 7 %
SALARIAL	'86= 66%	'88= 15% + 10%(*)	'90= 20.6 %	'92= 13 %	'94= 5 %
INFLACION ANUAL	'85= 57.91 % '86= 84.43 %	'87= 127% '88= 124.75	'89= 19.97 % '90= 23.82 %	'91= 23.73 % '92= 14.56 %	'93= 10.11 % '94= 6.92 %

		%			
NUMERO DE BECAS	80	88 (*)	128 (*)	128(*)	128(*)
NUMERO DE PLAZAS **	'85=254 TC/ 33 MT '86=291TC/ 34 MT	'87=325 TC/ 36 MT '88=359 TC/ 32 MT	'89=379 TC/ 20 MT '90=473 TC/ 20 MT	'91=485TC/ 15 MT '92=480TC/ 13 MT	'93=500 TC/ 9 MT '94= 849
AÑOS	1995-1997	1997-1999	1999-2001	2001-2003	2003-05
ESTRATEGIAS NEGOCIACION C.C. T.					
SECRETARIO GENERAL DEL STAUS	Matemat. Rosa María Montesinos	Ing. Osvaldo Landavazo Gracia	Fis. Francisco Montes Barajas	Fís. Francisco Montes Barajas	Lic. Fermín González Gaxiola
RECTOR	MC. Jorge Luis Ibarra	MC Jorge Luis Ibarra	MC Jorge Luis Ibarra	Dr. Pedro Ortega Romero	Dr. Pedro Ortega Romero.
INCREMENTO SALARIAL	'95= 7 % '96= 16% +	'97= 16 % '98= 12 % +	'99= 17.9 % '00= 12 %	'01= 10.5 % '02= 5.25 %	'03= 4.3% '04= 3.8 %

	5% retabulación 21%	5% retabulación 17 %			
INFLACION ANUAL	'95= 35.19 % '96= 39.11 %	'97= 22.47 % '98= 17.11 %	'99= 17.39 % '00= 9.79 %	'01= 5.46 % '02= 3.82 %	'03= 4.88 % '04= (pendiente)
VIVIENDA	'96= '97=	'98= '99=	'00= '01=\$800,000.00 + \$600,000.00 terreno 1 hect. para centro recreativo Hillo.	'02= incremento fondo revolv. Por un millón de pesos. '03= \$500,000.00 + cien mil p/Navojoa +cien mil p/Caborca	'04=
Fondo de PENSIONES Y JUBILACIONES	'96= '97= \$400,000.00	'98= '99=	'00= 5 millones '01= 1 millón	'02= '03=	'04=
SEGURO GASTOS MEDICOS MAYORES					

NUMERO DE BECAS	98 (*)	98 (*)	322	322	322
NUMERO DE PLAZAS	95= 995 96= 1036	97= 2250 98= 1480	99= 1500 00= 1617	01= 1757 02= 2295	03= 1736 04=
OTROS LOGROS		'99= 30 Ajustes contratación + \$700 mil p/estímulo, asisten. Exclusiv. Perm. Solo TC Indeterm.	'01= 25 Ajustes contratación + un millón p/ estímulo Asistencia Exclusividad, permanencia	'03=25 Ajustes contratación + \$1,250,000.00 para /estímulo asistencia exclusividad permanencia académica.	

Nota: El (*) significa que en el CCT (1987) en las cláusulas de becas para cada unidad académica, especifica que: cuando el número de trabajadores académicos de carrera sea mayor a 20, La universidad otorgará otra beca mas.

** Datos Libro Adrián Acosta 2000.

Número de Plazas en la UNISON

AÑO	Total de PLAZAS	
	TC	MT
1985	254	33
1986	291	34
1987	325	36
1988	359	32
1989	379	20
1990	473	20
1991	485	15
1992	480	13
1993	500	9
1994	849	
1995	995	
1996	1036	
1997	2250	
1998	1480	
1999 (*)	1500	
2000	1617	

2001 (*)	1757
2002	2295
2003 (*)	1736

Fuente: Elaborado con información de Recursos Humanos UNISON.

(*) AJUSTES DE CONTRATACION: 1999= 30, 2001= 25, 2003= 25. **TOTAL = 80**

Información de los CCT STAUS, 99-2001-2003.

REVISIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO STAU 1985-2004.

