

# La precarización salarial de los profesores y los programas de estímulos en la Universidad de Guadalajara

María Rita Chávez Gutiérrez\*  
María Antonia Chávez Gutiérrez\*\*

## Resumen

El presente artículo expone el escenario de la precarización del salario de la generalidad de los profesores de la Universidad de Guadalajara. Presenta una diferenciación cuantitativa de los ingresos económicos del personal académico en distintos niveles y subniveles académicos; además de problematizar los requerimientos de las convocatorias del Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE), del Programa para el Desarrollo Profesional Docente Para el Tipo Superior (PRODEP) y del Sistema Nacional de Investigadores (SNI); así como las repercusiones en las condiciones laborales de dicho personal de la Universidad de Guadalajara.

---

\* Departamento de Desarrollo Social, del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH), Universidad de Guadalajara.

\*\* Departamento de Desarrollo Social, del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH), Universidad de Guadalajara.

## Introducción

En principio, la Constitución Política de México reitera la obligación del Estado de promover la educación superior para el desarrollo de la nación y el apoyo a la investigación científica y tecnológica; de igual manera, el fortalecimiento y difusión de la cultura. (Art.3° V c). Con este fin, las universidades e instituciones de educación superior mantienen la cobertura de atención de 3.1 millones de alumnos, con 328 mil docentes, en 4,800 escuelas y 2,882 instituciones.

Con base en este fundamento constitucional, las universidades agremiadas a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), promueven el mejoramiento integral en los campos de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura y los servicios (ANUIES, 2013).

Al mismo tiempo, obedecen a indicadores de calidad de las políticas internacionales. Por ende, los recursos económicos de la Secretaría de Educación Pública van dirigidos a financiar los programas de incentivos económicos por productividad individual del personal académico, en lugar de mejorar el trabajo decente a que se refiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014). Para la Organización Internacional del Trabajo, el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales que ayudan a alcanzar una globalización equitativa y la reducción de la pobreza. La OIT ha desarrollado un programa para la comunidad del trabajo. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de sus cuatro objetivos estratégicos: creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social, con la igualdad de género como objetivo transversal. El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección

social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad de expresión, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. Lo cierto es, que las universidades públicas dentro del marco del trabajo decente requieren solventar el crecimiento de la base de profesores, sobre todo de aquellos que han adquirido los perfiles de certificación requeridos para la aspiración a niveles de homologación superiores y el reconocimiento a los programas académicos de grado y posgrado concluidos.

### Las condiciones laborales en las universidades e instituciones de educación superior

En cuanto a las relaciones laborales del personal académico, técnico y el administrativo, en las universidades e instituciones de educación superior, estas se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo (LFT), (Art. 3°-VII c).

En este tenor, la relación de trabajo se configura con tres elementos: a) la prestación del trabajo personal de los académicos, técnicos y administrativos; b) la subordinación a la institución educativa, dentro de los límites legales y conforme a los planes y programas institucionales; y, c) la percepción de un salario derivado del nombramiento para los académicos y el contrato para los técnicos y administrativos, además del sueldo de los funcionarios encargados de la gestión. En efecto, el salario, es la retribución pagada por el trabajo fijado de cualquier manera y suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales del trabajador y su familia (de la Cueva, 1974: 182). De esta manera, las condiciones de trabajo se rigen por un capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de lograr el equilibrio

y la justicia social en la libertad de cátedra y la investigación y los fines de estas instituciones (LFT: Art.353-J).

La misma ley laboral, establece que los trabajadores académicos y administrativos son las personas físicas que prestan servicios en las instituciones de educación superior autónomas en su regulación interna. Los primeros se dedican a la docencia en la libertad de cátedra o a la investigación conforme los planes y programas establecidos; los segundos prestan los servicios no académicos (LFT: Art.353-J, K, L).

Conforme el mismo ordenamiento, el académico puede ser contratado por tiempo indeterminado, por jornada completa o media jornada, o por hora clase, previa evaluación conforme los requisitos y procedimientos internos (LFT: Art.353-L, M).

