

## **Impactos de la política presupuestal y salarial en la Universidad Autónoma Metropolitana (2000 a 2018): un análisis de la política neoliberal**

Rodolfo Serafín Pérez Ruiz

### **Resumen**

El presente trabajo analiza el proceso de precarización laboral de los trabajadores universitarios, académicos y administrativos de base, de la Universidad Autónoma Metropolitana del año 2000 a 2018, situación que tiene similitudes en otras universidades públicas de México. La investigación considera el contexto económico y político de las reformas estructurales implementadas a partir de 1982 que a la postre significó un cambio de paradigma de una economía cerrada fincada en el nacionalismo revolucionario a una economía abierta de corte liberal, en ese periodo se modificó el proyecto gubernamental de educación superior para privatizarla, además de una política salarial que precarizó el salario de los trabajadores de la UAM. En el texto se indica que los gobiernos de México aplicaron recomendaciones de organismos multilaterales como la OCDE. Se hace una revisión del presupuesto de la UAM, el total de trabajadores, los montos salariales y del salario real, resultado de ello se observa un estancamiento, discriminación y concentración salarial que favorece a una burocracia universitaria. Se argumenta la necesidad de mejorar el salario y las condiciones laborales de los trabajadores universitarios para consolidar las funciones sustantivas de la universidad, con ese propósito se exponen algunos elementos.

**Palabras clave:** salario, privatización, precarización laboral, educación superior, UAM.

**Código JEL (Journal of Economical Literature):** H52, I22, I23.

## **Abstract**

This article analyzes the development of precarious work among unionized academic and administrative workers at the Metropolitan Autonomous University from 2000 to 2018, a situation that shows similarities with other public universities in Mexico. This research considers the economic and political context created by the structural reforms implemented as of 1982, which meant a paradigm shift from a closed economy based on revolutionary nationalism to an open liberal economy. During the aforementioned period, the government modified its higher education project pursuing privatization; furthermore, the wage policy jeopardized the real income of UAM workers. This article points out that the government of Mexico applied recommendations given by multilateral organizations such as the OECD. The research assessed the UAM budget, total number of workers, wages amounts and the real wages to conclude that income stagnation, labor discrimination and wages concentration favor the university bureaucracy. The need to improve the salary and working conditions of university workers in order to consolidate the fundamental functions of the university is disputed and with that aim in mind some arguments are proposed.

**Keywords:** wages, privatization, precarious work, higher education, UAM.

**JEL classification:** H52, I22, I23.

## **Introducción**

El presente trabajo propone abordar la precarización laboral y salarial de los trabajadores universitarios, administrativos y académicos, de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Para esos fines es conveniente revisar el contexto económico y los cambios de la política educativa para las instituciones de educación superior y el impacto de la política salarial aplicados desde los años ochenta del siglo pasado en México y los primeros 18 años de la presente centuria, parte importante de la revisión es el análisis de las decisiones de las autoridades de la UAM en materia salarial y el uso del presupuesto universitario durante el

periodo de estudio, que conjuntamente con las políticas de los gobiernos del periodo neoliberal han estructurado un esquema donde los trabajadores de esa institución universitaria han perdido el poder adquisitivo de sus salarios.

El tema es relevante porque se inscribe en el debate en torno al papel que debe desempeñar la educación superior para analizar y debatir los grandes temas nacionales los cuales requieren de una solución y alternativas para revertir las desigualdades sociales y regionales que se han acrecentado en las últimas cuatro décadas. Durante estos años los gobiernos han promovido la elitización de la educación y han buscado aplicar reformas para privatizar la educación superior a la vez de reorientar la curricula escolar hacia una educación que sirva a la gran empresa trasnacional. Ante esos intentos los actores sociales universitarios se han opuesto a grado tal que han logrado detener esos afanes privatizadores. Finalmente se enuncian algunas ideas que pueden contribuir a resarcir esa precariedad laboral y salarial de los profesores y trabajadores administrativos de la UAM.

Este tema de investigación se construye bajo la propuesta metodológica de la *Historia del tiempo presente*, pues hay dos aspectos a considerar; el primero, que aborda un asunto de trascendencia nacional que tiene plena vigencia en la actualidad y que forma parte de la política salarial de los gobiernos de México, el segundo aspecto versa sobre las repercusiones en el futuro de los trabajadores y actores universitarios, en un país con las desigualdades económicas y sociales en el acceso a estudios universitarios de miles de jóvenes provenientes de familias mexicanas y que tiene un perfil marcadamente de redistribución social.

Uno de los objetivos de la historia del tiempo presente, además de su compromiso social, es investigar y tratar de crear una narrativa o la construcción de la memoria colectiva de un pasado “que no pasa” y se le impone por lo tanto el presente. Como indica Frédérique Langue, historiadora del tiempo presente, uno de sus retos es enfrentarse con la historia oficial que maneja las emociones sociales y los símbolos e incluso el sincretismo religioso.

Afirma que estos historiadores deben tener contacto con la realidad social para conocer los testimonios de los actores sociales.

Este trabajo intenta revisar los aspectos centrales que han dado forma a una política salarial que se ha aplicado en las universidades públicas mexicanas, en especial en la UAM, donde las sucesivas administraciones de la rectoría se han empeñado en aplicar los criterios delineados por el gobierno federal vía la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda, acciones que se han disfrazado como una forma de racionalizar el presupuesto de la institución con el argumento de los escasos recursos que fueron asignados por la Cámara de Diputados. Para ello es conveniente hacer una revisión desde una perspectiva de la historia económica para valorar las medidas salariales aplicadas en la UAM, sus impactos en las condiciones laborales de los trabajadores, pero también revisando el presupuesto de la institución en los rubros de las asignaciones salariales, al conjuntar la visión histórica con los datos empíricos podemos entender la situación de precariedad de los ingresos salariales en la universidad.

En la primera parte de este estudio intento enfatizar la importancia de dirigir una mirada histórica de un propio tiempo, en una primera parte de este trabajo abordo el entorno de la política económica que se impuso en México a partir de los años ochenta bajo el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, lo cual significó un cambio de paradigma económico fincado en el nacionalismo revolucionario con una economía cerrada, que transitó a un modelo económico de corte liberal y que proponía la apertura de la economía mexicana con el exterior. Esos cambios tuvieron efectos en la política de contención salarial, presupuestal y en la educación en todos sus niveles y particularmente en la educación superior, en este primer segmento se revisan los aspectos incluidos en el Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLC) en lo referente a la educación y sobre las licitaciones para las compras en lo que llaman mercado educativo.

En la segunda parte del trabajo exploro lo concerniente a las consecuencias de la política del gobierno federal en materia salarial y educativa en la UAM, así como sus efectos

directos en el salario de los trabajadores. Incorporo una revisión de las decisiones en materia salarial y del manejo presupuestal de las autoridades de la institución, pues tanto la política del gobierno federal y de las autoridades de la UAM han generado una precariedad salarial que afecta a los trabajadores de esta universidad.

En la tercera sección abordo de manera más puntual la pauperización de los trabajadores universitarios, poniendo especial énfasis en los salarios de los profesores y trabajadores administrativos de la UAM, para este caso presento la distribución salarial total de la UAM de acuerdo con el tipo de contratación; académicos, administrativos de base y trabajadores de confianza. Posteriormente reviso la tendencia del salario real del puesto Auxiliar de limpieza y del profesor titular “C”, ambos puestos son referencia en sus respectivos sectores pues los incrementos salariales durante el periodo de estudio han tenido el mismo impacto en el mayor número de categorías. Incorporo también el debate que se ha dado en las dos últimas huelgas de la UAM (2008 y 2019) sobre el uso del presupuesto, la concentración y la discriminación salarial que prevalece en la institución. El complemento necesario para la tercera parte son algunos planteamientos estratégicos para la recuperación salarial de los trabajadores de la universidad, donde establezco la necesidad de cambiar la forma de gestionar el presupuesto por parte de las autoridades y la conveniencia de un programa salarial del gobierno federal para cumplir con el compromiso de que los trabajadores universitarios devenguen salarios remuneradores.

### **1. Los cambios estructurales en la década de los años ochenta en México, la crisis de la deuda externa**

Las políticas educativas para las instituciones de educación superior, los institutos de investigación y de la cultura en nuestro país tuvieron un cambio de rumbo a partir del gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, momento en el que México enfrentaba la grave crisis de la deuda externa que tuvo su expresión en no poder pagar los intereses y servicios del débito externo, esa crisis causó una fuerte inflación, la devaluación del peso frente al

dólar y la fuga de capitales, elementos que se tradujeron en la debacle del gobierno de José López Portillo. Con ello se cerró una fase de una economía cerrada centrada en la ideología del nacionalismo revolucionario que en el terreno político se fincaba en la figura de un hiperpresidencialismo con la hegemonía de un partido único en el terreno político.

En ese marco de problemas económicos, bajo la presidencia de Miguel de la Madrid se aplicaron modificaciones en la política económica que marcaron la entrada a la etapa de las políticas inspiradas en el liberalismo económico, que particularmente proponía una disminución de la presencia del estado en las actividades económicas y de paso permitir que la libre fuerza de la oferta y de la demanda equilibraran el mercado de bienes y servicios. Esas modificaciones también tuvieron su impacto en el presupuesto gubernamental y particularmente en las políticas educativas y salariales que se aplicaron en nuestro país.

### **1.1 Los criterios del liberalismo económico**

Sobre la política económica con fuerte influencia del liberalismo y la desregulación económica que se implementaron en esos años ochenta en los países de América Latina, los investigadores Rubí Martínez Rangel y Ernesto Soto Reyes Garmendia, en el texto, *El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina*, destacan que esas medidas económicas se desprenden de lo que años más tarde se conocería como el Consenso de Washington, decisiones que modificaron la vida social, política y económica en la región.

En el escrito citan a Pedro Pablo Kuczynski y John Williamson, quienes indican en su texto, *Después del Consenso de Washington que;*

Hacia finales de la década de 1980, era claro que la gran mayoría de los países de América Latina habían fracasado en su modelo de desarrollo. El crecimiento basado en la sustitución

de importaciones, impulsado desde la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), y la hostilidad hacia el capital extranjero originada en la teoría de la dependencia, manifestaron toda su inoperancia cuando ocurrió la crisis de la deuda externa. (Rubí, 2012, p. 42)

También enfatizan que la deficiente gestión de los Estados saltaba a los ojos donde prevalecían mercados deficientes, con un control estatal que obstruía la competencia económica y generaba barreras a la inversión.

Los autores señalan que un modelo económico estable con disciplina macroeconómica se afianzó en el llamado Consenso de Washington en 1989, las propuestas de reforma económica se basaban en la libre competencia y la apertura económica. En la conferencia celebrada en 1989 el economista John Williamson presentó un programa de reformas económicas que los países latinoamericanos debían implementar para retomar el crecimiento y de esa forma salir de la crisis de la deuda, el resultado de la conferencia fue el consenso de diez instrumentos de política económica que el economista había presentado.

Martínez Rangel y Ernesto Soto Reyes apuntan que hacia 1970 México tenía una deuda externa de 6 mil 969 millones de dólares, para 1990 ese débito se incrementó a 104 mil 442 millones de dólares, eso nos ubicó en el segundo lugar detrás de Brasil y antes de Argentina, seguidos por Colombia, Chile y Perú que figuraron entre las naciones más endeudadas de nuestra región.

## **1.2 Conceptos sobre el gasto público y los programas sociales, los programas de ajuste económico en México**

Los mandatos presidenciales de Miguel de la Madrid Hurtado (1982 - 1988) y Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), se caracterizaron por las modificaciones y reformas

estructurales recomendadas por el Consenso de Washington. Bajo esa perspectiva se efectuaron cambios a la Constitución, las leyes federales y también modificaciones al artículo tercero constitucional previo a la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC), todo indica que fue el requisito impuesto por el gobierno de Estados Unidos para garantizar la entrada de empresas a la economía mexicana, a la vez dar seguridad a las inversiones y a los derechos de propiedad.

Los criterios económicos de corte neoliberal tuvieron como pilar principal una política de contención salarial. Pedro Aspe Armella, secretario de hacienda en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, escribió que el sexenio del presidente Miguel de la Madrid se caracterizó por haber realizado un proceso de ajuste de la economía que permitió recuperar paulatinamente la confianza de los inversionistas nacionales y de los acreedores extranjeros para el país. El Programa Inmediato de Reordenación Económica (PIRE) estableció como prioridades el saneamiento de las finanzas públicas, a través de la disminución de gasto público social, la reducción de la participación y del tamaño del Estado en la economía y la venta de las empresas paraestatales no prioritarias. (Aspe, 1993, p. 11)

Aspe Armella comenta que en este rubro se aplicó un cuidadoso programa de privatización. Así pues, durante el sexenio de Miguel de la Madrid se vendieron 204 empresas y se liquidaron 701, mientras que con Carlos Salinas de Gortari se desincorporaron de la esfera estatal: Aeroméxico, Telmex, Sidermex, Puertos Mexicanos, instituciones de créditos nacionales y la Compañía Minera de Cananea. Se calcula que de 1,115 empresas públicas que había en 1982 para 1991 se redujeron a 239.

