

II. Los periodos en las modalidades de regulación del trabajo académico en la UAM

Establecer periodos en el desarrollo de una institución puede hacerse echando mano a muy diversos criterios. En nuestro caso, para establecer periodos pertinentes en el análisis de la carrera académica exploramos varios: por ejemplo, a partir de la *fuerza de los ingresos* de los académicos en la historia de la UAM se puede hacer un corte en dos grandes etapas distinguiendo una exclusivamente contractual (1974-1989) y otra que añade a la fuerza contractual ingresos no contractuales (1989-2004). Si nos fijamos, en otro caso, en los *agentes encargados de los procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico*, se pueden establecer tres grandes cortes: la etapa unilateral, en la que los órganos personales de gobierno de la universidad cumplían estas funciones (1974-1976); otra en la que la modalidad bilateral, autoridades y sindicato, fue ejercida (1976-1981); y la tercera, multilateral, dado que las reformas constitucionales condujeron a la UAM a establecer las modalidades de regulación para el trabajo académico en su autoridad colegiada superior: el Colegio Académico (1981-2004). También podría emplearse la existencia o no de un *tabulador* muy formalizado y cuantitativo, lo que conduce a dos grandes periodos: antes y después de 1985.

No es trivial determinar el mejor criterio para hacer los recortes temporales. El grupo decidió realizar una combinación, intentando marcar, con los periodos, inflexiones agudas en los modos de regulación del trabajo académico en la UAM a lo largo de su historia.

Para ello, es conveniente recordar los momentos más significativos en su desarrollo, como fechas clave que permiten comprender las modificaciones en los sistemas de regulación del trabajo académico.

No es trivial determinar el mejor criterio para hacer los recortes temporales...

II.1 Fechas relevantes

- a) 1973-1974: fundación de la UAM e inicio de sus operaciones.
- b) 1976: reconocimiento del SITUAM como representante legítimo de los intereses de los trabajadores académicos y administrativos de la UAM e institucionalización de la relación laboral bilateral.
- c) 1981: solución al dilema derivado de la reforma constitucional de 1979-1980,⁴ que generó un conflicto entre las relaciones laborales bilaterales y el marco legal en el que se sustentaban. La aplicación de la nueva legislación, apoyada en el Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje a favor de la UAM, estableció las condiciones para reestructurar de manera significativa el marco regulador del trabajo académico en la institución.
- d) 1985: aprobación del tabulador para los productos del trabajo académico que modificaría en gran medida la naturaleza, contenido y organización del oficio académico en la UAM.
- e) 1989: instrumentación de los programas de remuneración adicional, no contractual, sujetos a evaluación periódica del trabajo académico, en el marco de la política más general de deshomologación salarial.
 - e.1) 1989-1994: diseño, operación y ajuste de los programas de deshomologación salarial.
 - e.2) 1994-2004: institucionalización y generalización del modo de regulación basado en la deshomologación salarial.

Estos puntos de inflexión permiten sostener una propuesta de periodos en cuanto a los modos de regulación del trabajo académico, identificando cinco:

- 1) El periodo de la fundación (1974-1976).
- 2) El periodo de regulación bilateral (1976-1982).
- 3) El periodo de regulación colegiada (1982-1985).
- 4) El periodo de regulación colegiada con un nuevo tabulador (1985-1989).
- 5) El período de regulación colegiada orientada a la deshomologación de los ingresos (1989-2004).

Los cinco periodos denotan las transformaciones más relevantes en los modos de regulación del trabajo académico en la UAM.

Los cinco periodos denotan las transformaciones más relevantes en los modos de regulación del trabajo académico en la UAM. Cabe hacer notar que en todos ellos existe un componente contractual como constante: las variaciones, como se expondrá a continuación, derivan de los actores encargados de establecer la regulación, por un lado; del instrumento de referencia para realizar los juicios en cuanto al ingreso, promoción y permanencia, por el otro; y, también, de la existencia o no de fuentes de ingresos adicionales a la contractual. De este modo, los

periodos establecidos conjugan varios criterios y resultan, a juicio del grupo, esclarecedores de las variaciones en las modalidades de regulación del trabajo académico en la UAM.

La UAM, por supuesto, nunca ha estado aislada del desarrollo del país, cuestión que ha operado siempre como contexto general en su evolución, ni ha sido ajena a los cambios del entorno específico que le es propio: las políticas educativas, particularmente las que se orientan a la educación superior.