En el mismo sentido, los trabajadores universitarios tienen en forma diferenciada, sindicato gremial de académicos sin cláusula de exclusión y sindicato de administrativos o de institución, ambos con tratamiento de sindicato de empresa (LFT: Art.353-Ñ).

Ahora bien, tratándose de los salarios integrados de los trabajadores de las universidades y las instituciones de educación superior, estos no guardan homogeneidad, en razón de que se determinan por la compleja ubicación en el heterogéneo y estratificado Sistema de Educación Superior.

Depende de las modalidades de universidades e instituciones de educación superior, el tipo de nombramiento, la antigüedad y otras prestaciones; según se trate: universidad pública o privada, politécnica, tecnológica, intercultural, escuela normal, instituto tecnológico, institución de la marina o de la milicia. En definitiva, el salario base se compensa con beneficios económicos adicionales de los programas de estímulos, que coloquialmente los llamamos "programas zanahoria", acerca de los cuales comentaremos más adelante. En seguida nos centraremos en la Universidad de Guadalajara.

*La Universidad de Guadalajara*

De conformidad con la Ley Orgánica, la Universidad de Guadalajara (UdeG) es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco, con autonomía, personalidad jurídica y patrimonios propios, con el fin de impartir educación media superior y superior, coadyuvar al desarrollo de la cultura en la entidad a través de la organización de sus actividades académicas y administrativas en el modelo de Red Universitaria en 15 Centros Universitarios, el Sistema de Educación Media Superior, el Sistema de Universidad Virtual y la Administración General (LO de laUdeG: Arts.1, 21, 23).

Refiriéndonos al gasto público destinado a la Universidad de Guadalajara, en el periodo de gestión de 2013-2014, esta dispuso de 161 millones (49.7%) otorgados por el Estado de Jalisco, 547 millones (52%) de la federación y otros 807 millones de pesos extraordinarios. En total, la Universidad de Guadalajara ejerció 10 mil 711 millones de pesos, más 260 millones adicionales. Del mismo modo, se amplió el gasto en 2014 en un mil 269 millones de pesos para aplicarlos en diferentes rubros, sin considerar prioritario mejorar los salarios y las condiciones de trabajo.

En realidad, los académicos de la Universidad de Guadalajara se expresan en foros, medios de comunicación y en los corrillos de los centros universitarios, sobre la precariedad salarial y la insatisfacción de sus necesidades con relación al empleo-salario y la infausta negociación colectiva de los sindicatos de académicos y de administrativos.

Lo cierto es, que, la “negociación” del 3.5% de aumento al salario es insuficiente ante la pérdida del 78.66% del poder adquisitivo del salario. No podemos soslayar el tema del financiamiento público que recibe la Universidad de Guadalajara y la ineficacia de su manejo y destino. Pues es demasiado dinero lo que ha recibido por más de

20 años sin que haya creado una estrategia económica permanente para que la base laboral tenga mejores condiciones.

Fue hasta el 2014, cuando se dio una recategorización de apenas un nivel en el escalafón, sin ofrecer nada para el personal académico ubicado en el nivel de titular C. Del mismo modo, se abrieron unas cuantas plazas para personal académico de los centros regionales, sin resolver la precarización salarial de los trabajadores en general.

### *Perfiles académicos y salarios nominales*

Los profesores de la Universidad de Guadalajara se desempeñan en la educación media, pregrado y superior, de conformidad con las legislaciones respectivas. Según datos de la estadística institucional, referida en el Informe del Rector General, Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla (2014), la Red Universitaria descansa en 6 mil trabajadores administrativos y altos funcionarios; 16,522 profesores y técnicos académicos que prestan sus servicios en la formación educativa de 241,744 alumnos. Se trata, de 5,902 profesores que atienden a 13,368 alumnos de Nivel Medio Superior; 9,000 profesores a cargo de 109,375 alumnos del Nivel Superior; 6,330 de posgrado; 2,155 de especialidad; 3,346 de maestría y 829 de doctorado.

Acorde con el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) (2012-2014) del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG), el trabajador académico es la persona física, mujer u hombre, profesor docente, profesor investigador o técnico académico, que presta servicios de docencia, investigación y difusión en la Universidad de Guadalajara, conforme los planes y programas establecidos.