En el texto *Diez lecciones de la reforma económica en México*, de José Córdoba Montoya, el controvertido y cercano colaborador-asesor de Carlos Salinas de Gortari, se establece en el apartado tres que debían crearse las condiciones para anclar los precios clave y los salarios nominales, a fin de alcanzar los objetivos que se plantearon en los pactos de solidaridad económico que formaron parte de los programas de choque heterodoxo de esos años. A estos fueron convocados líderes empresariales, sindicales y el gobierno federal. Al



respecto sostiene que “Una política de ingresos presupone la adopción conjunta por parte del gobierno y los sectores empresarial y obrero de pautas básicas para sujetar la evolución del tipo de cambio, de los salarios y de los precios clave.” (Córdoba, 1991, p. 9) Esta idea permeó durante varios años y fue el argumento para anclar y disminuir el salario real, pues se consideraba que para controlar la inflación era necesario mantener los salarios bajo un férreo control y así alcanzar el objetivo de la tasa de inflación. La otra motivación fue ofrecer mano de obra barata para atraer la instalación de empresas maquiladoras y la llegada de empresas transnacionales por el bajo costo salarial.

En el gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000) se continuó con la política de alentar el modelo neoliberal y se aplicaron reformas estructurales llamadas de segunda generación, de esa manera se trataron de remediar los estragos ocasionados por la crisis de 1994, conocida como el “error de diciembre” cuando el peso se devaluó frente al dólar. En los gobiernos subsecuentes, incluidos los del Partido Acción Nacional (PAN) con Vicente Fox y Felipe Calderón, así como el gobierno de Enrique Peña Nieto, se prolongaron las políticas de reducción de la presencia del Estado. En materia de educación superior estas políticas se reflejaron vía el presupuesto para las universidades, durante este periodo se profundizaron las acciones tendientes a la reducción real de los ingresos de los mexicanos que afectaron a los trabajadores universitarios tanto administrativos como académicos.

A la luz de esta somera descripción de la situación del país resulta interesante valorar el impacto de las políticas para la educación superior y los efectos sobre los salarios en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) sin perder de vista el contexto nacional de las décadas pasadas.

Para los fines de este trabajo se considera el trabajo universitario como una categoría que tiene un fin social, la cual se integra con el trabajador administrativo y académico, esa unidad de análisis es conveniente valorarla como un todo y no solo indagar sobre los ingresos salariales de los profesores, no obstante, la mayoría de los estudios abordan con profusión el salario de los profesores e investigadores.

### **1.3 Las universidades públicas en la era de neoliberalismo. Políticas sobre la educación superior, reforma del artículo 3º constitucional y el TLC**

Sobre los cambios en la educación superior en México, Hugo Aboites Aguilar, profesor de la UAM, comenta que en 1993 se modificó el artículo tercero constitucional, “se suprimió la frase que expresaba otra de las grandes vertientes de la educación superior mexicana, la gratuidad. Este cambio tan drástico no puede menos que atribuirse a la aparición de factores nuevos, a un viento cuyo rumbo y fuerza no proviene tanto de la experiencia histórica educativa mexicana, sino de otra, generada desde el norte.” (Aboites, 1999, pp. 13, 54) Las modificaciones se concretaron para tener la posibilidad de acordar en el TLC el tema de la educación. La pretensión era que la inversión privada participara en el mercado educativo y también que el gobierno mexicano aplicara políticas educativas y presupuestales para tender a la privatización y elitización de la educación universitaria.

En el capítulo XI del TLC referente a la inversión se establece, en el artículo 1101, que el ámbito de aplicación abarcaba y comprometía a las partes a que “Ninguna disposición de este capítulo se interpretará en el sentido de impedir a una parte prestar servicios o llevar a cabo funciones tales como la ejecución y aplicación de las leyes, servicios de readaptación social, pensión o seguro de desempleo o servicios de seguridad social, bienestar social, educación pública, capacitación pública, salud y protección a la infancia cuando se desempeñen de manera que no sea incompatible con este capítulo.” Esto significó un cambio en las políticas educativas que ofrecía el gobierno y las escuelas privadas mexicanas, el acuerdo permitía y garantizaba la participación de empresas de alguno de los tres países para prestar servicios en las actividades que se indican, en este caso se incluía la educación pública. En México se tiene un sistema nacional de educación superior con universidades federales y estatales, si alguna institución educativa privada de Estados Unidos o Canadá hubiera estado interesada en establecer una sede universitaria en México, legalmente bajo el acuerdo las posibilidades de hacerlo eran viables.

El marco del acuerdo señala que los firmantes del tratado comercial se comprometían a respetar y salvaguardar las inversiones de las partes en cada país, para la educación en la inversión externa no se pone ningún requisito de porcentaje de participación como se había realizado en sectores como los servicios bancarios. Además, se plantea someterse a un arbitraje internacional en caso de diferendos o controversias.

Aboites Aguilar revisa las implicaciones de los capítulos 10, 12, 13, 15 y 17 del tratado comercial para la educación pública mexicana, por ejemplo, en el capítulo 10 se incorporan las instituciones mexicanas en las que se pueden realizar compras de acuerdo con las reglas que se indican en el tratado comercial, entre ellas la Secretaría de Educación Pública, el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, el Instituto Nacional de Antropología e Historia, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, entre otras instituciones.

La política y el contenido de las acciones para la educación superior en las décadas precedentes ha retomado las recomendaciones de organismo internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional. Las indicaciones son enfáticas para que en el mercado educativo participen las empresas privadas para el financiamiento y la formación de técnicos y profesionales que demanda el mercado laboral de las empresas transnacionales en el contexto de la globalización económica. (Villaseñor, 2003, pp. 167-168)

Sobre la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), que representa el espacio organizativo de los rectores de las universidades del país y que ha propuesto políticas educativas desde hace varias décadas, estas han estado a tono con las tendencias descritas. Guillermo Villaseñor sostiene que dicho organismo defiende la idea de que el país debe sumarse de manera competitiva al proceso de globalización, con elementos para delinear políticas de educación superior que se ubiquen en el campo de la economía, el comercio, el empleo y la producción. De esa forma la propuesta de la ANUIES tiene como eje central que la globalización en marcha es una

realidad irrefutable en donde permea una visión mercantil de la educación, la cual es catalogada como un servicio comercial y no como un bien público.

#### **1.4 La situación salarial de los trabajadores universitarios y la matrícula educativa**

Sobre el aspecto salarial de los profesores, el investigador Manuel Gil Antón, comenta que a partir de los tempranos ochenta, una crisis económica muy profunda, con niveles de inflación desorbitados, implicó la pérdida del 60 por ciento del poder adquisitivo de los salarios de los académicos. La estrategia de solución a este derrumbe ya no pasó por la vía conocida de los incrementos salariales generalizados, ello en consonancia con el cambio en la concepción en los “gastos” sociales. En su lugar el gobierno diseñó y creó mediante un acuerdo presidencial en 1984 el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Gil Antón indica que este esquema devino en que la recuperación de los ingresos perdidos ya no fuera materia de incrementos acordados entre las Instituciones de Educación Superior (IES) y los sindicatos, se utilizó un esquema que individualizó cada vez más la relación entre las instituciones y cada integrante de la profesión académica. (Gil, 2014, p. 443) Estos pagos por estímulos, becas o incentivos no tienen impacto en las jubilaciones de los profesores, pues el gobierno los cataloga como pagos al rendimiento más no como salario, lo cual viola el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos de trabajo de las universidades donde se indica que toda retribución que recibe el trabajador por su trabajo debe ser catalogada como parte integral de su salario.

El investigador precisa que esa iniciativa generó lo que se ha dado en llamar el “perfil PROMEP” –también se le conoce como el perfil deseable- que se atribuye a los profesores que tienen posgrado, son tutores de estudiantes y realizan una serie de actividades. Con ese perfil, al final de la administración presidencial de Felipe Calderón había 21 mil 590 académicos, casi el doble de los que existían en 2006 con 10 mil 385 investigadores. Otro dato que destaca es que alrededor del 70 por ciento de los ingresos de estos profesores de

élite provienen de las becas (internos y externos) y solo el 30 por ciento del salario contractual.

Respecto a la matrícula escolar, Gil Antón, presenta datos donde se aprecia;

Que en 1982-1983 había 176 mil alumnos en instituciones privadas de educación superior y 847 mil estudiantes en las universidades públicas, hacia los años 2000-2001 los estudiantes en las entidades privadas alcanzaron casi 642 mil estudiantes y 1 millón 415 mil en las escuelas públicas, para el ciclo escolar 2010-2011 esos datos se incrementaron a 1 millón 37 mil y de 2 millones 242 mil respectivamente. (Gil, 2014, p. 439)

De acuerdo con los datos anteriores se observa un incremento en la cobertura educativa, el crecimiento de la población estudiantil tiene su origen en la ampliación de la matrícula de las universidades privadas y en el caso de las entidades públicas fue por la creación de universidades politécnicas, institutos y universidades tecnológicas y el crecimiento de la población en las universidades estatales, de acuerdo con los datos oficiales.

### **1.5 La universidad pública en umbral del siglo XXI, la respuesta estudiantil en la UNAM**

Debido a las reformas que pretendió impulsar el rector de la UNAM Jorge Carpizo, en 1987 estalló la Huelga estudiantil encabezada por el Consejo Estudiantil Universitario en rechazo a las reformas que se nutrían de las propuestas de corte neoliberal. Doce años más tarde se originó otra huelga en la máxima casa de estudios, ahora encabezada por el Consejo General de Huelga (CGH) que se opuso al proyecto del rector Francisco Barnes de Castro, ambas expresiones de los estudiantes sucedieron con el fin de rechazar políticas para modificar el perfil de la UNAM que pretendía reorientar la enseñanza universitaria y aplicar las recomendaciones de organismos multilaterales que indicaban la necesidad de

cambiar el esquema de financiamiento a la educación superior, un acceso restringido a la universidad, en suma, privatizar la educación.

Estos movimientos estudiantiles fueron la expresión de uno de los actores de la comunidad universitaria ante condiciones específicas. Al respecto, en el texto *La disputa por el Campus* Imanol Ordorika Sacristán comenta que estos conflictos eran totalmente predecibles si tomamos en cuenta las restricciones económicas impuestas a la UNAM, las presiones por parte del gobierno para incrementar las cuotas y la naturaleza de los procesos de toma de decisiones en la Universidad. (Ordorika, 2006, pp. 361, 363) Pero también observa el crecimiento de la burocracia universitaria, en número de personas y en puestos por ocupar, además de responder al crecimiento de la Universidad y a su creciente complejidad, fue una respuesta a la necesidad de la elite universitaria de contar con una mayor capacidad operativa y con una esfera de influencia política más amplia. Este proceso interno constata los efectos de las políticas gubernamentales en las universidades, pero también marca la formación de una élite de las autoridades en las instituciones educativas que con el pretexto de la autonomía ejercen el presupuesto de manera discrecional para fijar los salarios y recompensas para el personal de confianza. Este tema tiene importancia porque es parte de aspectos que contribuyeron a generar un proceso de precarización laboral para los trabajadores universitarios.

Sobre el presupuesto para la educación superior, Imanol Ordorika comenta que:

La crisis de la deuda externa, a partir de 1982, abre un nuevo periodo de alarmante reducción en los presupuestos educativos. Entre 1982 y 1988 el gasto total en educación se reduce en 43.6 por ciento. A partir de ese año se inicia un lento proceso de recuperación del presupuesto de la UNAM y solo hasta el año 2003, superó en términos reales al presupuesto obtenido en 1988. (Ordorika, 2004, p. 54)

Estos datos son interesantes pues marcan la política presupuestal del periodo que se aplicó en las universidades federales como la UAM.

Con los vientos que se desataron con la huelga en la UNAM, es importante establecer que en la gestión presidencial de Vicente Fox Quesada (2000-2006) se adoptó un programa educativo que recuperó las propuestas de la ANUIES, así lo caracteriza Guillermo Villaseñor, al indicar que en una videoconferencia del candidato presidencial panista del 25 de marzo del año 2000:

La participación de Fox en el evento fue de total respaldo a las propuestas planteadas por los rectores de las universidades públicas planteadas en dicho documento (*La educación superior en el siglo XXI* texto de la ANUIES) señalando que se identificaba con los objetivos ahí señalados y compartía la misma visión y preocupaciones que los rectores.” (Villaseñor, 2003, p. 180)

Ya en la presidencia el programa educativo para las instituciones de educación superior se puede calificar como de convergencia con algunas líneas estratégicas de los organismos internacionales.

