

## REFORMA LABORAL: SINDICATOS, FLEXIBILIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

---

NORMA RONDERO LÓPEZ  
Universidad Autónoma Metropolitana-  
Azcapotzalco

**RESUMEN:** En septiembre del 2012, fue presentada la propuesta de reforma laboral en nuestro país, esta fue aprobada por el congreso y las reacciones y críticas no se hicieron esperar. Se trata de una reforma que tiene efectos en las relaciones laborales en general y en las Universidades mexicanas particularmente, si bien las cláusulas de la Ley Federal del Trabajo que regulan el trabajo universitario no fueron modificadas sustancial y directamente (con excepción

del Artículo 353-S que define la existencia de Juntas Especiales de conciliación y arbitraje), existen modificaciones que inciden en la regulación del trabajo universitario. El presente trabajo busca mostrar una primera mirada sobre los efectos que estos cambios tiene sobre el trabajo universitario de académicos y administrativos. A partir de una revisión documental de las reformas y los debates surgidos en torno a ellas, se explora al respecto de los efectos de la reforma laboral en tres ámbitos específicos: a) productividad y competitividad, b) sindicatos y c) subcontratación.

**PALABRAS CLAVE:** productividad, regulación, trabajo universitario, evaluación, sindicatos.

## Introducción

La Reforma Laboral en México, fue presentada como una iniciativa en septiembre de 2012. En el documento que presenta la propuesta de reforma, se plantea una consideración diagnóstica al respecto de los problemas laborales que, según considera este documento, han sido generados por la ausencia de una revisión y modernización de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que durante los últimos años sobre todo, no sólo han impedido una revisión de las relaciones laborales en México, sino que han producido atrasos y estancamientos en lo que hoy se considera una condición necesaria para la regulación laboral: la flexibilización y la construcción de mercados laborales competitivos.

No son sólo estos elementos los que guían la propuesta de reforma, implica el cambio de muchos aspectos que en la LFT se consideraron en su momento, revolucionarios en cuanto a la protección de los trabajadores se refiere. Siendo la LFT mexicana considerada una de las de mayor avanzada en este sentido, de protección laboral, hoy día se cuestiona y se plantea como un instrumento regulatorio atrasado y poco sensible a las condiciones actuales de trabajo en el mundo.

A partir de este aspecto, en el trabajo que se presenta ahora, se busca examinar algunos de las reformas aprobadas y sus posibles efectos en las relaciones y condiciones laborales de los trabajadores universitarios.

En otros trabajos (2005, 2011, 2012) hemos buscado plantear algunos de los elementos analíticos de la regulación laboral en las Universidades Públicas; en ellos dejamos establecido que la distinción entre trabajadores académicos y administrativos, no es trivial, dadas las condiciones de regulación laboral-académica para los primeros y laboral (“a secas”) para los segundos. No obstante, aún considerando esta diferenciación central, los efectos en el trabajo universitario, derivados de las actuales reformas a la LFT, son considerados para ambos sectores de trabajadores, aún cuando es necesario reconocer que los más importantes efectos de esta reforma se dirigen a los trabajadores administrativos en particular.

Habiendo hecho esta primera observación, importa ahora aclarar también que los artículos de la LFT que regulan el trabajo universitario, Capítulo VII, Artículos 353-J a 353-U, no fueron materia de modificación profundas, únicamente se modificó el Artículo 353-S, al establecer la pertinencia de crear una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, cuestión que aporta claridad en la definición de los representantes institucionales y gremiales ante conflictos laborales y los procesos de conciliación en estas Instituciones.

Desde luego, esto no debe pasar por alto que las modificaciones en términos de regulación sindical, productividad y competitividad, flexibilización y subcontratación, son aplicables, aunque de manera particular, a las universidades públicas, lo que permite afirmar que las modificaciones si tienen un impacto importante en este sector laboral.