Así que, conforme al Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara (2014), los académicos realizan funciones sustantivas de docencia, investigación, difusión y extensión; en tanto

los técnicos son especialistas en programas académicos de extensión y servicios técnicos.

Precisamente, son 16,522 (100%) académicos, con nombramientos para profesores (profesor docente y profesor investigador) y contratos para técnicos en cinco categorías y perfiles (tabla 1). Para efectos de este trabajo se consideró el Salario Mínimo (SM) de \$67.29 de la Zona A.

#### *Nivel Profesor Asistente*

El profesor (docente, investigador) con Nivel de Asistente, realiza funciones auxiliares en las labores de docencia, investigación, formación de recursos humanos, preservación y extensión. Cabe mencionar que en algunos departamentos de la red universitaria, coloquialmente los denominan “cuasi aviadores” porque no auxilian, tampoco están obligados a realizar directamente las funciones sustantivas, algunos no muestran interés por mejorar o realizan otro tipo de actividades distintas a su relación de labores.

Apenas hay 823 nombramientos de Profesores Asistentes en los tres niveles A, B y C. Se trata de la única categoría del Estatuto del Personal Académico que tiene más nombramientos en nivel C, el más alto de la categoría de Profesores Asistentes.

#### *Nivel Profesor Asociado*

El Profesor (docente, investigador) con nivel académico de asociado desempeña las mismas funciones de docencia, investigación, formación de recursos humanos, preservación y extensión, bajo la guía y supervisión del titular. Podemos asegurar que la mayoría de los académicos pertenecen al nivel A, que resulta ser el de menor salario del nivel.

Actualmente los profesores asociados suman 3,041 en los tres niveles A, B y C. Tratándose de las actividades académicas, estos

desempeñan las funciones sustantivas por su cuenta, sin ninguna supervisión de un titular y llegan a tener igual o mayor productividad que los de Nivel C y algunos titulares.

Cabe recalcar, como se mencionó en líneas anteriores, que la generalidad de los Profesores en la Universidad de Guadalajara son Asociados A.

#### *Nivel profesor Titular*

El Profesor Titular tiene la responsabilidad absoluta en las tareas de docencia, investigación, tutoría, formación de recursos humanos, preservación y extensión.

En este momento, existen 1,831 Profesores Titulares en los tres subniveles A, B, y C. Los titulares son la referencia salarial más alta con relación a las otras categorías, pero igualmente el salario no remunera la responsabilidad de sus funciones. Estos académicos, han sido olvidados por más de 20 años, pues no hay una categoría más alta a la que puedan acceder. Por tanto, estos recurren a los beneficios de los programas de estímulos para solventar las necesidades de bienestar.

#### *Nivel Profesor de Asignatura*

El Profesor de Asignatura desempeña funciones exclusivamente de docencia. Estos son contratados con el salario nominal H/S/M. Hasta ahora suman 9,298 en dos niveles A y B, de los cuales corresponden 2,542 a Profesores de Asignatura Nivel A y 6,756 al Nivel B.

Por supuesto, el mercado laboral de los académicos es muy exigente a la hora de incorporar los perfiles que se integran a las distintas carreras profesionales que oferta la universidad. Podemos decir, que los requisitos de ingreso y promoción no se agotan exclusivamente con la presentación de los documentos que avalan una profesión. Resulta que, según el nivel, además de títulos de pregrado, posgrado o de subprofesional, se requiere haber cumplido años de antigüedad



laboral y haberse desempeñado determinado tiempo en el nivel inmediato anterior.

Así mismo, hay que acreditar competencia en las áreas sustantivas de docencia, investigación, difusión, tutoría, gestión, extensión o servicios técnicos, según sea el caso. Por último, se precisa cumplir determinado puntaje que va de cinco mil a cien mil puntos del tabulador.

Por consiguiente, quien ha decidido hacer de la academia su proyecto de vida, debe estar consciente de que irá escalando muy lentamente, y, esperar hasta 20 años las convocatorias abiertas o cerradas con exámenes de oposición, amén de estar en constante actualización disciplinar, capacitación y de obtención de grados académicos. Por tanto, el académico resulta sobre calificado a la hora de avanzar escasamente un nivel, en razón de los candados que se ponen para inmovilizar el escalafón.