Villaseñor enumera los criterios que formaron parte de la estrategia educativa del gobierno de Vicente Fox: financiamiento de la Educación Pública con recursos privados y en contrapartida la caída del financiamiento público, la formación de profesionales y personal técnico desde una perspectiva que buscó cumplir con los requerimientos del mercado global, otorgamiento de becas y créditos educativos considerando el rendimiento de cada alumno, implementación de instrumentos de medición y evaluación como una forma de ubicar la calidad de la educación sin considerar las diferencias entre las regiones de nuestro país y las particularidades del proceso de enseñanza aprendizaje, otorgamiento de recursos a las universidades para programas, recursos que fueron etiquetados y que se otorgaron a partir del cumplimiento de ciertos parámetros y compromisos. Se introdujeron también criterios de una educación “universal” como la flexibilidad, la competencia, el carácter emprendedor, la superación personal, el individualismo, entre otros aspectos principales. (Villaseñor, 2003, pp. 189-190)

La política educativa no difirió en los sexenios siguientes, por el contrario, se mantuvo el papel central de la ANUIES para hacer transitar a las universidades las políticas delineadas por los gobiernos de Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012) y Enrique Peña Nieto (2012-2018). Pero sobre todo los mecanismos de evaluación, de medición de la actividad docente y de alineación de la educación con las necesidades del mercado laboral, elementos que se volvieron una meta a cumplir. En el terreno de las percepciones salariales de los trabajadores universitarios se mostró un estancamiento y en algunos años una caída del salario real. Los mecanismos de becas y estímulos otorgados por el CONACYT y por las propias instituciones universitarias se mantuvieron desde la época de Carlos Salinas de Gortari.

Los elementos señalados forman parte de un entramado económico, social, político y laboral en que se desarrollan las universidades. Un aspecto a resaltar es que la participación directa de las empresas privadas en la educación pública y sobre todo las inversiones de entidades externas no se concretó como lo pronosticaban los hacedores de los acuerdos del Tratado de Libre Comercio. Una hipótesis de esa situación es que los inversores en primer lugar evaluaron un mercado poco atractivo para el retorno de la inversión y también porque fueron decisivas las dos huelgas estudiantiles que resistieron las medidas de privatización. Sin embargo, en estos años nuevas universidades privadas fueron creadas y el crecimiento de la matrícula escolar que atienden esas universidades da cuenta de ello, en 1982 de 176 mil alumnos pasó a 1 millón 37 mil en el año 2010.

Pero la tendencia a la privatización ha ido avanzando poco a poco, se ha elitizado el ingreso a las universidades. En las universidades estatales el costo de la inscripción es alto en comparación con la UNAM y el acceso a la educación superior en los estados es muy reducida. La creación de nuevas universidades se ha detenido, fue en 1974 cuando se creó la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) de la que hablaremos más adelante, el acento de los gobiernos fue edificar universidades técnicas o politécnicas en la perspectiva de impartir educación que demanda el mercado laboral en su fase globalizado y con la presencia de empresas trasnacionales. Por el contrario, se ha alentado la fundación de



escuelas de educación superior que muchas de ellas se les conoce coloquialmente como “universidades patito” pues no tienen las condiciones de impartir una educación de calidad como tampoco cuentan con las instalaciones para instruir de forma profesional a sus estudiantes. Los gobiernos en México han aplicado políticas educativas tendientes a favorecer un perfil utilitario, a ello se agrega la falta de un proyecto nacional de universidad pública para hacer frente a la creciente demanda escolar de los jóvenes mexicanos.

### **1.6 La mirada de la OCDE y sus recomendaciones**

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el documento *Educación superior, resultados y relevancia para el mercado laboral*, en ese texto publicado en 2019, efectúa una evaluación de la educación en México para finalmente presentar recomendaciones. En este se plantea que nuestro país tiene 13 subsistemas de educación superior, que poseen sus propias características en cuanto a la forma de gobierno, la participación gubernamental y financiamiento. Alerta sobre la existencia de acciones gubernamentales e iniciativas institucionales para mejorar el desempeño y resultados en el mercado laboral, describe que “No existe la tradición de vincularse con los empleadores, y otros agentes sociales para garantizar que la prestación de los programas satisface las necesidades del mercado laboral, si bien hay excepciones en los subsistemas tecnológicos y en determinadas instituciones líderes.” (OECD, 2019, p. 5)

El reporte presenta datos sobre la matrícula escolar a nivel universitario del ciclo 1970-1971 cuando había alrededor de 270 mil estudiantes matriculados en 385 escuelas a lo largo y ancho de México. En 2016-2017 esta cifra había aumentado hasta cerca de 4.4 millones de estudiantes (3.8 millones de estudiantes en programas presenciales y 0.6 millones en programas a distancia o en línea), estas cifras tienen similitud en cuanto a la tendencia que se observa en el periodo, en tanto que la matrícula por área de conocimiento indica que en “Las ciencias naturales, matemáticas y estadística, junto con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), muestran proporciones bajas de matriculados en

México (3.1% y 1.9%, respectivamente), muy inferiores a los promedios de la OCDE (6.5% y 4.6%, respectivamente)” (OECD, 2019, p. 9)

El reporte señala que a pesar de que las mujeres representan el 53.1% de los egresados con un primer título de educación superior, más de una de cada cinco no participan en el mercado laboral. Su tasa de inactividad es tres veces mayor que la de los egresados varones (21.3% frente a 6.9%) y su tasa de ocupación es inferior (74.2% frente a 87.9%) Estos datos mostrados por la OCDE son interesantes pues ayudan a ubicar la marcada diferencia de oportunidades por la condición de género a pesar de los avances en el acceso de las mujeres a la instrucción universitaria, aún existen barreras sociales para que puedan ejercer sus profesiones en el campo laboral.

Después de un detallado diagnóstico de la educación superior en México y reportar los indicadores más importantes en cuanto a la matrícula escolar, la participación por género de la población escolar, las carreras más solicitadas, la eficiencia terminal, la vinculación con el mercado laboral, en el texto se proponen 26 recomendaciones de política pública para la educación superior que se agrupan en tres grandes temas torales:

Alinear la educación superior con las necesidades cambiantes del mercado laboral, ayudar a los estudiantes a tener éxito en la educación superior y el mercado laboral, y coordinar el sistema de educación superior para mejorar los resultados y la relevancia para el mercado laboral.” (OECD, 2019, p. 7)

Entre las acciones concretas el reporte de la OCDE propone desarrollar una estrategia nacional sobre los resultados de la educación superior y la relevancia para el mercado laboral, fortalecer el sistema de aseguramiento de la calidad para ayudar a garantizar que los estudiantes desarrollen conocimientos y competencias relevantes para el mercado laboral, garantizar que los mecanismos de aseguramiento de la calidad incluyan criterios sobre la relevancia para el mercado laboral y la vinculación con los agentes sociales, fomentar una mayor cooperación entre las instituciones de educación superior y los agentes

sociales en la planificación, el diseño y la provisión de los programas, fortalecer el papel de las oficinas de vinculación a la hora de promover una mayor colaboración entre las instituciones de educación superior y los agentes sociales.

### **1.7 La función social de las universidades**

Para Guillermo Villaseñor es preciso pensar en un modelo alternativo de la función social de la universidad mexicana que tenga como eje reconocer el conocimiento acumulado a través de la historia y que se valore la educación superior bajo la situación actual. El objetivo es que sean las instituciones las receptoras de una herencia científica, cultural y educativa para enriquecer el acervo cultural y científico de nuestro país. En este proceso se deben generar espacios de investigación que generen nuevos conocimientos pero que se destierren los dogmas o el pensamiento único y totalitario, una tarea medular es la creación y formación de profesionales con un compromiso de servicio a la sociedad en su conjunto, como parte importante está el respeto a la libertad de cátedra y de investigación, de esa forma toda generación de conocimiento debe ser libre sin obligar a la obtención de resultados.

En la visión alternativa de la universidad pública la política de financiamiento se refiere a que “ las instituciones puedan contar con los recursos económicos suficientes para cumplir su función social mediante la puesta en práctica de aquella misión específica que cada una de ellas, como resultado de su autodefinición, ha decidido realizar para lograr el mejor servicio que ellas puedan ofrecer a la sociedad... es decir las políticas de financiamiento deben servir para reforzar la pluralidad... tiene que ver más con el refuerzo de la autonomía y la pluralidad de opciones, que con el aseguramiento de la calidad y la inducción directiva de las instituciones.” (Villaseñor, 2003, pp. 278, 279)

El tema abordado en el primer apartado está vinculado a las principales características de la política educativa aplicada en México, la cual fue puesta en marcha al amparo de las

recomendaciones de organismos multilaterales, así como de las modificaciones en la política económica y salarial. Esto ha definido la situación presupuestal dentro del tema educativo y salarial que ha prevalecido en las universidades públicas. Resalta que la ANUIES se convirtió en el organismo que impulsó decididamente los cambios en las instituciones de enseñanza superior, ese organismo se arrogó la representación de la comunidad universitaria ante el gobierno federal, y de paso se estableció una especie de simbiosis política entre ese organismo, cúpula de las autoridades universitarias, con los sucesivos gobiernos de la república. Los secretarios de educación pública sostenían reuniones con la ANUIES para convenir la forma de aplicar las políticas gubernamentales para las universidades. Este contexto es importante tenerlo presente para ubicar la fundación de la Universidad Autónoma Metropolitana pues el periplo de esta universidad ha estado marcado por las políticas generales que se han diseñado para el sistema de universidad pública en nuestro país. En esa perspectiva revisaremos aspectos relacionados con el salario de los profesores, así como de trabajadores administrativos. El presupuesto que se destina para el pago salarial y el monto que se ejerce para las becas y estímulos que se otorgan a los académicos de la UAM es también un tema que se desarrolla en los siguientes apartados.

## **2. Surgimiento de la UAM, estructura presupuestal y concentración salarial**

### **2.1 Fundación de la Universidad Autónoma Metropolitana**

La Universidad Autónoma Metropolitana fue creada el primero de enero de 1974, la fundación de la nueva universidad fue resultado en parte por los reclamos estudiantiles que se ubican principalmente en el movimiento estudiantil de 1968 y las otras demandas estudiantiles que obligaron al gobierno mexicano a establecer reformas educativas para atender a la creciente demanda de jóvenes mexicanos para incorporarse a la educación superior. Así la conformación del sistema de enseñanza retoma varios planteamientos novedosos en la educación universitaria como la figura del profesor-investigador y la

organización de enseñanza modular que cobró particular importancia en la UAM Xochimilco, aspecto que se plasmó en el Documento Xochimilco.

Al principio se establecieron tres unidades académicas; Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco que se ubicaron en la zona metropolitana del entonces Distrito Federal. En el año 2005 se fundó la unidad Cuajimalpa que se ubica en la Alcaldía del mismo nombre y la quinta unidad académica, Lerma, inició sus actividades en el año 2009, ésta última unidad se localiza en el municipio de Lerma del estado de México.

El establecimiento de la UAM en la zona metropolitana obedeció al proceso acelerado de crecimiento de la zona metropolitana del Valle de México, de acuerdo con las proyecciones de aquella época, la matrícula de primer ingreso en la zona metropolitana de la Ciudad de México, tendría en 1973 una demanda de 48.2 mil estudiantes frente a la oferta de 31.2 mil lugares para la enseñanza superior y para 1980 la demanda se incrementaría a 92.5 mil alumnos ante una cobertura de 47.2 mil espacios, de acuerdo con los datos que cita el Documento Xochimilco. Estas cifras y la demanda de los movimientos estudiantiles fueron los factores que posibilitaron la creación de ésta universidad metropolitana.

Muchos de los estudiantes y profesores que participaron en el movimiento estudiantil de 1968 integraron la planta académica de la nueva universidad, por citar algunos está Marcía Gutiérrez y Gilberto Guevara Niebla, esa planta docente, sin duda, fomentó aires renovados en el proceso de enseñanza aprendizaje en la UAM.

## **2.2 Ubicación espacial e impacto socioeconómico y cultural**

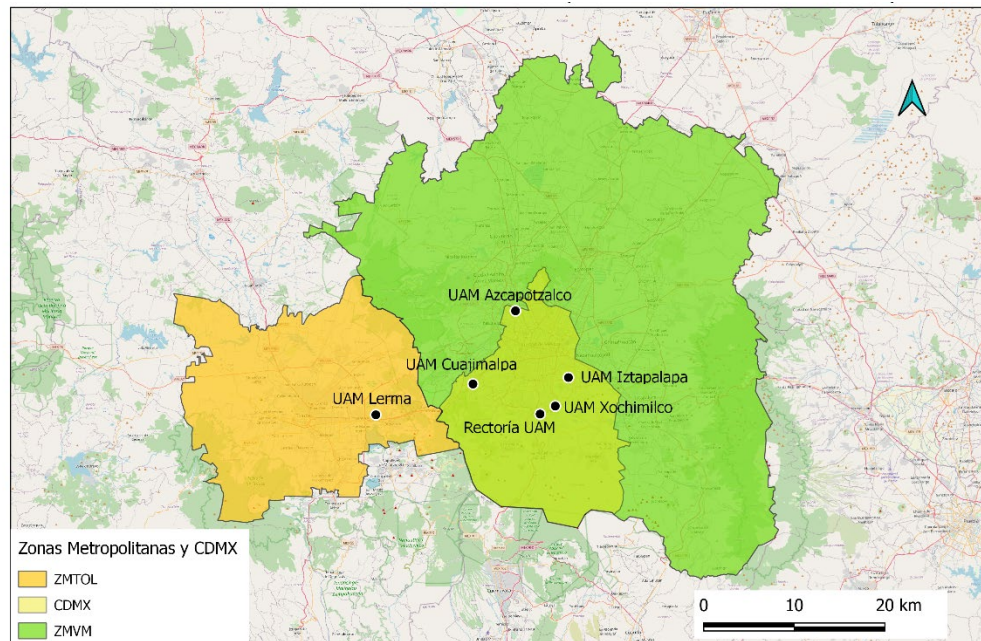
El carácter de una universidad pública ubicada en el Valle de México tuvo la intención de atender a la creciente población escolar, como lo indiqué líneas arriba, también detonó en las ahora alcaldías de Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco, el desarrollo social y cultural, a la par de integrarse al entramado social de habitantes de esas zonas, este aspecto

se potenció con las casas de cultura y las clínicas con las que, con el pasar de los años, se constituyeron y fortalecieron la presencia cultural en cada zona geográfica (ver mapa 1).