Al ser una organización compleja, resulta ser muy sensible a las condiciones de inicio de sus diversas unidades, divisiones y departamentos, así como a las variaciones en el contorno del sistema en que se inscribe. Los periodos que se proponen ubican la mirada en los cambios en el interior de la universidad en lo que refiere a los modos de regulación del trabajo académico, sin desconocer el impacto del contexto y las condiciones iniciales. En el anexo correspondiente se da cuenta de estos factores con detalle, aunque en la redacción que sigue se procuran destacar los más relevantes.

II.2 Principales características de los periodos⁵

De manera breve, daremos cuenta de los rasgos característicos centrales de las modalidades de regulación del trabajo académico en cada periodo.

1 Periodo de la fundación (1974-1976)

Las relaciones de trabajo y los términos de ingreso, promoción y permanencia operaban en el marco interno de la Ley Orgánica y, en cuanto al marco legal externo, la UAM ubicaba sus relaciones laborales en el apartado B del artículo 123 de la Constitución.

Los mecanismos de ingreso ocurrían a través de tres modalidades generales: por invitación expresa a académicos con prestigio en su trayectoria científica o profesional, reclutamiento de grupos de trabajo ubicados en otras instituciones y la incorporación de jóvenes recién egresados de sus estudios básicos. Estas modalidades eran ejercidas por los rectores, directores y jefes de departamento, los cuales operaban como instancia de evaluación para el ingreso, promoción y permanencia.

El instrumento empleado para otorgar categorías y niveles consistía en un tabulador muy similar al de la UNAM, con equivalencias entre grados y años de experiencia profesional a partir de 1975.

El centro de la preocupación en estos años de la fundación era la capacidad para generar planes y programas de estudio y llevarlos a cabo; en general, las promociones, aunque contempladas, no operaron y la mayoría de los contratos se establecieron por tiempo indeterminado y de tiempo completo.

El centro de la preocupación en estos años de la fundación era la capacidad para generar planes y programas de estudio y llevarlos a cabo...

La modalidad de ingresos es contractual. Se establece, en ese entonces, una compensación del 30% del salario tabular a los profesores que sólo trabajaran en la UAM ("exclusividad") y compensaciones a los funcionarios por "carga administrativa". Las prestaciones académicas, como el sabático, no están establecidas aún, y las sociales se ubican en las que ofrece el ISSSTE.

La organización del trabajo académico es muy variable entre divisiones y departamentos: adjunta a la que deriva de las relaciones formales (directores de división, jefes de departamento y coordinadores de estudios), los profesores generan modalidades de agrupación para regular, de manera informal pero efectiva, su trabajo. Tal es el caso de los colegios de profesores en algunos departamentos, las áreas académicas orientadas por la docencia en otros, y áreas, equipos o grupos de investigación.

En síntesis, el modo de regulación del trabajo académico en el periodo de la fundación se caracteriza por:

- ♦ **la centralidad de los órganos unipersonales como agentes de regulación;**
- ♦ **operar con un tabulador similar al de la UNAM, aunque adecuado mediante equivalencias entre desarrollo académico y profesional, y**
- ♦ **con fuentes de ingreso de carácter contractual, complementada con cierto tipo de compensaciones.**

2. Periodo de regulación bilateral (1976-1982)

La creación y el reconocimiento del SITUAM, a partir de 1976, implica una normatividad que a la Ley Orgánica añadirá, en este periodo, las Condiciones Generales de Trabajo (CGT). Posteriormente, y al final del periodo, será muy importante el Reglamento Orgánico (1981).

Los mecanismos de ingreso asumen la forma de concursos de oposición abiertos, existen los concursos preferenciales para ayudantes y las evaluaciones curriculares para el personal por tiempo determinado. Los órganos encargados del ingreso, promoción y permanencia de los académicos serán las comisiones dictaminadoras por área de conocimiento, a las que acompañan –y dan forma a la bilateralidad– la Comisión Mixta General de Admisión y Promoción del Personal Académico y la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

Continúa operando el tabulador anterior con equivalencias como referente para estos procesos y la evaluación para el ingreso o la promoción considera la formación académica, la competencia pedagógica y la experiencia académica y profesional previas. Los contratos de tiempo completo siguen siendo la modalidad mayoritaria en los concursos de oposición.