No obstante que el académico pretenda responder a la exigencia de excelencia del nivel al que aspira, la Universidad de Guadalajara lo capitaliza para posicionarse entre las mejores del país con solo mover un nivel la recategorización.

Aquí no se discute el cumplimiento de la excelencia académica que deben ostentar y acreditar los profesores o los técnicos académicos; lo que se cuestiona es la falta de paridad entre la formación y competencias que se exige y el salario que se percibe.

En la reciente recategorización parcial, aunque los profesores contaran con los perfiles para saltar hasta la titularidad, apenas avanzaron un nivel, con un salario igualmente precario. Resulta que el proceso de recategorización no avanza con regularidad, presumimos que la mayoría de los trabajadores académicos, difícilmente lograrán un mejor nivel cinco años previos a la jubilación.

## La precariedad salarial

Ciertamente, las universidades fijan salarios distintos por nombramientos y contratos. (LFT: Art.353-N). Así, aparecen en el salario tabulado vigente del Contrato Colectivo de Trabajo 2014, del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG). Precisamente se desglosa el salario por horas, semana y mes (H/S/M).

En efecto, el salario que perciben los académicos no es remunerador y equiparable con el alto grado de profesionalización en las distintas disciplinas de la ciencia, las funciones sustantivas de docencia, investigación, vinculación y difusión.

En un primer momento, el Rector General Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla en su mensaje de toma de protesta para el periodo 2013-2014 puso en su agenda la mejora salarial en estos términos:

A los trabajadores administrativos y a sus representantes, mi personal reconocimiento por su labor, les pido continuar en esa entrega y desde ahora, la justa remuneración salarial de ustedes y de los académicos, se convierte en prioridad de nuestra agenda.

En un segundo momento, el Rector General, en su Programa de Trabajo 2013-2019 se refirió así, al salario de los trabajadores de la Universidad de Guadalajara:

El país tiene una deuda histórica con los profesores universitarios en materia de salarios y estímulos a su labor. Ha sido política gubernamental la contención salarial a partir de tabuladores nacionales que funcionan con topes, otorgando recursos adicionales solo en forma de estímulos. El personal administrativo también es mal remunerado y poco reconocido. (Bravo Padilla, Plan de Trabajo, 2013).

Sin embargo, cuando se le recuerda el compromiso de mejorar los salarios, ataja cualquier reclamación de los académicos, insistiendo en que hacen falta recursos económicos, sin que haya un compromiso de romper esa cómoda inercia para verdaderamente cumplir con la gestión de mejora salarial, tan distante de los sueldos que reciben los funcionarios. En cambio, encontramos que en la Universidad de Guadalajara la generalidad de los asalariados de la cultura tienen nombramientos o contratos de Asignatura, Asociados A, Titulares A y Asistentes C. Enseguida nos referiremos a las categorías contractuales y el salario base que les corresponde. Ver tabla 1 y 2.

Es importante aclarar que los datos de la tabla número uno, revelan la precariedad salarial en todas las categorías. Sin embargo, por razón de espacio, el detalle de cada una lo dejamos para otra ocasión, quedándonos exclusivamente con los datos acerca de los salarios que representan la generalidad de los nombramientos de los profesores sin referirnos a los técnicos.

Fuera de esta generalidad, con el fin de contextualizar la precariedad salarial, únicamente mencionaremos los rangos de menor a mayor salario de los otros niveles de los profesores (profesor docente, profesor investigador) que no representan a la mayoría tomando en consideración las tablas 1 y 2.

### *Profesores de Asignatura*

En cuanto al mayor número de profesores con precariedad salarial, en primer lugar están los 9,228 (55.85%) Profesores de Asignatura. Estos se hacen cargo de la docencia, con una diferencia de género de 5,632 (60.57%) hombres y 3,666 mujeres (29.43%). Empero, escasamente 97 (1.04%) tienen nombramiento definitivo, los más, es decir, 9,201 (98.96%) laboran por horas-semana-mes (HSM) con contratos por tiempo determinado. Ver tabla uno.