## Consideraciones generales de la reforma

Retomando el documento que presenta la reforma laboral, conviene ahora recuperar algunas de las consideraciones generales que argumentan los cambios propuestos:

Por un lado, se afirma que existen diagnósticos internacionales que “coinciden en que es impostergable impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, y que al mismo tiempo contribuya a favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo”. (Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, 2012:5)

En este tenor, se cita el “Informe de 2012 Sobre el Trabajo en el Mundo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta crisis causó la pérdida de 20 millones de puestos de trabajo en el orbe, entre octubre de 2008 y abril de 2009. Se calcula que aún hay un déficit de 50 millones de empleos, en comparación con las condiciones prevalecientes antes de la crisis”. (Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, 2012: 5)

La situación, se afirma, es particularmente grave en el caso mexicano, en el que hay que considerar el efecto de crisis, el retorno de migrantes a nuestro país, y la mayor competencia por empleos en México. Atender, pues el crecimiento de la oferta laboral,

constituye uno de los factores centrales de los argumentos para un nuevo escenario laboral.

Así, se afirma, “Ante este escenario se necesita construir el andamiaje jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal”. (Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, 2012: 7)

Con lo anterior, es de nuestro interés retomar tres de los ejes centrales de la propuesta, que fueron, entre otros, los que condujeron a la aprobación de la reforma en cuestión:

1. Contribuir a crear mayor certidumbre sobre la impartición de justicia y conciliación en el mercado laboral mexicano, en el marco de un contexto internacional, más competitivo.
2. En consecuencia, crear más y mejores incentivos para asegurar el incremento de la productividad y la competitividad.

A partir de estos factores, la propuesta es presentada bajo las siguientes consideraciones:

- “• El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.
- La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.
- Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.
- El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.

- A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.

- La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley”. (Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, 2012: 8)

## La Reforma y sus efectos en las universidades

Un primer aspecto a considerar es el tema de la regulación sindical. En este punto, dos son los planteamientos que queremos poner a consideración del lector: primero el tema de la transparencia y la rendición de cuentas de los sindicatos universitarios y, segundo, el tema organizacional sindical.

Como uno de los ejes fundamentales, que de hecho es uno de los más polémicos en nuestro país, es el que concierne a la regulación de las formas de operación, representación y el papel social de los sindicatos. La discusión en este sentido, que no es novedosa, se refiere especialmente a la transparencia y la rendición de cuentas de los sindicatos mexicanos, específicamente, los sindicatos en el sector educativo en su conjunto, habían estado, hasta ahora, exentos de la aplicación obligatoria de rendir cuentas y hacer transparentes sus mecanismos de administración y manejo de sus finanzas.

En este sentido, la propuesta argumenta que es necesario generar un entorno que favorezca la “transparencia, la rendición de cuentas, y el diálogo social entre los distintos actores del mundo laboral. Debemos encontrar fórmulas que sin violentar los principios de autonomía y libertad sindical otorguen a los trabajadores mayores elementos de juicio para que sean ellos quienes decidan el rumbo que sus propias organizaciones deben seguir” (Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, 2012:8)

Tomamos pues un aspecto que tiene que ver con la transparencia y que excede, o debiera exceder, el ámbito gremial en el caso de los sindicatos universitarios. Las Universidades públicas, y con ellas sus sindicatos, viven de los recursos fiscales que les son asignados como un porcentaje del presupuesto público. Los alcances, administración,

distribución y destino de estos recursos deben estar sujetos a una amplia rendición de cuentas, no sólo entre los agremiados, sino frente a la sociedad. Mucho se ha escrito al respecto de la insuficiencia y de la ineficacia de los presupuestos universitarios, igualmente se ha discutido y buscado indagar sobre el gasto universitario, de sus funcionarios, de sus resultados en tanto que instituciones públicas, que deben a la sociedad el cumplimiento de sus objetivos académicos, sin embargo, el tema de la transparencia, no parece ser un aspecto obligado a los sindicatos, cuando son, precisamente uno de los espacios públicos más importante en la representación de los intereses de académicos y administrativos universitarios.