Las remuneraciones son reguladas por la vía salarial de acuerdo con las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) pactadas bilateralmente y pierden peso las compensaciones por exclusividad al quedar fijas en un monto, y no como una proporción determinada del salario tabular. En este periodo se regulariza, de manera colectiva, la situación del personal por tiempo determinado, así como un sector de académicos hasta entonces sin una adscripción adecuada de acuerdo con la normatividad vigente, como fue el caso de los profesores de lenguas extranjeras.

Las prestaciones académicas se consideran laborales en el marco de las CGT: ahí aparecen ya las condiciones para el sabático y en 1979, por acuerdo del Rector General, se establecen los procedimientos de apoyo para estudios de posgrado, recayendo en los consejos divisionales la facultad para concederlos. Por su parte, las prestaciones sociales se amplían en el marco de la negociación bilateral.

En este periodo, y sobre todo hasta la aprobación del Reglamento Orgánico, las unidades, divisiones y departamentos cuentan con mucha libertad para organizar el trabajo académico. De acuerdo con sus tradiciones disciplinarias y los modelos de organización de la docencia, la investigación se desarrolla de manera variable en la UAM. Continúa teniendo mucha fuerza la docencia, como eje articulador de los espacios colegiados de académicos, pero en las zonas en que es más propicia por su tradición, van surgiendo, o consolidándose, áreas de investigación propiamente dichas.

En este periodo el sindicato como referente simbólico es muy relevante y la participación de los académicos en él es destacada. Se aprecia a la universidad como un espacio para la participación política, las reivindicaciones sociales y la lucha democrática.

Al terminar el periodo, el contexto legal externo se modifica por las adiciones al artículo tercero constitucional, que elevan a este rango la autonomía universitaria, y el cambio en la Ley Federal del Trabajo que ubica a las instituciones de educación superior en el apartado A del artículo 123, conduciendo el marco laboral a la forma de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

Estos cambios provocan una fuerte crisis en la institución: al establecer a la universidad como la única con posibilidad de conducir los procesos de ingreso, promoción y permanencia de los académicos, se genera un conflicto de órganos entre el Rector General y el Colegio Académico, que resuelve la Junta Directiva dando la razón al primero. Por otro lado, en octubre de 1981, el Laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a favor de la UAM, y la respuesta negativa al amparo interpuesto por el sindicato en diciembre de ese año, ponen fin a la bilateralidad en materia de contratación y regulación de las funciones del trabajo académico. Estas modificaciones legales desplazan al SITUAM de la regulación del trabajo académico dando paso a las modalidades colegiadas

Además de estos eventos, se aprecian los primeros síntomas de una grave crisis económica en el país, que ya no se resolverá de la manera acostumbrada (como "un problema de caja") sino que dará inicio a una reforma del modelo general de desarrollo del país.

En este periodo, y sobre todo hasta la aprobación del Reglamento Orgánico, las unidades, divisiones y departamentos cuentan con mucha libertad para organizar el trabajo académico.

El sindicato como referente simbólico es muy relevante y la participación de los académicos en él es destacada. Se aprecia a la universidad como un espacio para la participación política, las reivindicaciones sociales y la lucha democrática.

En síntesis, el modo de regulación del trabajo académico en el periodo de la regulación bilateral se caracteriza por:

- ♦ **la diversificación de los agentes de regulación al incorporarse, además de los órganos unipersonales, las comisiones dictaminadoras y el sindicato a través de las comisiones mixtas, quedando con ello establecida la bilateralidad en el ingreso, promoción y permanencia del personal académico;**
- ♦ **seguir operando el tabulador vigente desde la etapa anterior, y**
- ♦ **no se aprecia una variación significativa en la fuentes de ingreso que siguen siendo de carácter contractual, aunque se mantienen todavía cierto tipo de compensaciones.**

3. Periodo de regulación colegiada (1982-1985)

Como consecuencia de los cambios establecidos en el periodo anterior, se hacen más abundantes los referentes legales para los procesos de ingreso, promoción y permanencia de los académicos: en su interior, además de la Ley Orgánica, la institución ya cuenta con el Reglamento Orgánico, que establece a las áreas de investigación como instancia orgánica constitutiva de los departamentos. En diciembre de 1982 el Colegio Académico establece el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA)

Al final de este periodo se formulan las Políticas Generales que, entre otras cosas, señalan en la exposición de motivos que la investigación será la actividad preponderante en la UAM, y se diseña y aprueba un nuevo Tabulador para el Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA), ambos en marzo de 1985. Si estos esfuerzos legislativos se orientan a las cuestiones académicas, subsiste, para los aspectos laborales, el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el contexto exterior, además de las reformas legales ya referidas, impacta a la UAM el surgimiento del Sistema Nacional de Investigadores en 1984.