El salario real por hora clase para profesores de Tiempo Completo (TC), es de \$74.52 y para profesores de Medio Tiempo (MT), es de \$67.21. Ver tabla 1.

#### *Profesor de Asignatura Nivel A*

Para los 2,542 Profesores de Asignatura Nivel A, TC, el salario nominal es de 298.81 H/S/M y el salario mensual es de \$11,952.45; igual a 5.82 salarios mínimos. Para el Nivel A, MT, el salario mensual es \$5,976.23; equivalente a 2.96 salarios mínimos.

#### *Profesor de Asignatura Nivel B*

Para, los 6,756 Profesores de Asignatura Nivel B, Tiempo Completo, el salario nominal es de 330.56 H/S/M; el salario mensual es \$13,222.40; igual a 11 salarios mínimos. Para los Profesores de Asignatura Nivel B, Medio Tiempo, el salario mensual es \$ 6,611.20; igual a 3.23 salarios mínimos.

#### *Profesores Asociados Nivel A*

El rango de salarios de los profesores Asociados (profesor docente o profesor investigador), el de menor monto es de \$ 5,050.11 de Medio Tiempo. (Es la generalidad) hasta \$14,910.01 de Tiempo Completo (no es la generalidad).

En cuanto al mayor número de profesores (profesor docente o profesor investigador) con precariedad salarial, en segundo lugar están los Profesores Asociados A. Ver tabla 1 y 2.

#### *Profesores Asociados A, de Tiempo Completo*

De los 1,759 Profesores Asociados de Tiempo Completo (profesor docente o profesor investigador), 704 corresponden al Nivel A con salario nominal de 296.71 H/S/M; estos representan el mayor número de los nombramientos de profesores en la Universidad de Guadala-

jera; aunque el salario mensual de \$11,868.44, igual a 5.44 salarios mínimos, sea menor que los niveles B y C.

#### *Profesores Asociados A de Carrera de Medio Tiempo*

De los 597 Profesores Asociados de Carrera (profesor docente o profesor investigador) de Medio Tiempo, 340 son Asociados A, con salario nominal de 296.71 H/S/M; estos representan al mayor número nombramientos; no obstante, que el salario mensual de \$ 5,934.22; igual a 2.84 salarios mínimos, sea menor que los niveles B y C.

#### *Profesor Titular A Tiempo Completo*

El rango de salarios de los Profesores Titulares A (profesor docente o profesor investigador), el de menor monto es de \$6,720.66 para los de Medio Tiempo (es la generalidad) hasta \$ 23,916.91 del Tiempo Completo (No es generalidad).

En cuanto al mayor número de profesores con precariedad salarial, en tercer lugar está el Profesor Titular A de Tiempo Completo. Ver tabla 1 y 2.

De los 1,381 Profesores Titulares, 528 son Titulares A, con salario nominal de 430.92 H/S/M; estos representan el mayor número de los nombramientos a pesar de que el salario mensual de \$17,236.89; igual a 8.54 salarios mínimos, sea menor que los niveles B y C.

#### *Profesor Titular A. de Medio Tiempo*

De 80 Profesores de Medio Tiempo, 61 son Titulares A, con salario nominal de 430.92 H/S/M; estos representan el mayor número de nombramientos, no obstante, el salario mensual de \$8,618.45, igual a 4.27 salarios mínimos, es menor que los niveles B y C. Ver tabla 1 y 2.

## La brecha salarial

En la lógica de una gestión austera, acorde con la supuesta falta de recursos públicos que los funcionarios de la Universidad de Guadalajara declaran públicamente, no debería haber una brecha tan marcada entre los salarios de los profesores y los sueldos del personal encargado de la gestión, tal como aparecen en los sueldos de los Mandos Superiores, a partir del sueldo neto de \$71,539.18 del Rector General, de ahí hacia abajo, hasta llegar al sueldo más bajo de \$31,429.63 del puesto de Director de Escuela. Ver tabla 2.