Así pues, reconociendo que el hecho de que se regule la rendición cuentas “entre” los agremiados de los sindicatos universitarios, constituye un paso importante de la reforma, es necesario también reconocer que no se trata sólo del conocimiento de los trabajadores lo que puede poner a prueba el papel de los sindicatos, lo será, en todo caso, la rendición de cuentas y la transparencia abierta, social, amplia. Así como las Universidades como instituciones públicas están obligadas a dar a conocer sus finanzas, sus resultados y sus logros, lo deben hacer también sus sindicatos.

En segundo lugar, un elemento más de la reforma laboral en general, pero que pega en particular a los sindicatos universitarios, es el carácter corporativo de estas instituciones. Se discute en ese tenor, un problema con varias aristas: la adaptación-adopción de mecanismos de regulación de mercado, en instituciones públicas. ¿las universidades públicas, y sus sindicatos, se ubican hoy en procesos de flexibilización y productividad?, ¿esto es posible en un marco de organización gremial corporativa? ¿están los sindicatos universitarios en posibilidades de adaptarse a un esquema de regulación, que vincula la flexibilización, la habilitación multitareas y la evaluación para lograr introducir la competitividad y la productividad como factores que incidan en las negociaciones salariales y contractuales?

A estas preguntas, debemos buscar responder, desde nuestra perspectiva, en relación con las estructuras gremiales actuales y las propuestas que postulan la incorporación de mecanismos de regulación de una “carrera administrativa”, equivalente a la “carrera académica”.<sup>1</sup>

El tema de la flexibilización y la competitividad, asociadas a la productividad, son uno de los factores más importantes de esta reforma laboral, que se fundamente en el derecho de las empresas a buscar mecanismo de incremento de la productividad y la competitividad. Si bien, es un tema especialmente importante para la empresa privada, este tema no es trivial para los trabajadores universitarios. Con una historia de más de 25 años ya en el caso de los académicos, la evaluación del trabajo y la productividad, ha sido trasladada al ámbito del trabajo administrativo universitario para plantearse como mecanismo de regulación de los trabajadores administrativos.

Así, la reforma plantea, “Impulsar la multihabilidad de los trabajadores, a efecto de que se involucren en otras actividades de su entorno laboral, lo cual permite su desarrollo y capacitación. Desde luego, se prevé que su participación se vea recompensada con el ajuste salarial respectivo”. (Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, 2012:11)

A ello, agrega la necesidad de “Vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas;

- Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad, y
- Proponer la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación”. (Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, 2012:12)

En cuanto a los mecanismos de ingreso y la estabilidad, o permanencia, de los trabajadores, asociadas a la evaluación plantea: “Privilegiar a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad. Además se prevén criterios de desempate, para el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos”. (Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, 2012:12)

De esta forma, estamos frente a la necesidad de instrumentar mecanismos de evaluación y de reconocimiento de la capacitación y flexibilización de los trabajadores para lograr mejoras salariales y contractuales. Volvemos a las interrogantes, para apuntar que, si los sindicatos universitarios en México están en condiciones de romper con

estructuras corporativas, de defensa a ultranza a los logros sindicales ganados, que han llevado a que ciertos sectores, académicos y administrativos, se ubiquen en una posición contraria a la implementación de estas medidas, las condiciones para su aplicación se dificultan.

La evaluación y su vínculo con los ingresos de los académicos, ha generado muchos resultados no deseados, y hasta perversos: aspectos como la simulación, la cultura de la productividad individual, en detrimento del trabajo colegiado; la generación de productos a destajo, en menoscabo de la calidad, entre otros. ¿Esto será semejante en el caso de la incorporación de esquemas similares de carrera administrativa?, ¿cuáles serán los mecanismos que deberán instrumentarse para evitar este tipo de efectos en la evaluación de trabajadores administrativos y sus sindicatos?