El impacto benéfico no fue solo el cambio físico de las colonias de la ciudad, por ejemplo, en la zona norte la unidad Azcapotzalco de la UAM atendió a los habitantes de esa demarcación y de los municipios conurbados del estado de México, Hidalgo y Querétaro, una situación parecida ocurrió con las unidades de Iztapalapa que tiene su eje de influencia en la zona oriente y municipios del estado de México; Xochimilco en el sur de la ciudad y estudiantes que viven en municipios del estado de Morelos. Sobre las dos sedes más recientes de la UAM, a 16 años de la creación de la unidad Cuajimalpa, si bien se ha consolidado como proyecto educativo, en el año 2018 la matrícula total de nivel licenciatura fue de 2,913 estudiantes y 214 de posgrado de acuerdo con el informe del rector de esa sede académica, en tanto que UAM Lerma a 12 años de su fundación cuenta con una población estudiantil activa de mil 019 alumnos a nivel licenciatura y un estudiante de posgrado. Por esa razón aún falta que esas sedes universitarias cuenten con un presupuesto mayor para cumplir con los objetivos que se trazaron en sus planes iniciales, un problema de estas sedes es que las autoridades de la UAM no han logrado gestionar los recursos adecuados para esas entidades universitarias aspecto que aún persiste.

En torno a las unidades académicas de la UAM se ha generado una serie de actividades, culturales y económicas para atender las demandas de la comunidad estudiantil, se han establecido; restaurantes, librerías, servicios de transporte, entre otros giros comerciales. En el caso de la unidad Xochimilco cuenta con cuatro clínicas estomatológicas, la UAM Iztapalapa atiende la casa de la cultura de Las Bombas, en tanto que la rectoría general le corresponde desarrollar una oferta cultural a través de las casas de cultura; el Teatro Casa de la Paz, la Galería Metropolitana, el Centro Cultural Casa del Tiempo, la Casa Estudio Leonora Carrington y la Casa Galván. Sin duda, la creación de la UAM ha tenido un impacto benéfico para los habitantes del Valle de México, además es un proyecto educativo reciente que se ha consolidado como una opción para los jóvenes de esta zona de México.

**Mapa 1. Ubicación sedes de la Universidad Autónoma Metropolitana en el Valle de México y Toluca**



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de INEGI y de Google Maps.

### 2.3 La política presupuestal y salarial en la UAM 2000 a 2018

La UAM al igual que otras universidades públicas del país tiene sus procesos y toma de decisiones que ha acarreado conflictos entre los actores universitarios. La institución no ha estado ajena al marco regulatorio de las políticas públicas sobre la educación, el presupuesto y el aspecto salarial, en ese sentido las autoridades se han plegado a las decisiones gubernamentales, en muchas ocasiones de forma acrítica lo cual ha desembocado en conflictos.

Uno de ellos es la política salarial que en el ámbito nacional había mantenido el salario mínimo a la baja, aspecto que ha repercutido en los sueldos que devengan los profesores y trabajadores administrativos de la UAM. Así, la reducción del salario mínimo en más del 70 por ciento de su poder de compra es un proceso que ha impactado en los ingresos de los trabajadores, lo cual ha traído como resultado una precarización laboral. En este marco de decisiones las autoridades de la UAM han sido proclives a atender las tareas que les han

planteado desde el gobierno federal, no solo en materia salarial sino en temas de aplicación de medidas tendentes a cambiar el perfil de la institución como la elitización para el ingreso a la institución.

Sobre el presupuesto que recibe la universidad, en el cuadro uno y gráfica respectiva se aprecia que en el año 2003 le fueron asignados recursos por 3 mil 717 millones de pesos constantes; hacia el año 2010 el monto presupuestal ascendió a 4 mil 244 millones y para 2018 se ubicó en 5 mil 76 millones de pesos constantes. Es importante anotar que en 2015 la Casa Abierta al Tiempo recibió el mayor presupuesto: 5 mil 469 millones de pesos constantes. Resalta que, durante el período de estudio, en seis años el presupuesto real decreció a pesar de que la sede Cuajimalpa fue creada en 2005 y al año siguiente se le asignaron poco más de 71 millones de pesos y que la Unidad Lerma, establecida en 2009, tuvo recursos en ese año por un monto de 350 millones de pesos.

La creación de estas dos sedes nuevas de la UAM necesariamente llevó a un mayor requerimiento de recursos, pero los datos muestran que las asignaciones gubernamentales fueron esporádicas y no se han mantenido en el curso de los años, esto habla de una debilidad en el proyecto de creación de las dos nuevas unidades, además de los problemas que tuvo la unidad Cuajimalpa para tener una sede física con la que hoy cuenta. Para esos fines las autoridades durante el rectorado de Luis Mier y Terán Casanueva compraron un terreno rústico en el Encinal, un proyecto que naufragó por oposición de poderosos vecinos, a pesar de que el rector general colocó la primera piedra para edificar las instalaciones en el poniente de la ciudad. En el caso de la sede Lerma, la asignación inicial con el correr de los años ya no se concretó en el presupuesto de la UAM, tal parece que la idea de ser parte del corredor del conocimiento en el estado de México fue parte de los compromisos políticos que contrajo el rectorado de José Lema Labadie con el entonces gobernador de aquella entidad, Enrique Peña Nieto, a la postre presidente de la república.



**Cuadro 1. Universidad Autónoma Metropolitana. Ingresos Presupuestales (Millones de pesos)**

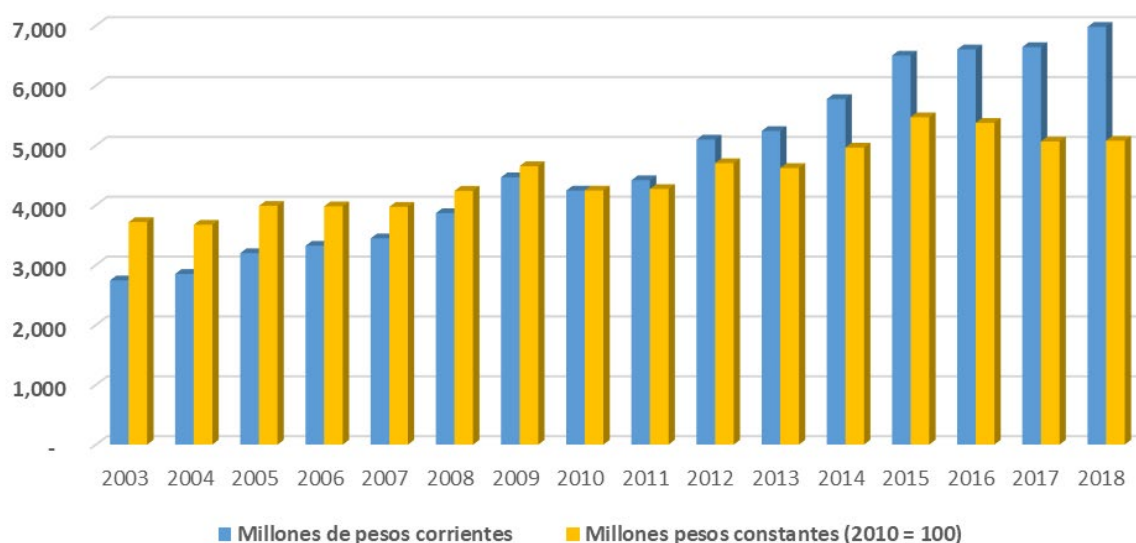
|   | 2003  | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Millones de pesos corrientes              | 2,742 | 2,851 | 3,198 | 3,321 | 3,445 | 3,866 | 4,466 | 4,244 | 4,416 | 5,096 | 5,239 | 5,774 | 6,499 | 6,602 | 6,640 | 6,978 |
| Millones de pesos constantes (2010 = 100) | 3,717 | 3,673 | 3,988 | 3,980 | 3,972 | 4,240 | 4,651 | 4,244 | 4,270 | 4,701 | 4,620 | 4,962 | 5,469 | 5,375 | 5,063 | 5,076 |

**Nota:** 2006 se asignaron 71 millones 406 mil pesos para UAM Cuajimalpa.

2009 incluye 350 millones para la creación de UAM Lerma.

Fuente: Proyecto de presupuestos de la UAM, publicados en <https://transparencia.uam.mx/index.html>

**Gráfica 1. Universidad Autónoma Metropolitana. Ingreso subsidio federal**



Fuente: elaboración propia con datos del cuadro 1.

Las autoridades de la UAM prácticamente no han solicitado mayores recursos y menos han realizado declaraciones públicas para exigir un presupuesto que contienda con las necesidades de la institución, a diferencia de las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) quienes han declarado y solicitado que no se restrinja el presupuesto e incluso han acudido a la Cámara de Diputados para obtener reasignaciones del cuerpo legislativo.

## 2.4 Plantilla de trabajadores

Acerca de la plantilla de trabajadores de la universidad, se ha ido conformando de acuerdo con las necesidades de cada unidad académica pero también por decisiones de marcado interés político de cada gestión rectoral en las respectivas unidades, así como de la rectoría general. Por ello, encontramos disparidades en la composición de las plantillas de trabajadores administrativos de base, en el caso de los académicos también privan acuerdos para abrir plazas. Por ejemplo, desde hace tres lustros la universidad ha aplicado una política de partir el presupuesto de una plaza de profesor titular para contratar dos plazas de medio tiempo y de menor categoría, con ello se privilegia que los nuevos profesores se hagan cargo de dar clases como actividad principal y con ello se deja al margen el derecho establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo del equilibrio entre la docencia y la investigación, tal y como se establece en la cláusula 184 en su fracción II.

Respecto al número de trabajadores administrativos en el libro *Una Historia de la UAM en sus primeros 25 años*, el exrector Oscar González Cueva y el doctor Romualdo López Zárate señalan que en 1999 el número de trabajadores administrativos era de 1,251 en Azcapotzalco, 1,055 en Iztapalapa, 1,136 en Xochimilco, 769 en la Rectoría General, 275 en la ex Tienda de la UAM y 290 en los CENDI de la UAM; en total la plantilla se integraba por 4,776 trabajadores de base. En el caso de los profesores, para ese mismo año se contaba con 809 trabajadores de tiempo completo en Azcapotzalco, 809 en Iztapalapa y 825 en Xochimilco para hacer un total de 2,443 académicos, cabe aclarar que esa cifra no incluía a los profesores de medio tiempo ni de tiempo parcial.

Con datos de la nómina de la UAM que entrega el SITUAM tenemos que para el año 2000 la plantilla total de trabajadores administrativos alcanzaba la cifra de 3,996 puestos de trabajo y 3,278 académicos. Para el año 2018 los datos arrojan 4,178 administrativos y 3,858 académicos, (ver cuadro 2) en el dato de académicos se incluyen a medios tiempos y profesores por tiempo parcial, el incremento de 200 profesores titulares “C” en su mayoría fue por la promoción escalafonaria en esos años y también por las contrataciones para la

UAM Cuajimalpa y Lerma, los aumentos de las contrataciones se distribuyen en las otras categorías.

Respecto al número de personal de confianza y sus ingresos salariales fue un dato que la administración universitaria mantenía en secreto, se hablaba incluso de una *nómina confidencial*, que era manejada con gran discreción por las autoridades, entre esta información estaban los bonos que se pagaban de forma discrecional en la universidad. Fue solo después de la segunda década de este siglo cuando se empezó a publicar información incompleta sobre las contrataciones de personal de confianza y contrataciones bajo otra modalidad, como servicios profesionales o por honorarios. Cuando en las negociaciones los representantes sindicales pedían información sobre la cantidad de contratos del personal de confianza y el monto de sus ingresos, la respuesta reiterada de las administraciones en turno era que no estaban obligadas a informar sobre lo que era una potestad de la administración.

El total de académicos y administrativos para el año 2018 ascendió a 8,036 trabajadores y en algunas publicaciones oficiales la UAM reconoce una plantilla de 1,262 trabajadores de confianza, así en total se tenía una plantilla de 9,298 plazas de trabajo. El dato sobre el personal de confianza es aún un tema por develar. En la búsqueda de la información presupuestal en la Cámara de Diputados se ha encontrado que ese órgano legislativo tiene contemplado y ha aprobado una plantilla integrada por 11,110 plazas donde el rector tiene asignado un presupuesto anual para su salario sensiblemente inferior a lo que realmente devenga, al igual que funcionarios medios y altos. En resumen, falta que la administración universitaria aclare el uso del presupuesto de 1,812 plazas que surgen de la diferencia de la plantilla aprobada por la Cámara de Diputados y los datos que arroja la nómina de trabajadores de base.