Esa diferencia salarial se observa con claridad, entre el sueldo neto de un Director de Escuela, y el salario neto de \$23,916.91 del profesor Titular de Tiempo Completo Nivel C, con una diferencia de \$7,512.12 (23.9%) que no se justifica.

En el mismo sentido, están los sueldos de los Mando Medios. Por ejemplo, el sueldo de \$45,855.32 del puesto de Secretario de Vinculación y Difusión Cultural, de ahí hacia abajo hasta el sueldo de \$26,709.17 del puesto de Jefe de Departamento, muestra una diferencia abismal con los salarios de la mayoría de los profesores. Un hecho que evidencia la supremacía de las actividades de gestión de los altos funcionarios sobre el trabajo académico.

Más claro resulta la comparación entre el sueldo del Jefe de Departamento uno de los más bajo del tabulador para los Mandos Medios y el salario de \$23,916.91 de la categoría académica más alta, la de titular C de TC. Como se ve, existe una disparidad que no se argumenta, porque el trabajo del académico es tan importante como el trabajo del funcionario gestor.

Podemos decir que esta precariedad salarial entre los profesores ha dividido a los que no pueden acceder a programas de apoyos económicos condicionados y a los que si pueden acceder a programas como: El Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE), el

Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

## Los programas de estímulos

A partir de que los recursos económicos han venido disminuyendo y condicionando a nuevos criterios, desde el financiamiento basado en la matrícula hasta el de los controles de calidad y eficiencia; el salario de los profesores es cada vez, más insuficiente para la satisfacción de las necesidades de bienestar. Ante esta situación, los profesores docentes y profesores investigadores han tenido que incorporarse a los programas de estímulos para tener la oportunidad de acceder a beneficios económicos complementarios, sujetos a convocatorias con trámites engorrosos a la hora de informar y dar cuenta de los recursos recibidos.

Del mismo modo, están los requerimientos diferenciados cada vez más inalcanzables, porque los grados de destreza, competitividad y productividad se van recorriendo hacia otros de mayor dificultad a costa de la salud y la dignidad del trabajador.

Los programas de estímulos o como coloquialmente se les denomina "Programas zanahoria", se nutren de financiamientos ordinarios o extraordinarios provenientes de la Secretaría de Hacienda vía la Secretaría de Educación Pública. Estos se caracterizan por establecer candados para tener acceso a sus beneficios económicos.

Con relación a estos programas, en el ejercicio fiscal 2014 se aprobó un fondo extraordinario de 365 millones, adicional al gasto ordinario, para asignar recursos al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente con el fin de mejorar la calidad de la Educación Superior en México.

El PROESDE tiene por objeto estimular a los profesores de tiempo completo con docencia frente a un grupo que cumpla con los es-

tándares de calidad, dedicación y permanencia. Existen dos formas de participación, por evaluación de la permanencia, la calidad de la docencia, la investigación, las tutorías y la gestión académica, y, por nivel reconocido por el PRODEP.

El estímulo es un beneficio económico a docentes, independiente al sueldo, autorizado para el personal académico de carrera de tiempo completo y con categoría de técnico profesor. No constituye un ingreso fijo, regular ni permanente.

Es importante recalcar que en estos programas se invirtieron 384 millones en 34 universidades que cumplieron con los requisitos relacionados con la existencia de reglamento de estímulos, de informes y transparencia (SEP, 2014).

Ahora bien, del total de \$ 96, 023,365.50 millones de pesos asignados a estos programas, se repartieron el 25% para cada uno de los rubros de Profesores de Tiempo Completo (PTC), miembros del SNI, PTC con reconocimiento de Perfil Deseable, integrantes de Cuerpos Académicos Consolidados y Cuerpos Académicos en Consolidación; así mismo, PTC que imparten cursos en programas de calidad.

Podemos decir que en casi todos estos programas sobresalió la Universidad de Guadalajara en cuanto a la cantidad de académicos con el 25% del monto de recursos asignados, sumando la no despreciable cantidad de \$27, 705,623.