Los órganos de evaluación en materia de ingreso y promoción académicas para el personal por tiempo indeterminado son las comisiones dictaminadoras, y las dictaminadoras divisionales para la evaluación curricular del personal por tiempo determinado. Estas comisiones se conforman con mayoría de profesores electos por sus pares, y otra parte designada por el Rector. Las comisiones mixtas se mantienen, pero se limitan a vigilar los procesos formales que se deben seguir, sin contar ya con la capacidad para participar de manera efectiva en los procesos académicos.

La evaluación para el ingreso implica análisis crítico de programas docentes, trabajo escrito sobre un tema de los

programas o la presentación de un proyecto de investigación, análisis de los antecedentes académicos y profesionales del aspirante y examen público.

Por su parte, las promociones se regulan conforme al RIPPPA por las comisiones dictaminadoras, y el instrumento -hasta 1985- sigue siendo el tabulador inicial con equivalencias. Se puede solicitar promoción un año después del ingreso como personal por tiempo indeterminado y, posteriormente, en periodos no menores a un año a partir de la última solicitud.

Se continúa con el énfasis en contrataciones de profesores de carrera y por tiempo indeterminado. El RIPPPA establece, además de una regulación de las funciones sustantivas, los criterios y mecanismos para la obtención del periodo sabático, e incluye un grupo de distinciones para el trabajo académico sobresaliente, tales como el profesor distinguido y el emérito, o la medalla y el diploma al mérito.

Las condiciones de trabajo se ven muy afectadas por la crisis económica que sufre el país, sobre todo por el desplome del poder adquisitivo del salario y las difíciles condiciones para mantener la infraestructura institucional. Un pequeño porcentaje del personal académico puede paliar la caída de los salarios al ingresar al Sistema Nacional de Investigadores, pero la mayoría resiente la fuerza del deterioro del poder de compra de sus ingresos.

En consecuencia, la institución tolera, de manera más o menos explícita en este y el siguiente periodos, que su personal de tiempo completo obtenga otro trabajo, académico o profesional, pues no puede retener, como antaño, a su personal por la vía del salario. Este hecho marcará muy profundamente a la UAM, debido a que los tiempos completos se convierten en una forma de contratación que no asegura, en todos los casos, lo equivalente a este término en cualquier sistema educativo comparable: lo que internacionalmente sería un *full professor*. Este hecho es indicador del debilitamiento paulatino de la tendencia centrípeta del trabajo académico, aquélla que procura mantener al profesor adscrito a su establecimiento con un fuerte compromiso institucional

Consagradas como la modalidad con que se constituye a los departamentos por el Reglamento Orgánico, las áreas de investigación se consolidan en unos casos, y en otros generan cambios o ajustes adaptativos, procedentes de las formas de relación colegiada previas fincadas en la docencia. Los espacios académicos de vida colegiada, concebidos como las instancias de base para la autorregulación de las trayectorias, no son muy abundantes dada la reciente posibilidad, en términos amplios, de la carrera académica como forma de vida en el país. La diversidad es muy grande en este terreno, pero el impacto de la crisis se amplifica al perder el sindicato su centralidad como fuerza atractora del sector académico a consecuencia del Laudo. Las soluciones individuales, la paulatina pérdida de autoridad de los órganos personales y la burocratización de los órganos colegiados abonan el terreno para la erosión de la ética del trabajo en función de los objetivos institucionales.

Las condiciones de trabajo se ven muy afectadas por la crisis económica que sufre el país, sobre todo por el desplome del poder adquisitivo del salario y las difíciles condiciones para mantener la infraestructura institucional.

La institución tolera, de manera más o menos explícita en este y el siguiente periodos, que su personal de tiempo completo obtenga otro trabajo, académico o profesional, pues no puede retener, como antaño, a su personal por la vía del salario.