**Cuadro 2. Plantilla de trabajadores UAM Administrativos y Académicos**

| AÑO                    | 2000         | 2018         | Incremento |
|------------------------|--------------|--------------|------------|
| <i>Administrativos</i> | <b>3,966</b> | <b>4,178</b> | <b>212</b> |
| Definitivo             | 3,747        | 3,962        | 215        |
| Temporal               | 219          | 216          | 3          |

Continuación ...

|                   |              |              |            |
|-------------------|--------------|--------------|------------|
| <i>Académicos</i> | <b>3,278</b> | <b>3,858</b> | <b>580</b> |
| Titular           | 1,971        | 2,171        | 200        |
| Asociado          | 633          | 811          | 178        |
| Asistente         | 81           | 44           | 37         |
| Ayudante          | 391          | 489          | 98         |
| Ayudante Posgrado | 60           | 84           | 24         |
| Tec. Académico    | 114          | 130          | 16         |
| Asesor Clínica    | 28           | 129          | 101        |
| <b>Total</b>      | <b>7,244</b> | <b>8,036</b> | <b>792</b> |

Fuente: Nómina oficial de la UAM entregadas al SITUAM de acuerdo con el CCT.

## 2.5 Las asignaciones presupuestales a los salarios de los funcionarios de la UAM

Las autoridades de la UAM han aplicado una política salarial en la institución que privilegia los altos salarios del personal de confianza, ejemplo de ello es el tabulador salarial de sueldos y salarios de mandos medios y superiores que en 2018 indica que el rector general devengaba un ingreso mensual bruto de 129 mil 476 pesos. Respecto del salario base que percibía por la compensación y el estímulo la remuneración se incrementaba en 368 por ciento; el secretario general tenía un ingreso bruto de 101 mil 351 pesos, cada uno de los cinco rectores de unidad obtenían ingresos por 90 mil 710 pesos (ver cuadro tres). Estos mismos funcionarios en el año 2005 su salario ascendía a 86 mil 667 pesos, que corresponde a un aumento del 49 por ciento para el rector general. Para el secretario general que hace 16 años devengaba 67 mil 436 pesos y los rectores que recibían 60 mil 161 pesos, el incremento es poco más del 50 por ciento en ambos casos.

**Cuadro 3. UAM: Sueldos y salarios Mandos medios y superiores 2018**

| Categoría            | Salario mensual bruto |              |           |            | Incremento por estímulos |
|----------------------|-----------------------|--------------|-----------|------------|--------------------------|
|                      | Sueldo                | Compensación | Estímulo  | Total      |                          |
| Rector General       | 27,676.20             | 56,395.40    | 45,405.10 | 129,476.70 | 368%                     |
| Secretario General   | 27,676.20             | 39,173.30    | 34,502.10 | 101,351.60 | 266%                     |
| Abogado General      | 27,676.20             | 42,123.70    | 28,908.60 | 98,708.50  | 257%                     |
| Tesorero General     | 27,676.20             | 42,123.70    | 28,908.60 | 98,708.50  | 257%                     |
| Rector de Unidad     | 27,676.20             | 34,125.90    | 28,908.60 | 90,710.70  | 228%                     |
| Secretario de unidad | 27,676.20             | 27,994.30    | 24,797.50 | 80,468.00  | 191%                     |
| Director de División | 27,676.20             | 11,013.00    | 24,020.40 | 62,709.60  | 127%                     |

Fuente: Datos página web de la UAM

Estos funcionarios de la UAM representan un alto gasto en el presupuesto, pues al sumar el costo salarial de las cinco unidades académicas y de la rectoría el costo anual para el año 2018 fue de 26 millones 697 mil pesos, de aplicarse una reducción efectiva de sus estímulos a toda la estructura de confianza se obtendrían recursos para mejorar las bibliotecas e incluso para recuperar el poder de compra de los salarios de los trabajadores de base de la UAM. Como veremos más adelante los salarios de los trabajadores administrativos de base y su participación en el presupuesto que se destina a los salarios totales de la institución es reducida.

## **2.6 Estímulos para mandos medios y altos de la UAM (la burocracia dorada)**

Un aspecto revelador de la forma discrecional en que las autoridades de la UAM han manejado el presupuesto de la universidad se muestra en la asignación de sus bonos y estímulos. Por ejemplo, con los datos disponibles del presupuesto de ingresos y egresos de la UAM publicado en la página web institucional tenemos que para el año 2004 el monto total de bonos y estímulos fue de 66.9 millones de pesos, que se distribuyeron de la siguiente forma: 14.3 millones para Azcapotzalco, 15 millones para Iztapalapa, 14.2 millones para Xochimilco, 18.3 millones para Rectoría General, 1.2 millones para los Cendis y 3.9 para el patronato. En los años siguientes el monto de esos recursos para los bonos del personal de confianza fue creciendo (ver cuadro 4). A partir del año 2008 las asignaciones para los bonos y estímulos para la oficina del patronato, Cendis, la oficina del abogado general y la secretaria general se consolidaron en la Rectoría, así en ese año el monto asignado fue de 31 millones de pesos, en tanto que las unidades académicas oscilaron entre 18 y 19 millones de pesos.

Inexplicablemente para el año 2017 las autoridades incluyeron una partida adicional llamada *compensación mandos medios administrativos* por la cantidad de 24 millones de pesos, es por ello que en ese período el monto total para los bonos saltó a 181 millones de pesos, casi 34 millones más que el año anterior, esa partida adicional se sostuvo para el año

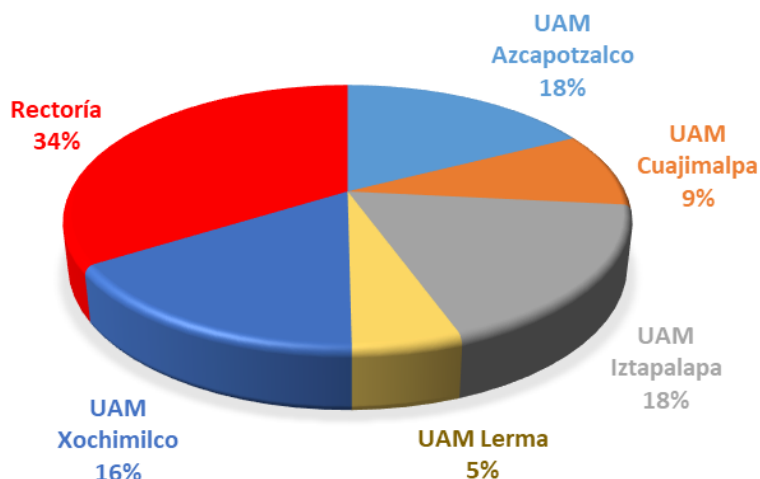
2018 con una cantidad equivalente. Para ese año el 34 por ciento del presupuesto para bonos y estímulos (53.9 millones de pesos) lo absorbió la rectoría general, cantidad muy superior al 18 por ciento de Azcapotzalco e Iztapalapa (27.7 y 28.4 millones) y del 16 por ciento de Xochimilco (25.9 millones). Por ello resulta muy oneroso para las finanzas de la UAM el pago de altos salarios al personal directivo que labora en la rectoría, situación que fue señalada por los trabajadores y la representación del sindicato en la huelga de 2008 y de 2019. En las negociaciones salariales se ha puesto énfasis en indicar que existen trabajadores de confianza que devengan salarios mayores al de un profesor titular de tiempo completo, en contrapartida representan un contraste los bajos salarios del personal administrativo de base. Ante la evidencia que proporcionan los datos se puede señalar que en la UAM existe una profunda inequidad salarial.

**Cuadro 4. Universidad Autónoma Metropolitana.  
Presupuesto destinado a estímulos y bonos para mandos medios (Millones de pesos)**

|  | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |
|--|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Total Estímulos y bonos personal mandos medios | 66.9 | 71.4 | 80.4 | 86.8 | 94.8 | 110.9 | 114.3 | 115.5 | 125.4 | 134.5 | 139.8 | 142.7 | 147.4 | 181.5 | 183.0 |
| UAM Azcapotzalco                               | 14.3 | 15.0 | 16.4 | 16.3 | 18.5 | 20.0  | 19.2  | 17.8  | 21.5  | 21.7  | 23.2  | 24.5  | 25.0  | 27.9  | 27.7  |
| UAM Cuajimalpa                                 |      |      | 3.5  | 4.5  | 6.9  | 9.0   | 9.4   | 10.8  | 12.1  | 12.9  | 12.7  | 13.9  | 14.1  | 13.5  | 14.7  |
| UAM Iztapalapa                                 | 15.0 | 15.8 | 17.8 | 19.0 | 19.7 | 22.5  | 22.1  | 22.2  | 25.5  | 25.4  | 25.4  | 29.4  | 27.2  | 28.7  | 28.4  |
| UAM Lerma                                      |      |      |      |      |      |       | 2.9   | 6.9   | 4.7   | 7.1   | 7.7   | 4.3   | 8.3   | 9.4   | 8.5   |
| UAM Xochimilco                                 | 14.2 | 14.9 | 14.1 | 19.1 | 18.7 | 20.5  | 19.5  | 18.7  | 22.6  | 23.9  | 22.7  | 24.3  | 25.1  | 27.4  | 29.5  |
| Rectoría                                       | 18.3 | 4.3  | 4.8  | 3.3  | 31.0 | 39.0  | 41.2  | 39.2  | 39.0  | 43.5  | 48.2  | 46.2  | 47.8  | 50.0  | 53.9  |
| Abogado General                                |      | 2.1  | 2.3  | 17.8 |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Secretaría General                             |      | 15.0 | 16.6 | 17.8 |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Cendis   | 1.2  |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Patronato                                      | 3.9  | 4.4  | 4.9  | 4.7  |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Compensación mandos medios administrativos     |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       | 24.62 | 24.07 |

Fuente: Proyectos de presupuestos de la UAM, publicados en <http://transparencia.uam.mx/presupuesto/index.html>

Gráfica 2. UAM. Estímulos para mandos medios y autoridades. Año 2018



Fuente: elaboración propia con datos del cuadro 4.

## 2.7 Becas y estímulos de los académicos

El modelo de otorgamiento de las becas y estímulos del personal académico ha traído una fuerte deshomologación salarial, pues es posible que existan tantos niveles salariales como profesores en la UAM, cada profesor con la asignación del monto de las becas alcanza un ingreso salarial particular. Este aspecto ha sido analizado en diversos momentos pues ha desatado una competencia por acumular puntos por las publicaciones en revistas indizadas en detrimento de la impartición de clases que no redituaba los puntos que se requieren para obtener las becas y ser parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Uno de los efectos directos de la decisión de los gobiernos federales de reducir el salario mínimo desde 1981 fue la caída de los salarios contractuales de los trabajadores universitarios en general, esto ha afectado el salario de la UAM tanto para los trabajadores administrativos como los académicos. En el cuadro cinco se indican los montos de las cinco becas que se aplican en la UAM para los trabajadores académicos: la de permanencia y cátedra, beca a la carrera docente, estímulo a la trayectoria sobresaliente, estímulo al grado

académico, estímulo a la docencia e investigación y el monto destinado al pago de impuesto de becas y estímulos. Se incluyó el monto de los estímulos a mandos medios y superiores, que no corresponden propiamente al personal académico, pero con ese rubro se presenta en la información oficial de la UAM, por ello es prudente hacer esta aclaración para no generar confusiones o malentendidos.

En el año 2004 el monto de las becas ascendió a 731 millones de pesos, de esta cantidad se destinaron 157 millones a la beca de carrera docente y 121 millones para la beca a la permanencia docente, ya desde esos años y aun años atrás esas dos becas son las más importantes para los académicos de la UAM por el monto que dispone.

Para el año 2018 el monto de las becas llegó a 1,501 millones de pesos, de este total 277 millones se destinaron para la beca a la carrera docente que representa el 18 por ciento de los recursos, en tanto que se erogaron 218 millones para la beca a la permanencia y en tercer lugar está la beca al grado académico con 214 millones de pesos, que asciende al 14 por ciento. Lo que podemos apreciar es que los montos de las becas forman casi una tercera parte de los ingresos de los profesores de la UAM, o el 70 por ciento para los profesores de élite, como lo indica Manuel Gil Antón.

Un debate sobre las becas es el pago de los impuestos pues se ha sostenido que las becas que reciben los académicos están libres de impuestos, estos ingresos se gravarían si pasaran a formar parte del salario de los profesores. De acuerdo con los datos que arrojan los presupuestos de ingresos de la universidad, en los recursos federales que se entregan a la UAM ya tienen contemplada una partida presupuestal para el pago de los impuestos que en 2018 ascendió a 413 millones de pesos. De este modo, no es cierto que no se pagan impuestos por las becas, además por la reforma fiscal todo ingreso de los trabajadores se contempla como salario y por tanto se pagan los respectivos impuestos.