AÑOS	% LOGRADO	+ OTRAS PRESTACIONES	INFLACIÓN ANUAL
1985 contractual	57 %		57.91 %
1986 salarial	66 %		84.43 %
1887 contractual	47 %	30 % directo al salario integral + 5 % concepto de retabulación + 2 % material didáctico + .5 % x año servicio prestado, en complemento= 4.5 %/3 años antigüedad.	127 %
1988 salarial	15%	+3.4 % retabulación + 10 % adicional de incremento salarial emergencia.	124.75 %
1989 contractual	10 %	+ despensa mensual TC y MT de \$40 mil pesos, MHS = \$1,600 + Fondo Ahorro \$400,000,000.00 1er año, y \$525,000,000.00 el 2do. + Fondo Pensiones y Jubilaciones \$150,000,000.00 1er. Año y \$200,000,000.00 2do. Año + Fondo revolvente = 30 salarios tabulares mensuales Asoc. A para préstamos especiales + Reparación cláusulas violadas.	19.97 %
1990 salarial	20.6 %		23.82 %
1991 contractual	17 % directo al	+ 5 % salario tabular prestaciones no ligadas al salario + %2,500.00 para MHS adicional a los \$2,500. actuales. + 2 % retabulación MTC distribuí dos en diferentes.	23.73 %

	tabulador	niveles: 2% Asistente, Asociados A: 4%, B:6%, C:8%, D: 10%, Titular A: 12%, B:14%, C:16%	
		+ Bolsa \$100,000.00, proyecto de urbanización Colonia STAUS Navojoa y Caborca, + 18 becas MHS indeterminados	
1992	13 %	+ Cl. Monto fijo: Seguro de vida por 30 millones de pesos, + \$96 millones de pesos de incremento salarial p/ Técnico Académicos + 15% retabulación para niveles b, c, d, e.	14.56 %
1993	7 %		
Contractual	salario tabular	+ 2.9 % Cláusula. Monto fijo	10.11 %
1994	7 %	+ 2% Para estímulo al personal docente directo a salario tabular + \$500.00 para MHS con 25 hsm + \$300.00 para MHS con 15 hsm (única ocasión) + bolsa Cláusulas de Monto fijo por \$457,523.00	6.92 %
1995	7 %	+ \$500.00 a MHS con carga de 25 hrs., \$300 a MHS con carga de 15 (única ocasión) + bolsa de \$919,942.48 cláusulas de monto fijo + 1.9 % salario tab.	35.19 %
1996	16 %	+1.5% única ocasión sal.Tab + 1.5% cl. Monto fijo Bolsa de \$934,396.00	39.11 %
1997	16 %		
contractual	salario tabular	+6% clausulas Monto fijo Bolsa \$4,747,283.00	22.47 %
1998	12%	+2% cl. Monto fijo	

salarial	+5% retab.	Bolsa \$1,815,782.42	17.11 %
1999	17.9 %	+2.1% cl. Monto fijo	17.39 %
contractual		Bolsa \$2,279,348.75	
2000			
salarial	12 %	+1.5% cl. Monto fijo Bolsa \$1,919,537.27	9.79 %
2001			
contractual	10.5 %	+2.5 % cl. Monto fijo Bolsa \$4,575,511.40	5.46 %
2002		+ 1.5% Cl. Monto fijo con una bolsa de \$3,015,000.00	
salarial	5.25 %	+ Dos Estímulos económicos para MHS, Uno por antigüedad y otro por carga académica. + SEGURO GASTOS MEDICOS MAYORES \$3,000,000.00	3.82 %
2003		+ 1.5 % nómina tabular anual del personal académico.	
contractual	4.3 %	+bolsa \$3,170,000.00	4.88 %
2004			
salarial	3.8 %	+ 1.0 % a Cl. Monto fijo	5.19%

**REVISIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO STAU 1985-1989**

AÑOS	PORCENTAJE LOGRADO	INFLACION ANUAL	MAS OTRAS PRESTACIONES
1985 Contractual	57 %	57.91 %	
1986 Salarial	66 %	84.43 %	
1987 Contractual	47 %	127 %	30 % directo al salario integral + 5 % concepto de retabulación + 2 % material didáctico + .5 % x año servicio prestado, en complemento 4.5 %/3 años antigüedad
1988 Salarial	15%	124.75 %	+3.4 % retabulación + 10 % adicional de incremento salarial emergencia.
1989 contractual	10 %	19.97 %	+ despensa mensual TC y MT de \$40 mil pesos, MHS = \$1,600 + Fondo Ahorro \$400,000,000.00 1er año, y \$525,000,000.00 el 2do. año + Fondo Pensiones y Jubilaciones \$150,000,000.00 1er. Año y \$200,000,000.00 2do. Año + Fondo revolvente= 30 salarios tabulares mensuales Asoc. A para préstamos especiales + Reparación cláusulas violadas.

Fuente: construcción propia, con información de CCT 1985-1989.