En síntesis, el modo de regular el trabajo académico en el periodo de la regulación colegiada se caracteriza por:

- ♦ **la centralidad del Colegio Académico como agente de regulación al corresponderle la aprobación de las normas para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico; por su parte, la consolidación de las comisiones dictaminadoras de área y divisionales, como órganos encargados de conducir los procesos de ingreso, promoción y permanencia. Esta configuración da lugar a un modo de regulación multilateral colegiado;**
- ♦ **seguir empleando el tabulador vigente desde etapas previas, y**
- ♦ **no se aprecia una variación significativa en las fuentes de ingresos que siguen siendo de carácter contractual, aunque se registra una fuerte caída en el poder adquisitivo de los salarios.**

4. Periodo de regulación colegiada con un nuevo tabulador (1985-1989)

No hay cambios importantes en materia de relaciones laborales para los académicos: lo que marca a este periodo es la puesta en marcha de un nuevo tabulador que cuantifica los productos y actividades académicas, aprobado por el Colegio Académico como instrumento de referencia para el ingreso y la promoción del personal académico. Luego de un largo proceso de negociación, se aprueba el tabulador, instrumento que modificará de manera considerable el modo de regulación del trabajo académico, constituyéndose como la característica distintiva del periodo.

Lo que marca a este periodo es la puesta en marcha de un nuevo tabulador que cuantifica los productos y actividades académicas, aprobado por el Colegio Académico...

En esos años de aguda crisis salarial y financiera, se establece un mecanismo cuantificador de los productos del trabajo académico marcando puntajes mínimos y máximos como límites al juicio académico de las comisiones dictaminadoras. Esto se aplica, en el caso de los concursos de ingreso, para "medir" los antecedentes de cada uno de los aspirantes; en las promociones, para asignar los cambios de categoría y nivel que se justifican en función de la productividad demostrada.

No es menor este paso: el tabulador es, más allá de su concepción original, la traducción institucional de las actividades que alienta y las que no considera tan importantes. En un contexto de caída salarial constante, esta modificación no es suficiente para retener, de manera generalizada, a los académicos comprometidos con la institución. Hay fuga de académicos que se desplazan a otros mercados de trabajo; se aprecia un buen número que combina su actividad en la UAM, en sus más angostos límites, con otros trabajos, y un sector no muy grande que sostiene, a pesar de todo, sus compromisos con la institución. El ingreso al Sistema

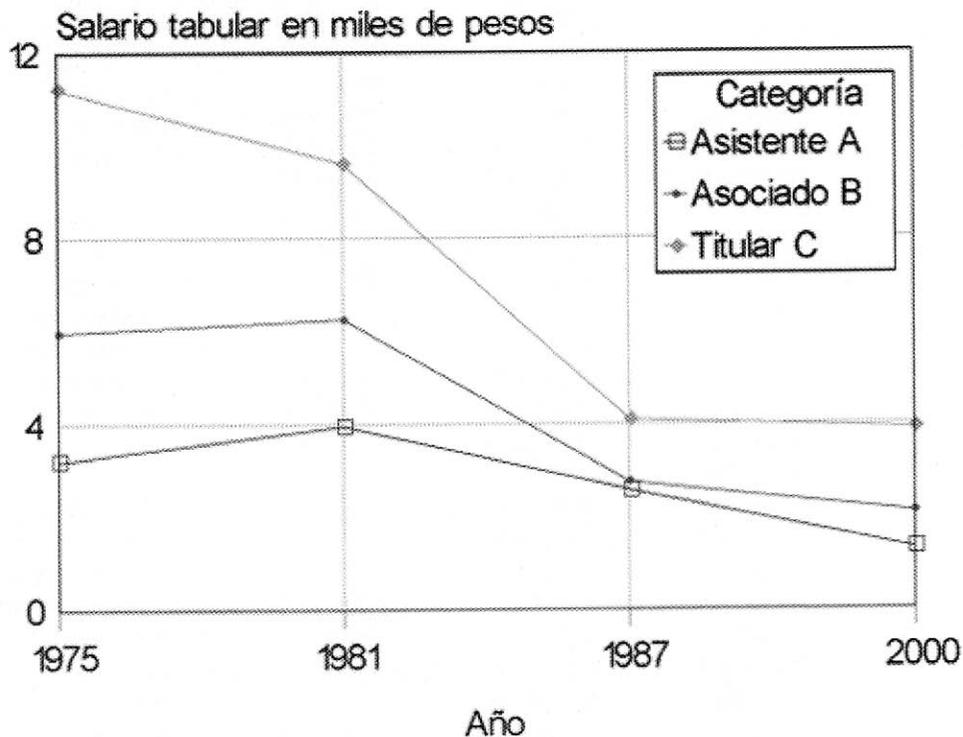
Nacional de Investigadores aumenta, pero puede ser una alternativa sólo para el personal con alta productividad en esta función.