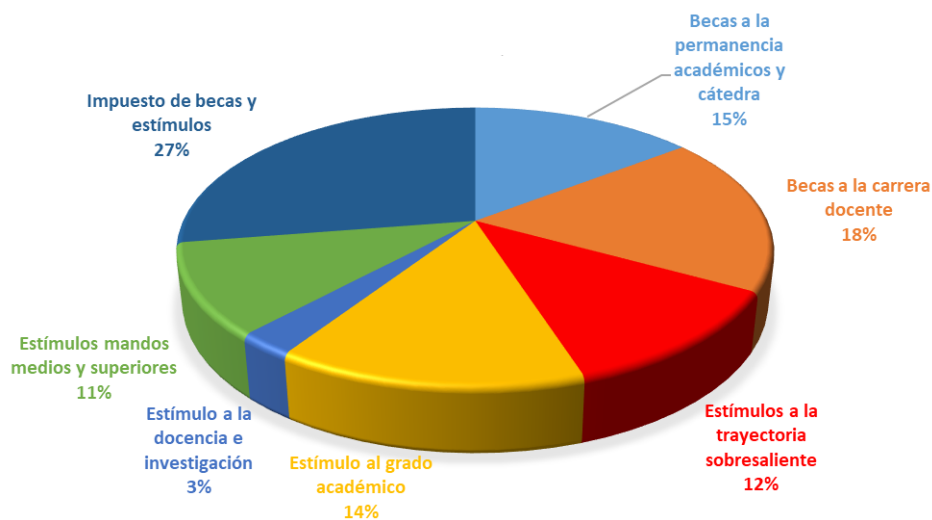
**Cuadro 5. Universidad Autónoma Metropolitana.  
Presupuesto destinado a becas y estímulos (Millones de pesos)**

|   | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Becas y estímulos                           | 515  | 731  | 777  | 802  | 825  | 905  | 976  | 793  | 833  | 1,247 | 1,440 | 1,545 | 1,737 | 1,872 | 1,617 | 1,501 |
| Becas para estudios de posgrado             |      | 7    | 7    | 7    | 7    |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |
| Becas a la permanencia académicos y cátedra |      | 121  | 129  | 130  | 137  | 147  | 158  | 172  | 176  | 196   | 233   | 253   | 264   | 299   | 218   | 218   |
| Becas a la carrera docente                  |      | 157  | 167  | 169  | 178  | 188  | 195  | 208  | 218  | 228   | 234   | 250   | 265   | 286   | 273   | 277   |
| Estímulos a la trayectoria sobresaliente    |      | 63   | 73   | 82   | 90   | 106  | 120  | 129  | 138  | 156   | 172   | 179   | 187   | 215   | 181   | 180   |
| Estímulo al grado académico                 |      | 97   | 109  | 111  | 123  | 131  | 141  | 154  | 168  | 167   | 185   | 194   | 201   | 224   | 212   | 214   |
| Estímulo a la docencia e investigación      |      | 10   | 10   | 11   | 12   | 14   | 16   | 16   | 19   | 20    | 21    | 28    | 45    | 54    | 27    | 40    |
| Estímulos mandos medios y superiores        |      | 67   | 71   | 80   | 87   | 95   | 111  | 114  | 116  | 126   | 135   | 140   | 143   | 147   | 157   | 159   |
| Impuesto de becas y estímulos               | 209  | 210  | 211  | 193  | 224  | 236  | ND   | ND   | 355  | 461   | 501   | 632   | 648   | 550   | 413   |       |

**Nota:** Para 2017 y 2018 en el rubro de estímulos mandos medios y superiores se deben incluir 24.6 y 34.07 millones de pesos, respectivamente.

Fuente: Proyectos de presupuestos de la UAM, publicados en la <https://transparencia.uam.mx/presupuesto/index.html>

**Gráfica 3. UAM. Becas y estímulos, año 2018**



Fuente: elaboración propia con datos del cuadro 5.

Por el lado del impacto financiero de las becas y estímulos del personal académico en el presupuesto, tenemos que ha mantenido una alta proporción desde 2004, que viene de años atrás, en ese año el monto de las becas y estímulos (731 millones de pesos) ya representaban un presupuesto igual al que se destinaba al pago de salarios y antigüedad del personal académico y 2.5 veces más al presupuesto anual asignado para el pago de los trabajadores administrativos de base. Esa proporción se ha mantenido a lo largo de los años del periodo que contempla este trabajo. Para 2018 se asignaron para las becas 1,500 millones de pesos, esa cantidad mantiene un ligero incremento respecto a lo destinado para salarios y antigüedad de los académicos y 2.6 veces mayor al monto para los administrativos dentro del rubro de salarios y antigüedad.

Las becas y estímulos son otorgados a los profesores que lo solicitan bajo las reglas emitidas por los acuerdos del rector general, es en ellos en donde se estipulan los montos de cada beca. No obstante, en varias ocasiones los acuerdos del rector general han generado discrepancias entre la comunidad académica, aspecto que siempre ha sido rebatido por las autoridades argumentando que regular el otorgamiento de las becas es una obligación de los funcionarios. Con ello se ha negado una discusión bilateral sobre este tema importante, aunque las autoridades se han negado sistemáticamente para que este asunto de índole laboral sea parte integrante del salario de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo (CCT) vigente y de la Ley Federal del Trabajo, aquí el alegato de la administración ha sido que la autonomía universitaria les permite administrarse de manera independiente. Además, las becas representan un reconocimiento a la calidad del trabajo de los académicos, por tanto, no son salario en el sentido que lo establece la ley laboral.

Las becas y estímulos que se otorgan a los académicos por su trabajo son resultado de un esquema que buscó medir la productividad de los profesores universitarios. Así, con diversas modalidades y montos se aplicó en las universidades públicas y también se incluyó a la planta académica de las instituciones educativas privadas para ser parte del CONACYT. Ese mecanismo se afianzó en las dos últimas décadas del siglo pasado y continuó en los gobiernos panistas y de Enrique Peña Nieto.

Esa forma de retribuir el salario de los profesores, como lo indicamos en este texto, ha logrado aminorar la caída del salario real. Sin ellos, bajo un contexto en el que ha habido crisis económicas recurrentes y los incrementos al salario mínimo han estado por debajo de la inflación, la caída de los ingresos salariales habría sido catastrófica. Además, se trata de ingresos que no tiene impacto en la antigüedad de los profesores y que no forma parte del salario que se cotiza para efectos de la jubilación.

El otro problema ocasionado por las becas y estímulos es que privilegiaron las publicaciones en revistas de prestigio internacional y nacional, en tanto que se dejó abandonada la docencia, así se otorga más puntaje por una publicación que por atender una clase con los alumnos. El otro aspecto que afectaron las becas fue la competencia por la obtención del puntaje para mantener las becas, pues esos estímulos se tenían que validar en cada evaluación.

Esa forma de retribución al trabajo académico obedece a la lógica neoliberal que mide los resultados del trabajo académico mediante un esquema de evaluación que no considera las aportaciones que los profesores puedan efectuar con entidades sociales. A la vez que ha causado una fuerte incertidumbre en los profesores debido a que las becas representan una suma cada vez más importante de los ingresos de los académicos, a la postre es una de las causas de que la comunidad académica sufra de problemas de estrés laboral.

### **3. Pauperización salarial de los trabajadores universitarios y en especial de los trabajadores de la UAM**

#### **3.1 Trabajadores de la UAM y la distribución salarial**

De acuerdo con la información presupuestal la plantilla de trabajadores de confianza asciende a 1,262 trabajadores y representa el 14 por ciento de la plantilla laboral de la UAM, en el año 2004 para el pago de sus salarios, estímulos y compensaciones se

destinaron 347 millones de pesos y para 2018 el presupuesto fue de 828 millones de pesos, eso representa el 34 por ciento del monto salarial para ese año. En cambio, para la plantilla de trabajadores administrativos que suma 4,178 contrataciones para estos trabajadores en 2004 el presupuesto ascendió a 242 millones de pesos y para el año 2018 el monto asignado fue de 577 millones de pesos, cantidad que representa el 22 por ciento de la masa salarial. Para el sector académico que se conformó por 3,858 profesores en el año 2004 el monto destinado al pago de sus salarios fue del orden de 591 millones, este monto ascendió a 1,283 millones (44 por ciento del presupuesto) para el año 2018 (ver cuadro 6).

Por la información de la plantilla y el monto destinado para cada grupo de trabajadores de acuerdo a su contratación se observa una fuerte concentración de los recursos salariales para los trabajadores de confianza, pues a 1,262 trabajadores se les destina poco más de un tercio del presupuesto universitario en ese rubro, esta situación tiene su origen en las dos últimas décadas del siglo pasado y resulta consistente con el modelo de una universidad que se administra de forma discrecional en las decisiones presupuestales. En el caso de los profesores que les corresponde el 44 por ciento del presupuesto su participación es alta por el monto de la antigüedad, además es una plantilla de trabajadores cercana a 4 mil contrataciones.

Ahora bien, los bajos salarios de los trabajadores administrativos de base financian los altos salarios, estímulos y compensación del personal de confianza que de forma discrecional devengan altos emolumentos. Al respecto se vuelve inaplazable cambiar la política salarial de la UAM, pues las decisiones para asignar esos altos salarios se han tomado al amparo de una autonomía universitaria mal entendida por las autoridades, a la postre se ha generado una elite de mandos medios y superiores en la UAM que con su estilo de administrar concentran los recursos presupuestales. Se hace necesario revertir esa concentración salarial que se observa en los recursos pues no solo es una decisión administrativa, sino que afecta directamente el nivel de vida de los trabajadores.

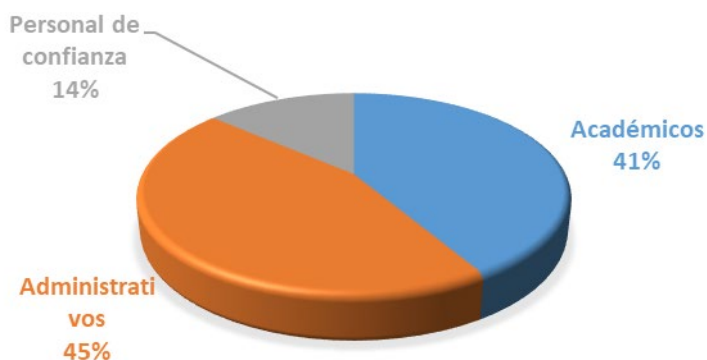
**Cuadro 6. UAM: Participación salarial por tipo de contratación**  
Millones de pesos (salario más antigüedad)

|                       | No. de trabajadores | %    | 2000  | 2004    | 2006    | 2009    | 2012    | 2015    | 2017    | 2018    |
|-----------------------|---------------------|------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Académicos            | 3,858               | 41%  | 420.9 | 591.6   | 666.1   | 764.9   | 938.7   | 1,085.7 | 1,248.4 | 1,283.0 |
| Administrativos       | 4,178               | 45%  | 186.2 | 242.9   | 257.6   | 299.1   | 379.7   | 504.0   | 537.2   | 577.6   |
| Personal de confianza | 1,262               | 14%  | ND    | 347.0   | 403.0   | 483.8   | 587.7   | 854.3   | 803.7   | 828.4   |
| Total                 | 9,298               | 100% |       | 1,181.5 | 1,326.7 | 1,547.8 | 1,906.1 | 2,444.0 | 2,589.3 | 2,689.0 |

Para el personal de confianza se incluyó el monto de estímulos y compensación.

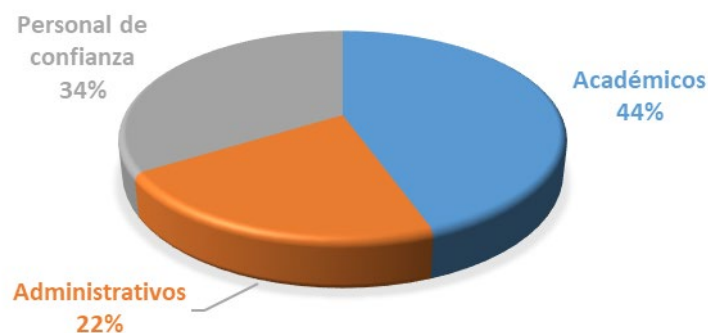
Fuente: Portal transparencia de la UAM y Nómina que entrega la UAM al SITUAM.

**Gráfica 4. UAM. Trabajadores por tipo de contratación, año 2018**



Fuente: elaboración propia con datos del Cuadro 6.

**Gráfica 5. UAM. Participación salarial por tipo de contratación, año 2018**



Fuente: elaboración propia con datos del Cuadro 6.

### **3.2 Tendencia del salario real en la UAM**

Los salarios de los trabajadores de la UAM han sufrido una reducción en términos reales, la caída del poder de compra del salario mínimo a partir de los años ochenta del siglo pasado también afectó a los trabajadores universitarios a nivel nacional, los salarios contractuales que se pactan cada año con las autoridades universitarias estuvieron constreñidos por los topes salariales que anualmente decretó el gobierno federal. Por ello, toda valoración o análisis salarial debe reconocer el deterioro acumulado en el siglo pasado y que continuó durante varios años de la presente centuria. Pero en el caso de los trabajadores universitarios esa merma del salario también incluyó las prestaciones de los contratos colectivos, así, por ejemplo, en el año 2005 el ofrecimiento salarial de las autoridades fue el porcentaje del tope salarial y un porcentaje que solo alcanzó para incrementar en unos cuantos pesos la despensa mensual en especie. Por esa razón las demás prestaciones económicas no sufrieron cambio alguno y con ello se deterioraron aún más, pues no fue posible actualizar las prestaciones de acuerdo con el índice nacional de precios al consumidor. Durante la primera década de este siglo el incremento de las prestaciones fue para que no sufrieran una disminución, o sea que operó una tímida actualización.