De las asignaciones mencionadas, se desprenden los siguientes resultados en la Universidad de Guadalajara: 3,579 PTC lograron estímulos, 710 con SNI (20%), 2,364 (66%) con Perfil Deseable, 949 de PTC que participan en Cuerpos Académicos Consolidados o en Cuerpos Académicos en Consolidación y 3,102 PTC que imparten cursos en Programas Académicos de Calidad. Resulta pues, que cada año el académico vive la tensión de cumplir las nuevas reglas para compensar la precariedad salarial.



En la Universidad de Guadalajara cada convocatoria anual cambia las reglas por otras más difíciles de cumplir, tomando como referencia el mayor grado de destreza, competencia y productividad por cubrir. En la medida en que los académicos alcanzan ese perfil, inmediatamente ponen otras reglas más difíciles, así el académico trabaja más, gana menos y se estresa más.

Recientemente, un grupo de académicos expresaron su inconformidad por la forma como la Universidad de Guadalajara opera los programas de estímulos. No están de acuerdo en que las convocatorias establezcan nuevas reglas y formas de evaluar desconocidas por ellos, pues sus actividades se apegan a la convocatoria anterior y se les evalúa con las reglas de una convocatoria posterior. Insisten en que esos cambios discrecionales afectan el bienestar físico, mental y su peculio.

En consecuencia, exigen nuevos criterios de evaluación que estimulen y no perjudiquen; insisten en modificaciones de fondo en estos programas de estímulos, con la participación de los involucrados para revisar la pertinencia del programa, la evaluación, la forma de acreditar el mérito y evitar así la discrecionalidad.

Apelan a la extensión a tres años en los beneficios de los estímulos del PROESDE, como se otorgan en el PRODEP y el SNI. Estas instituciones han gestionado los recursos suficientes para los académicos beneficiados y no han argumentado las justificaciones como las del rector en el sentido que la Universidad de Guadalajara carece de recursos.

Para evitar que cada año se cuestionen las convocatorias, las autoridades deberían dialogar y establecer acuerdos con el sindicato o con el personal académico que concursan en estos programas, a fin de no afectarlos cada año, y además, asegurarse que se les proporcionen los medios para el mejoramiento profesional del personal académico. Por último, piden a las autoridades que no haya represalias laborales por el hecho de manifestar sus inconformidades o ilegalidades ins-

titucionales cometidas en contra del personal académico. Al mismo tiempo, se solidarizan con los académicos que temen participar porque consideran que pueden salir afectados por el ejercicio indebido del poder y la situación incierta de su relación laboral.

## Por la mejora salarial

La falta de acciones directas entre los trabajadores académicos y administrativos para exigir mejoras salariales, va muy relacionada con la falta de compromiso gremial de los respectivos sindicatos para responder a las necesidades de sus trabajadores.

Esta comunidad de profesores que se considera no representada por el sindicato, ha mostrado un aparente desinterés y apatía para realizar acciones gremiales directas; sin embargo, en los corrillos, reuniones de trabajo, en la tertulia familiar y de amigos, cuestionan el uso discrecional de la partidas presupuestales, la precariedad salarial y los proyectos empresariales con recursos públicos, la falta de apertura para elegir los órganos de gobierno, la opacidad en el destino de los recursos económicos, la inoperancia de los programas curriculares, el disimulo en la calidad de las actividades sustantivas y la “academia de papel” que alimenta a los “Programas Zanahoria”.

Este silencio a voces, tiene una vinculación directa con la inexistencia de los medios y las condiciones para hacer efectivo el derecho a la libre manifestación de las ideas, sin el temor a la inquisición administrativa, el hostigamiento y las represalias laborales. No obstante, la Ley Orgánica establece que se debe favorecer la convivencia y participación plural de los universitarios en los asuntos de la institución relacionados con las actividades sustantivas. Podemos decir, que aún en estas condiciones adversas, se han manifestado grupos organizados de académicos, por ejemplo, investigadores del SNI con

demandas meramente académicas y salariales, y el Colectivo de Reflexión Universitaria (CRU) con una postura más integral.