En este periodo se inicia una tendencia que posteriormente se hará más clara: *se puede avanzar en la estructura de los puntajes sin relación directa con el fortalecimiento institucional.*

Si a esto se añade que las diferencias en los ingresos entre las categorías y niveles no son ya tan significativas como antaño, crece la sensación, y el hecho, de que la universidad está en riesgo de perder a sus mejores cuadros, ya sea porque se desplazan a otros mercados o porque descuidan sus obligaciones para con la UAM al tener que trabajar simultáneamente en otros espacios académicos o profesionales. En la Gráfica 1 se muestra este fenómeno de compactación salarial.⁶

Esta situación se trata de enfrentar a través de movimientos laborales: cuatro huelgas intentan, sin mucho éxito, modificar las condiciones salariales en estos años, y aunque la recurrencia a la huelga no es poco frecuente en los otros periodos, en éste adquiere un tono más parecido a una situación de emergencia.

Gráfica 1 Evolución de las diferencias salariales entre categorías en la UAM, 1975-2000



A precios constantes de 1994

En síntesis, el modo de regulación del trabajo académico en la etapa de la regulación colegiada con un nuevo tabulador se caracteriza por:

- ♦ **la consolidación de un modo de regulación multilateral colegiado;**
- ♦ **la operación de un nuevo tabulador que cuantifica los productos del trabajo académico (intentando incluirlos de manera exhaustiva) como mecanismo fundamental para asignar la categoría y el nivel del profesor, y**
- ♦ **sin apreciarse una variación significativa en la fuentes de ingreso que siguen siendo de carácter contractual, aunque se mantiene la fuerte caída en el poder adquisitivo de los salarios.**

5. Periodo de regulación colegiada orientada a la deshomologación de los ingresos (1989-2004)

El cambio más significativo en este periodo es la creación de programas de obtención de ingresos adicionales –que modifican al RIPPPA– con la intención de retener a los académicos y procurar centrarlos en sus compromisos institucionales con la UAM.

No se podría entender esta estrategia sin una modificación importante en la lógica de dotación de fondos para los ingresos académicos por parte de las autoridades federales competentes: Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Secretaría de Educación Pública. En efecto, si en los años previos las alternativas de incremento salarial se estimaban para el conjunto del personal de la universidad, a partir de este periodo las autoridades federales establecieron la posibilidad de ampliar los recursos sólo para una cierta proporción del personal académico en las universidades públicas, mediante procesos de evaluación de la productividad y sin ser considerados como parte del salario, esto es, fuera de la relación bilateral.

Un plan de contingencia, de verdadera emergencia para intentar retener a los académicos, se convierte en norma durante más de catorce años.

El procedimiento de ingreso se realiza de igual manera que antes, pero la permanencia tiene nuevos elementos: de ser sólo posible, a través de la promoción, el pasaje entre categorías y niveles hasta llegar a la posición de titular "C", ahora implica la posibilidad de obtener becas y estímulos que se van multiplicando a lo largo del tiempo.

Un plan de contingencia, de verdadera emergencia para intentar retener a los académicos, se convierte en norma durante más de catorce años.⁷ Este aspecto no debe ser dejado de lado al analizar la carrera académica en la UAM.

En este periodo se ajusta la reglamentación para dar cabida a los programas de remuneración no contractuales, que sintéticamente se pueden ordenar del siguiente modo:

♦ **Estímulo a la docencia y la investigación**

Este programa se instrumenta anualmente a partir de 1989 para recompensar la alta productividad académica, sobre todo en investigación: se requiere demostrar la realización de actividades que sumen 5 mil, 8 mil y 11 mil puntos al año conforme al TIPPA, y se mantiene hasta la fecha, aunque ha visto disminuidos en cuatro ocasiones los montos económicos que otorga:

1. 1989-1997: 3, 5 y 7 quincenas
2. 1998-2000: 2, 3 y 4 quincenas
3. 2001-2003: 1, 2 y 3 quincenas
4. 2004: 0.5, 1.0 y 1.5 quincenas