Para ilustrar el comportamiento del salario real de los trabajadores administrativos, tomé el caso de la categoría del Auxiliar de Limpieza que se ubica en el rango uno de 17 que integran el tabulador salarial de los trabajadores de base, este salario es representativo pues lo devengan más de 500 trabajadores en la UAM, además ha tenido los ajustes por la retabulación salarial que se ha aplicado a partir del año 2010, así pues este puesto acumula el incremento salarial cuyos recursos los asigna la Secretaria de Hacienda y los ajustes salariales convenidos con el SITUAM. Es importante señalar que el manual de puestos administrativos de base cuenta con 186 puestos de los cuales están vigentes 160 categorías laborales.

Hacia el año 2001 el salario real del Auxiliar de Limpieza ascendía a 3,900 pesos a precios de 2010, durante una década su salario tuvo descensos por 5 pesos, pero en 2009 el salario

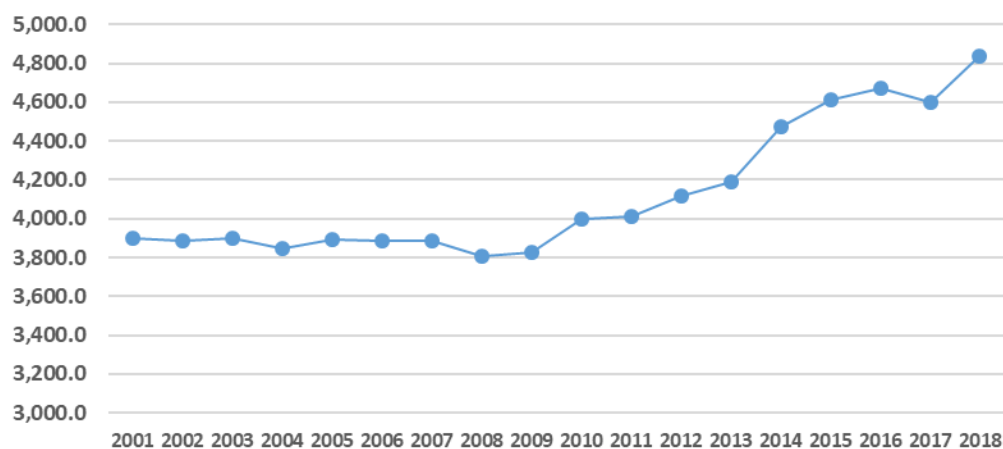
se ubicó en 3,828, una reducción de 72 pesos constantes. A partir del año 2010, cuando inició la retabulación para los puestos administrativos de base, el salario subió a 4,012 pesos, apenas 22 pesos por arriba del salario real de nueve años atrás, en los años siguientes el salario de los auxiliares de limpieza se ha incrementado de forma marginal para ubicarse en 4,838 pesos en 2018, una lenta recuperación que no ha resarcido la pérdida del salario en las dos últimas décadas del siglo pasado. Debe reconocerse que de no haberse aplicado esa retabulación el salario seguiría en una tendencia de estancamiento, que hubieran significado dos y no una década extraviada para los salarios de los trabajadores administrativos de la UAM. En el cuadro 7 y la gráfica que acompaña este texto se puede ubicar el salario nominal y real de este puesto y su respectiva curva salarial. Ese deterioro acumulado de los salarios de base para recuperar el poder de compra salarial se debe acompañar de incrementos en un porcentaje sensiblemente mayor a la inflación para que en un período de no más de diez años los salarios muestren una significativa mejoría.

**Cuadro 7. Universidad Autónoma Metropolitana: salario mensual bruto  
Auxiliar de Limpieza (pesos)**

|                 | 2001    | 2002    | 2003    | 2004    | 2005    | 2006    | 2007    | 2008    | 2009    |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Salario nominal | 2,618.7 | 2,756.2 | 2,874.7 | 2,984.0 | 3,119.4 | 3,242.7 | 3,365.9 | 3,508.9 | 3,658.0 |
| Salario real    | 3,900.7 | 3,884.1 | 3,896.2 | 3,844.6 | 3,889.5 | 3,885.7 | 3,887.2 | 3,804.1 | 3,828.9 |
|                 | 2010    | 2011    | 2012    | 2013    | 2014    | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    |
| Salario nominal | 3,999.0 | 4,154.9 | 4,418.0 | 4,669.0 | 5,194.8 | 5,468.1 | 5,725.0 | 6,019.3 | 6,434.3 |
| Salario real    | 3,999.0 | 4,012.4 | 4,119.5 | 4,187.1 | 4,476.0 | 4,613.2 | 4,672.9 | 4,601.5 | 4,838.2 |

Fuente: Tabulador de salarios de personal académico y administrativo base.

**Gráfica 6. UAM: Salario real, Auxiliar de Limpieza (pesos)**



Fuente: elaboración propia con datos del cuadro 7.

### **3.3 Salario real del profesor titular tiempo completo**

Para conocer la evolución salarial tabular del sector académico he considerado el salario del profesor Titular “C” de tiempo completo, una de las razones es que todos los puestos de académicos de tiempo completo han tenido el mismo porcentaje de incremento salarial desde el año 2001 a 2018, solo se han realizado retabulaciones para los profesores de medio tiempo y de tiempo parcial en tres ocasiones por un monto total del tres por ciento, adicionalmente en 2018 de los 3,858 académicos que integraban la plantilla 2,171 de ellos ocupaban la categoría de titulares en uno de sus tres niveles.

A partir de esas aclaraciones tenemos que el salario del profesor Titular “C” en el año 2001 equivalía a 20,787 pesos mensuales, antes de impuestos, ese monto salarial prácticamente se mantuvo estancado a lo largo de 17 años, pero si observamos los datos de los años 2007 al 2014 el salario real de los profesores tuvo caídas significativas en términos reales, pues los incrementos estuvieron por debajo de la inflación, así para 2018 el salario fue de 20,810 pesos, esto representa apenas 23 pesos más respecto al año 2001, esta situación ha pasado



desapercibida por dos razones: primero, como se ha dicho en este trabajo, el ingreso principal de los profesores ya no depende del salario que se pacta anualmente entre las autoridades de la UAM y el SITUAM, este ingreso ha quedado relegado a un 30 o 40 por ciento del salario de los profesores, ahora el ingreso mayor proviene de las becas y estímulos que otorga la universidad y de los recursos que les proporciona por ser integrantes del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) porque de no existir el esquema de las becas y estímulos los profesores demandarían un mayor aumento salarial. El segundo aspecto que esconde el bajo incremento salarial tiene que ver con el aumento anual de la prima de antigüedad para los profesores, este pago se acrecienta dos puntos porcentuales, que al sumarse al incremento salarial da como resultado un salario nominal aparentemente suficiente.

Como se indica en el libro *Una Historia de la UAM en sus primeros 25 años*, en 1975 un profesor Titular “C” de tiempo completo en la UNAM tenía un salario mensual de 16,300 pesos y en la UAM de 17,100 pesos, ese mismo puesto en el año 2018 devengaba en la UNAM 29,668 pesos y en la UAM 27,676 pesos al mes, la distancia actual entre ambos salarios es de casi 2 mil pesos, por esa razón en las revisiones salariales se ha demandado que se incremente el salario de ésta y otras categorías en la UAM para homologarse con los salarios que se pagan en la máxima casa de estudios. A pesar de esta exigencia la petición no ha prosperado en parte por la falta de apoyo de los profesores a esa solicitud, así, en el terreno del salario contractual de los profesores de la UAM las dos décadas de este siglo han sido de un estancamiento de sus ingresos salariales. Esa situación no ha inquietado a los profesores investigadores de la UAM, lo cual es un efecto directo ocasionado por los estímulos que, al tener un mayor peso en los ingresos de los profesores, influyen en la decisión de dedicarse a preparar publicaciones o investigaciones en detrimento del trabajo docente, atomizando además la participación de los profesores para demandar un mejor salario contractual.

**Cuadro 8. Universidad Autónoma Metropolitana: salario mensual bruto  
Profesor de Tiempo completo Titular "C"**

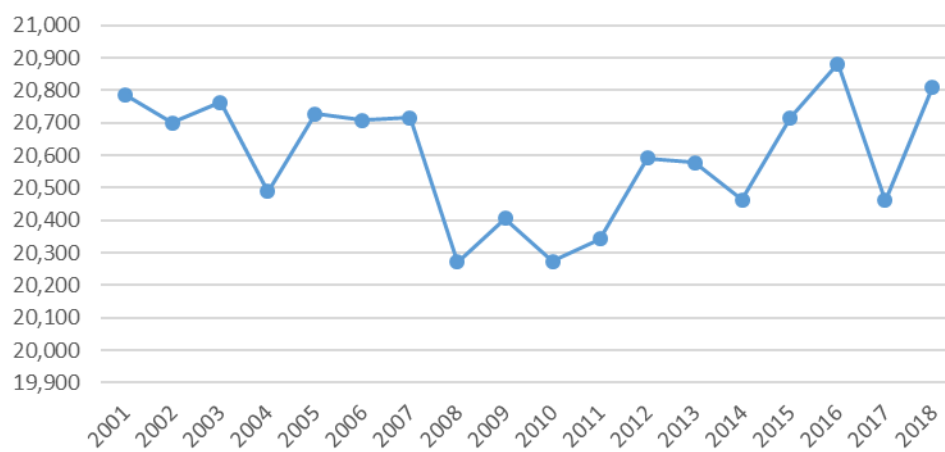
|                 | 2001     | 2002     | 2003     | 2004     | 2005     | 2006     | 2007     | 2008     | 2009     |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Salario nominal | 13,995.7 | 14,688.4 | 15,320.0 | 15,902.1 | 16,624.0 | 17,280.7 | 17,937.3 | 18,699.7 | 19,494.4 |
| Salario real    | 20,787.5 | 20,698.9 | 20,763.3 | 20,488.8 | 20,728.1 | 20,707.5 | 20,715.7 | 20,272.7 | 20,405.1 |

|                 | 2010     | 2011     | 2012     | 2013     | 2014     | 2015     | 2016     | 2017     | 2018     |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Salario nominal | 20,274.2 | 21,064.9 | 22,084.0 | 22,945.3 | 23,748.4 | 24,555.8 | 25,582.6 | 26,766.1 | 27,676.2 |
| Salario real    | 20,274.2 | 20,342.5 | 20,591.9 | 20,577.2 | 20,462.3 | 20,716.6 | 20,881.2 | 20,461.3 | 20,810.5 |

Fuente: Tabulador de salarios de personal académico y administrativo de base.

**Gráfica 7. UAM: Salario real Profesor Titular "C" (pesos)**



Fuente: elaborada con datos del cuadro 8.

### 3.4 El debate por el uso del presupuesto y la discriminación salarial, la huelga de 2008 y de 2019

En las relaciones laborales que se han entablado entre la administración central de la UAM y el sindicato se han dado sendos desencuentros que han derivado en tres huelgas en los últimos 20 años; la primera huelga de este siglo en la UAM ocurrió en 2002 donde se exigía un aumento equiparable al que se otorgó en la UNAM y la cancelación de contrataciones de personal de confianza que violaban el contrato colectivo de trabajo. La

segunda huelga estalló en 2008 en esa ocasión se exigía que debido al deterioro de los salarios era necesaria una efectiva recuperación mediante una retabulación para todos los puestos administrativos y académicos, el argumento sindical sostenía que las autoridades se habían asignado recursos superiores para sus estímulos y bonos. La tercera huelga sindical ocurrió en el año 2019, en esa ocasión también se pedía una retabulación efectiva ya que los incrementos ofrecidos por la UAM en años anteriores no eran suficientes, de seguir en esa tendencia de aumentos salariales marginales tomaría 25 años recuperar el terreno perdido en materia salarial. En esa última huelga se puso énfasis en que las autoridades continuaban con la autoasignación de compensaciones y estímulos. A manera de ejemplo, el rector general devengaba un salario mayor que el presidente de la República en ese año, como resultado del reclamo sindical el rector general se vio obligado a reducir sus ingresos para ubicarse ligeramente abajo del salario del presidente Andrés Manuel López Obrador.

En las sesiones de discusión en el marco de la huelga se demostró que en la UAM existe un grupo de funcionarios que desde hace varios años han establecido un entramado presupuestal que les ha permitido manejar los recursos de manera tal que mantienen un tabulador con grandes compensaciones. Así, las huelgas han sido la expresión de una insatisfacción y reclamo salarial donde han demostrado la concentración del presupuesto que favorece a una élite de funcionarios, las demandas han exigido que se transparente el uso y destino de los recursos que asigna la Cámara de Diputados a la universidad.

La historia de los temas laborales también encuentra sus raíces en un pasado que no pasa, y que acumula actos de violación en las relaciones laborales entre los trabajadores y las autoridades de la UAM. Durante la gestión del rector Luis Mier y Terán y su secretario general Ricardo Solís Rosales, se aplicaron actos beligerantes contra los trabajadores. En agosto de 2002 las autoridades universitarias decidieron cerrar la tienda de la UAM, una prestación que tenía su origen en el contrato colectivo, a pesar de que se dieron conversaciones con el sindicato para mejorar el servicio, las autoridades cancelaron esa prestación. Uno de los argumentos que esgrimieron las autoridades para cancelar la tienda de la UAM era el alto costo de la prestación y las pérdidas que se generaban.