Se trata pues de conducir la aplicación de estos mecanismos a un punto que permita el reconocimiento del desempeño laboral destacado, y con ello de la posibilidad de establecer criterios para el desarrollo de una carrera estable y ascendente, más allá de los procesos de ascenso escalafonario; a la vez que lleve a evitar la resistencia al cambio de estos parámetros de permanencia en el trabajo administrativo, y la simulación generada en el sector académico.

Finalmente, asociado con los dos puntos anteriores, se ubica el de la subcontratación. La reforma busca regular la subcontratación, y al respecto las críticas señalan aspectos como la ausencia de condiciones como el derecho a organizarse, la inestabilidad en el empleo, el pago por horas, el contrato a prueba, entre otros, que conducen a la precariedad del empleo de los profesionales contratados vía la subcontratación. En este caso se beneficia sólo a las empresas, no a los trabajadores.

Entre otros, se señala como una de las formas de subcontratación la figura de prestación de servicios profesionales (contratos por honorarios).

“La categoría de “trabajador autónomo” —que es a menudo llamado también “trabajador por cuenta propia” — no aparece en la legislación laboral de México. En México, se podría asimilar al llamado trabajador autónomo al que trabaja por “contratos de prestación de servicios profesionales”, mismo que se regula por el derecho civil. Esta modalidad no contempla relaciones salariales entre el trabajador y el beneficiario sino el



pago de los llamados “honorarios”. Sin embargo, aparte de lo cuestionable que resulta la anterior normatividad, es notorio que muchas empresas e instituciones contratan de manera excesiva “servicios profesionales” y luego ejercen cierta dirección o control sobre el trabajo del “profesional”. En realidad, en este caso la empresa simula un contrato civil para evadir una relación laboral y sus consecuencias”. (Bueno, 2012:8)

Este esquema de contratación, resulta uno de los más comunes en las universidades públicas, cada vez con mayor frecuencia. Los efectos de la regulación de la subcontratación, tiene también efectos en las universidades, particularmente en lo que hace al trabajo administrativo, pues las condiciones de crecimiento de las actividades administrativas, y la ausencia de plazas de base, ha propiciado la contratación de prestadores de servicios profesionales. Este es ya un problema para las instituciones, pues conlleva una frecuente demanda de los sindicatos de trabajadores administrativos, por la violación a los Contratos Colectivos de Trabajo.

Si a ello adicionamos el hecho de que estas figuras, podrán ser contratadas por la vía de la subcontratación, las dificultades se agravan, ya que no sólo se realizarían contratos por honorarios sino que se establecerían relaciones laborales con empresas de este tipo, con el consecuente detrimento del papel de los sindicatos en el proceso de control de la contratación para la realización de trabajo administrativo.

Finalmente, es importante aclarar que este trabajo no pretende ser exhaustivo en la aproximación y la discusión de los efectos de la reforma laboral en las universidades públicas, sólo busca plantear algunas primeras ideas de un trabajo de investigación en proceso, a través de una primera revisión de los documentos asociados a la reforma laboral.

## Bibliografía

Bueno Rodríguez, Luis (2012). Análisis de la Minuta de Reforma de la LFT en materia de subcontratación. Centro de Investigación laboral y asesoría sindical, CILAS,A.C., México.

Cámara de Diputados, LXII Legislatura. Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, Sept. 2012.

Cámara de Diputados, LXII Legislatura. Dictamen de la Comisión de trabajo y previsión social a la minuta con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la LFT, que envía el Senado de la República, en Gaceta Parlamentaria, 8 de noviembre de 2012.

## Notas

---

<sup>i</sup> La referencia es a los mecanismos de evaluación y el sistema de puntajes que en las últimas décadas ha definido la carrera académica, a partir de la evaluación por pares, y que supone a los académicos ingresos adicionales a los salariales. Estos mecanismos de regulación académica varían, desde luego, entre instituciones pero este mecanismo, asociado a la productividad, con mayor o menor medida se ha incorporado a la regulación de los profesores de tiempo completo de la mayor parte de las universidades públicas.