♦ **Becas de apoyo a la permanencia del personal académico, con base en el desempeño de las funciones universitarias**

Este programa de la UAM se instrumentó en el marco del Programa de Becas al Desempeño Académico creado por el gobierno federal en 1990. Su propósito es recompensar la alta productividad en investigación y docencia de los profesores asociados y titulares por tiempo indeterminado, de tiempo completo, y que cuenten con una antigüedad de un año. Los montos otorgados están medidos en salarios mínimos y se encuentran asociados a la categoría y nivel del profesor en un rango que, hasta el año 2003, iba de 0.5 a 5.5 salarios mínimos mensuales. En 2004 este rango se modificó: de 0.46 a 5.1 salarios mínimos mensuales. Al empezar a operar, este programa exigía 3 mil 500 puntos anuales a los asociados y 5 mil puntos por año a los titulares. A partir de entonces se ha reformado en dos ocasiones:

1. 1991-1994: contempla evaluaciones exigiendo 7 mil puntos a los asociados y 10 mil puntos a los titulares cada dos años.
2. A partir de 1994: exige 3 mil 500 puntos para los asociados y 5 mil en el caso de los titulares, como promedio anual contemplando periodos de renovación de hasta cinco años.

♦ **Monto adicional de beca de apoyo a la permanencia para profesores titulares "C"**

Este programa busca recompensar la productividad acumulada a lo largo de la trayectoria académica de los profesores titulares "C" por tiempo indeterminado de tiempo completo. Hasta el año 2003 otorgaba montos entre uno y 5.5 salarios mínimos mensuales; en 2004 también registra una disminución: oscila entre 0.93 y 5.1 salarios mínimos mensuales de acuerdo con un puntaje adicional acumulado. La base es de 55 mil puntos que se requieren para la categoría de Titular "C"; los puntajes adicionales van de los 22 mil a los 121 mil puntos. Fue renombrado en 1994 como **Estímulo a la trayectoria académica sobresaliente**. Este estímulo se otorga en tanto el

profesor conserve la Beca de apoyo a la permanencia o la Beca de reconocimiento a la carrera docente.

♦ **Becas al reconocimiento de la carrera docente**

Este programa se inició como parte del Programa de Carrera Docente del Personal Académico de las Instituciones de Educación Superior creado por el gobierno federal en junio de 1992. Su propósito es proteger las actividades de docencia realizadas en la institución a partir de la evaluación del trabajo de sus profesores asociados y titulares contratados por tiempo indeterminado y de tiempo completo y medio tiempo. Para ello se apoya en una encuesta levantada a los estudiantes que intenta constatar el grado de cumplimiento y dedicación del profesor, así como en la evaluación de otras instancias universitarias que concluye con la determinación de procedencia a cargo de los consejos divisionales. Mientras que en el resto de las instituciones públicas esta beca sustituía a la de permanencia, en la UAM se conservaron las dos. Al ponerse en operación, contemplaba de 0.25 a 2.75 salarios mínimos mensuales de acuerdo con el grado académico del profesor, siendo renovada anualmente. Este programa fue modificado en 1994 al establecer como criterio para determinar el monto económico otorgado el número de horas de actividad frente a grupo y la categoría y nivel del profesor. El rango establecido fue, desde esa reforma hasta 2003, de 0.25 a 5.5 salarios mínimos mensuales y al igual que el resto de los programas, fue modificado en 2004: entre 0.23 y 5.1 salarios mínimos mensuales

♦ **Monto adicional en función del factor escolaridad**

Se trata de un programa creado en 1993 que comprende estímulos económicos adicionales para el personal académico en función de su escolaridad. Al ser creado contemplaba un monto ubicado entre 0.125 y 4.125 salarios mínimos mensuales, de acuerdo con la categoría y el nivel del profesor y con su último grado académico concluido. Este programa fue renombrado en 1994 como **Estímulo a los grados académicos**, modificándose nuevamente sus montos para ubicarlos en el rango de 0.125 a 5.5 salarios mínimos mensuales. En 2002 y 2003 el Rector General determina, mediante el acuerdo al que está facultado en consideración de las posibilidades financieras de la universidad, establecer un monto cero al grado de licenciatura, manteniendo los montos a los estímulos para los grados de maestría y doctorado. En 2004 permanece el monto cero al grado de licenciatura, y el estímulo por los grados superiores desciende a un margen entre 0.23 y 5.1 salarios mínimos mensuales. Este estímulo se otorga en tanto el profesor conserve la Beca de apoyo a la permanencia o la Beca de reconocimiento a la carrera docente.