En esa misma gestión, en septiembre de 2004 cerraron el Centro de Desarrollo Infantil número tres, ubicado cerca de la unidad Xochimilco, la pretensión de la gestión de Luis Mier y Terán era cancelar los tres Cendis de la UAM. Cabe señalar que el sindicato con el apoyo de las profesoras del Cendi, así como las madres de los niños que recibían educación, establecieron una férrea defensa de la prestación, que llevó a las madres y trabajadoras a entablar acciones de denuncia en la Cámara de Diputados, la de Senadores y ante la opinión pública para demandar la reapertura de ese centro escolar. Durante los cuatro años de lucha las madres de los niños y los trabajadores del Cendi 3 lograron que la Cámara de Diputados asignara una partida de 15 millones de pesos para la reapertura del espacio educativo y también el sindicato entabló una demanda de naturaleza colectiva ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para demandar la reparación de la violación al Contrato Colectivo de Trabajo y exigir la reapertura del centro educativo, al final se logró reabrir ese centro escolar.

La interrogante que se debe aclarar radica en ubicar si esas acciones en contra del Contrato Colectivo fueron decisiones internas de las autoridades o fue resultado de seguir a pies juntillas las indicaciones del gobierno federal, en ese entonces a la cabeza de Vicente Fox Quesada. En una nota publicada en el medio informativo El Universal, se da cuenta del veto presentado por el Presidente de la República en contra de la aprobación del presupuesto de egresos de la federación para al año 2005, uno de los argumentos centrales fue por:

“Asignación de recursos adicionales por 15 millones de pesos para reabrir el Cendi número 3 de la UAM. El cierre del Cendi fue determinado por la UAM como parte de las medidas de racionalidad contenidas en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2004, en vista de que se encontraba subutilizado y con alto gasto administrativo.”  
(Universal, 2004, p. 20)

Una noticia sobre este tema fue publicada en el diario La Jornada el 4 de diciembre de 2004 donde se indica “Censura el Presidente asignación para guardería de la UAM.”

Esos acontecimientos indican que la administración de la UAM acataba las decisiones del gobierno de Vicente Fox en la idea de “racionalizar” el uso del presupuesto, así la decisión de cancelar el Cendi de la UAM era una directriz ordenada por el ejecutivo federal. Este es uno de los muchos eventos en la historia reciente de las administraciones de universidad que dan cuenta de esa relación que se aparta de la autonomía universitaria. Estos hechos y otros cotidianos contra los derechos de los trabajadores y las trabas de la administración central para limitar el disfrute de las prestaciones son factores que propician un clima que en algún momento ocasionan fuertes conflictos laborales.

### **3.5 Elementos para una estrategia de recuperación salarial de los trabajadores universitarios, sus componentes en la UAM**

Ante este escenario de precariedad salarial y laboral de los trabajadores administrativos de la UAM y el estancamiento del salario contractual de los profesores, es propicio analizar si existen alternativas o políticas que reviertan la caída del ingreso salarial de los trabajadores a la par de concebir que se labora en una universidad pública que tiene fines sociales para la educación de jóvenes mexicanos que provienen de familias de escasos recursos económicos. Considero que es propicio desarrollar algunas ideas y acciones tendentes a fomentar el reconocimiento salarial para los trabajadores universitarios y generar un ambiente de administración horizontal que se aparte de las concepciones gerencialistas de la administración clásica. Además, agregando el tema de la igualdad de género tomándola como una demanda para que en los espacios laborales haya acceso a esquemas de trabajo respetuoso y equitativo para las mujeres en las instituciones universitarias.

Para cambiar el esquema de administración de los recursos se requiere, necesariamente, modificar las decisiones de las autoridades en el manejo y asignación del presupuesto en los rubros salariales. Es importante revertir la animadversión del trabajador a su entorno y sus objetivos laborales, estos aspectos se deben modificar para armar grupos de trabajo

colectivos que privilegien la formación, la capacitación y actualización para usar las nuevas tecnologías en el campo laboral.

Para la recuperación salarial de una caída que data de varias décadas, se tiene que elaborar un programa que contemple incrementos salariales que sensiblemente sean mayores que el porcentaje de inflación anual, esos recursos deben provenir de una reducción de los altos bonos y estímulos del personal directivo de la universidad, sin embargo, esos recursos no serán suficientes y tienen sus límites. Por ello se requiere elaborar un proyecto para ser gestionado ante las entidades del gobierno federal, pues se hace necesario reconocer que la política de contención salarial afectó a los salarios de los trabajadores de las universidades públicas mexicanas, de obtenerse el presupuesto federal para revalorar el ingreso de los trabajadores universitarios se debe garantizar que esos recursos se destinen para los fines específicos y no permitir que se usen para otros apartados o como ha sucedido: que las asignaciones extraordinarias se emplean para incrementar los bonos y estímulos del personal de confianza.

#### **4. A modo de conclusión: un diagnóstico a la luz del recuento histórico**

Durante los años que comprende el presente trabajo se observa que los sucesivos gobiernos de México implementaron políticas para privatizar y elitizar la educación superior en nuestro país. Esos cambios se inscriben en el predominio de las políticas de corte neoliberal que se aplicaron en el mundo y con especial énfasis en los países emergentes, como fue el caso de México.

La idea de redireccionar el presupuesto gubernamental destinado a los programas sociales y de concebir a la educación como un servicio para el mercado y no como un bien público, significaba, en un país como el nuestro, una forma de condicionar el acceso a las universidades para amplios sectores sociales que no podrían pagar altas colegiaturas de las universidades privadas.

En esa estrategia de privatización de la educación se inscribe la firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLC) que en su capítulo 10 posibilitó inversiones privadas nacionales y extranjeras en el sector educativo en todos sus niveles. La modificación al artículo tercero constitucional fue parte de las adecuaciones del entramado legal para avanzar en la mercantilización de la educación, en este caso universitaria.

Esos cambios también tuvieron su impacto en las reformas que pretendieron cobrar cuotas a los estudiantes o bien reglamentar el llamado pase automático del bachillerato a la licenciatura en la Universidad Nacional Autónoma de México, de haber logrado imponer esos cambios la privatización educativa hubiera avanzado más en todo el sistema de universidad pública.

Al amparo de esas políticas se encuentra la de corte salarial que al determinar que era una variable que tenía que ser controlada para evitar la inflación, se optó por la contención salarial, lo cual afectó la paga de los trabajadores universitarios que vieron caer su poder adquisitivo en más del 70 por ciento a partir de 1982. En contraste se observan disposiciones por parte de las autoridades de la UAM de beneficiar el salario de los mandos medios y altos de la universidad que han ocasionado el surgimiento de una burocracia que devenga altos salarios y que ha causado una concentración e inequidad salarial que afecta a los profesores, pero principalmente a los trabajadores administrativos de base.

En esa tesitura de criterios de corte neoliberal surgió en 1984 el Sistema Nacional de Investigadores que mediante estímulos evitó una caída mayor de los ingresos de los profesores de las universidades públicas, no obstante, ocasionó que los ingresos de un sector importante de académicos de la UAM dependan en un 60 a 70 por ciento de esos recursos. Esta situación, como lo indicamos ha generado una fuerte incertidumbre salarial por el sistema de productividad con que se evalúa el trabajo de los profesores.

Considero que ese esquema se tiene que rediseñar para evitar que esos ingresos dependan de evaluaciones que ponen en riesgo la certidumbre salarial. Otro aspecto que afecta a los profesores es que el monto de los estímulos y becas no se reconoce como parte del salario y

no es cotizante para efectos de la jubilación. Esto se traduce en un problema mayor pues el monto máximo para la jubilación dentro del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en el caso de la UAM y la UNAM solo alcanza 10 unidades de medida y actualización (UMA), esto significa 29 mil 251 pesos al mes. Ese es el monto máximo de jubilación mensual lo cual desincentiva que los profesores se jubilen por la baja percepción. Lo anterior es uno de los factores, pero no es el único, que ha impedido que las plazas de profesores queden vacantes y que se puedan convocar para posibilitar el cambio generacional de la planta docente, no se trata de vulnerar el derecho de los profesores de laborar el tiempo que consideren conveniente, sin embargo, este aspecto debe solucionarse, lo cual pasa incluso por modificar la ley del ISSSTE para posibilitar un retiro y jubilación adecuados con la finalidad de que el trabajador no viva en una mayor precariedad.

Resulta conveniente revertir la precarización salarial de los trabajadores universitarios, entendiendo que la precariedad laboral es un concepto amplio que abarca las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y social adecuada, entre otros temas, en suma, se trata de evitar el crecimiento de la vulnerabilidad del trabajador universitario.

Uno de los aspectos a resolver necesariamente es la caída del salario de los trabajadores académicos y administrativos de base, como una de las acciones efectivas que ayuden a la recuperación salarial en la UAM. Considero que no es una tarea imposible, en primer lugar, se debe reconocer que frente a esa situación es necesario aplicar una política salarial del gobierno federal pero también una modificación en el uso de los recursos presupuestales asignados a la universidad por la Cámara de Diputados.

Por el lado del gobierno federal la política salarial requiere que no solo incremente el salario mínimo, como ha sucedido recientemente, sino que esos incrementos mayores que la inflación abarquen a los salarios contractuales, de lo contrario es una política incompleta que no favorecerá a los trabajadores universitarios. De no ampliar esa decisión a todos los salarios la recuperación será trunca, es cierto que para recuperar lo perdido en casi 38 años



se requiere de un programa sostenido de recuperación salarial, es complicado pensar que en un solo periodo pueda recuperarse el poder de compra del salario.

Pero también debe ser parte de esa estrategia salarial una participación de las autoridades universitarias, en el caso de la UAM es preciso una redistribución del presupuesto destinado a los salarios. En la Casa Abierta al Tiempo desde los años ochenta y noventa del siglo pasado se fueron acumulando decisiones para elevar los salarios del personal de confianza en montos superiores a los que fueron convenidos con el sindicato en las revisiones salariales, además se asignaron compensaciones que elevaron emolumentos en casi 300 por ciento. Como lo indiqué en líneas arriba, en 2018 se destinaron 183 millones de pesos de los cuales 53.9 millones se usaron para el personal de mandos medios y directivos adscritos a la rectoría general de la UAM. Es viable reducir el monto de esos recursos y de ninguna manera se ponen en riesgo las funciones sustantivas de la universidad. En suma, se requiere de una visión que juzgue necesario modificar el esquema pernicioso de altos salarios de las autoridades y mandos medios que se tejió al amparo de la discrecionalidad presupuestal, para ello es preciso la voluntad de la comunidad universitaria, principalmente de las autoridades, para reconocer la necesidad de mejorar los salarios de profesores y trabajadores administrativos de base.

Estas acciones se deben acompañar con un programa que se convenga con el gobierno federal para que los montos de las becas se incorporen al salario de los profesores, pues no pueden padecer permanentemente de la incertidumbre de sus ingresos. Este tema se debe poner a debate con el ejecutivo federal y en el órgano legislativo para modificar las políticas acuñadas durante casi cuatro décadas bajo el auspicio de los organismos multilaterales.

Transitar a una nueva relación laboral y salarial de los trabajadores universitarios dará viabilidad a la generación del conocimiento y al debate de ideas en las universidades, eso redundará en una universidad con capacidades y fortalezas para enfrentar los desafíos educativos y sociales del siglo XXI. En ese esfuerzo de transformación, este trabajo,

construido desde la perspectiva histórica, busca mostrar la necesidad de reflexionar bajo dicho enfoque la realidad actual de la educación superior en México.

## **Bibliografía**

- Aboites, Aguilar, Hugo. (1999 2da.edición). *Vientos del Norte. TLC y privatización de la Educación Superior en México*. Plaza y Valdés Editores.
- Aspe, Armella, Pedro, (1993) *El camino mexicano en la transformación económica*, FCE.
- Cordova, Montoya, José. (febrero de 1991). *Diez lecciones de la reforma económica en México*, Nexos,
- Gil, Antón, Manuel. (2009) *Cobertura de la educación superior en México. Tendencias, retos y perspectivas*, Ed. ANUIES.
- Martínez Rangel, Rubí y Reyes Garmendia, Ernesto Soto. (2012) El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Polít. cult.* [online]. 2012, n.37 [citado 2021-01-29], [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-77422012000100003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422012000100003&lng=es&nrm=iso). ISSN 0188-7742.
- Tratado de Libre Comercio con América del Norte, <https://www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-II01.pdf>
- OECD (2019), Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education, OECD Publishing. <https://www.oecd.org/fr/publications/higher-education-in-mexico-9789264309432-en.htm>
- Ordorika Sacristán Imanol, (2004) *El mercado en la academia, en La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre lo evaluación de la educación superior en México*, Universidad Nacional Autónoma de México y Cámara de Diputados.
- Ordorika, Sacristán Imanol, (2006) *La disputa por el Campus*, 2006, Plaza y Valdés Editores.
- Universal El (12 de diciembre de 2004)
- Villaseñor, García, Guillermo. (2003) *La función social de la educación superior en México*, Universidad Autónoma Metropolitana.