La autoridad académica se desplaza de la estructura formal a la interacción entre el individuo, sus productos y las comisiones dictaminadoras o los consejos divisionales.

La modificación en el modo de regulación del trabajo académico es profunda en este periodo. La autoridad académica se desplaza de la estructura formal a la interacción entre el individuo, sus productos y las comisiones dictaminadoras o los consejos divisionales.

El pasaje de un largo andar institucional en el que los ingresos provenían de la fuente contractual, a esta complejidad de montos adicionales de carácter no salarial es muy significativo: ha generado procesos de consolidación de grupos e individuos, pero también efectos no esperados y simulación.

Hacia el final del periodo, y luego de una consulta muy amplia, el Colegio Académico reformó las Políticas Generales e instituyó las Políticas Operacionales para la Docencia: es notable que no se contara, hasta ese entonces, con políticas específicas para una labor tan central en el desarrollo de la universidad. A su vez, es conveniente recordar que en la exposición de motivos de la reforma, ya no se declara a la investigación como la actividad preponderante en la UAM, sino que se expresa un equilibrio entre las tres funciones sustantivas como guía en la concepción de las Políticas Generales

En síntesis, el modo de regulación del trabajo académico en el periodo de la regulación colegiada orientada a la deshomologación de los ingresos se caracteriza por:

- ♦ **una participación activa del Colegio Académico en la regulación del trabajo académico, al fijar las normas para el ingreso, promoción y permanencia, determinar los requisitos y modalidades para obtener los ingresos no contractuales (RIPPPA), y al diseñar los instrumentos para conducir la evaluación (TIPPA); la consolidación de las comisiones dictaminadoras por área de conocimiento, la de recursos y las divisionales como las instancias colegiadas encargadas de conducir los procesos de evaluación y la incorporación de los consejos divisionales como instancia de regulación para la obtención de ingresos no contractuales por el trabajo docente. Además, el Rector General tiene la facultad de fijar los montos respectivos a cada estímulo o beca, de acuerdo a las condiciones financieras de la institución, lo que lo incorpora igualmente como instancia de regulación de la carrera académica. Con todo esto se da continuidad a la modalidad multilateral colegiada;**
- ♦ **el empleo del tabulador cuantitativo aprobado en la etapa anterior e introduciendo modificaciones al RIPPPA para dar paso a los programas de ingresos adicionales no contractuales, y**
- ♦ **la modificación de la tradicional fuente de ingreso de carácter contractual con la incorporación de una gran cantidad de modalidades de obtención de ingresos adicionales a concurso, por la vía de estímulos y becas.**

⁴ Nos referimos a la reforma al artículo tercero constitucional, que elevó a rango constitucional la autonomía universitaria, y a las adiciones a la Ley Federal del Trabajo (Título sexto, capítulo XVII) que regulan el trabajo universitario.

⁵ Como parte de sus trabajos, el grupo elaboró –a través del conocimiento experto en el tema de Eduardo Ibarra y Norma Rondero– un documento que fue sometido a varias revisiones por parte del colectivo: “periodización y caracterización de los modos de regulación del trabajo académico en la UAM (1973-2004)”. En este texto, que conforma el Anexo 1, se caracterizaron con el mayor detalle posible los periodos empleando cinco dimensiones: 1.- las relaciones de trabajo, 2.- la naturaleza, contenido y organización del trabajo académico, 3.- los medios de trabajo, 4.- el referente simbólico básico del trabajo académico desde el que se construye su identidad, y 5.- los agentes y eventos relevantes, tanto internos como externos. Recomendamos al lector interesado en el tema su lectura integral.

⁶ Elaborada considerando únicamente el salario tabular base y con los datos obtenidos de la tesis doctoral en proceso de Norma Rondero, doctorado en estudios sociales, Línea en Estudios Laborales, UAM-Iztapalapa, México, 2002.

⁷ Obsérvese que de los periodos reconocidos es precisamente este último el que muestra una duración más prolongada, a pesar de su inicial origen como política de emergencia a la que debió seguir un modelo de estabilización de la carrera académica, del que aún carece la institución.