El CRU ha permeado en la opinión pública y en algunos sectores de académicos, reivindicando derechos laborales y académicos. En tanto, las autoridades aparentan no darle importancia, incluso, el propio sindicato se ha montado en sus reivindicaciones cuando ha sido rebasado en los asuntos coyunturales. Este colectivo no está de acuerdo con los dispendios y gastos superfluos, los privilegios relacionados con vehículos de lujo, el “dobleteo” de puestos y sueldos de funcionarios, políticos y académicos privilegiados (Arias Amaral, 2013). Del mismo modo, plantea la necesidad de hacer reajustes salariales, retabular y homologar; y proteger el sistema de pensiones para que no se usen los recursos en inversiones riesgosas.

Igualmente los trabajadores del SNI se han manifestado por mejoras salariales. Proponen una gestión continua y decidida de la institución con el fin de igualar las percepciones de sus académicos con los de sus pares de otras universidades del país. Insisten en que sólo así se pondría a los académicos en condiciones de competir con las mejores universidades de México y del extranjero, si se dignifica el trabajo docente de investigación y extensión que realizan.

Precisamente, la Universidad de Guadalajara se encuentra por debajo del 20% al 24% del promedio de los salarios de los académicos de la Universidad de Yucatán, de la Universidad Autónoma de Querétaro, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, de la Universidad Autónoma de Baja California, de la Universidad Autónoma del Estado de México y de la Universidad de Guanajuato.

Proponen la homologación, recategorización y dignificación del trabajo académico, el mejoramiento de las prestaciones y particularmente, un cambio en el tratamiento fiscal al pago de estímulos al desempeño docente. Se precisa al Rector General y a las autoridades de la Universidad de Guadalajara gestionen ante la Secretaría de Ha-

cienda o el Sistema de Administración Tributaria, que los ingresos del Programa de Estímulos al Desempeño Docente sean considerados como becas y sean desgravados.

## Consideraciones finales

A manera de conclusión, se presentan sólo algunas propuestas que pueden coadyuvar y dar respuesta al problema de la precariedad salarial en la Universidad de Guadalajara.

Los trabajadores de la Universidad de Guadalajara actúan con aparente apatía sobre las irregularidades internas y su situación laboral por temor a la inquisición administrativa, el hostigamiento y represalias laborales. En consecuencia, es procedente la creación de un frente común que proteja a los académicos y trabajadores administrativos para que se expresen con libertad sobre sus derechos y problemas; se dialogue en un plano de igualdad con los representantes institucionales y gremiales para resolver problemas laborales; opinar sobre los fines de la universidad; la transparencia en uso de los recursos públicos y la democratización interna.

La precariedad contractual y salarial no se revertirá por acciones exclusivas del sindicato y la institución; por tanto, hay que conjuntar las propuestas de grupos y académicos independientes para demandar por todas las vías posibles, que se garantice la estabilidad laboral y se aumenten el salario base y las prestaciones.

Es una realidad que en la Universidad de Guadalajara la mayoría de los académicos son Profesores de Asignatura sin definitividad y académicos de Nivel Asociado, con antigüedad entre los 20 y 30 años. En consecuencia, hay que garantizar la definitividad y liberar los candados al escalafón para que el académico sea recategorizado 5 años antes de la jubilación.

La mayoría de los académicos que gozan de los beneficios de los programas de apoyo económico no desean retirarse por las condiciones de precariedad del salario base de la pensión o jubilación. Esta situación impide la llegada de gente joven en su reemplazo. De ahí la urgencia de la aplicación de un programa para un mejor retiro de los que deseen jubilarse.

En la lógica de una gestión austera, no debería haber una brecha tan marcada entre los salarios de los profesores y los sueldos de los funcionarios que se encargan de la gestión. Por ejemplo, se observa con claridad, entre los sueldos netos más bajos de un alto y un funcionario medio, con el salario neto más alto de un profesor, por ejemplo el del profesor Titular de Tiempo Completo Nivel C. Esa diferencia no se justifica desde el punto de vista técnico. Para resolver esta discriminación salarial, es indispensable la homologación con los sueldos de los funcionarios con similitudes laborales y la recategorización que reduzca esa brecha.

Es un hecho que los de estímulos o "Programas Zanahoria" transfieren a los académicos la obtención de recursos complementarios. Estos son selectivos e inducen a la meritocracia y a la academia de papel. Por una parte exigen trabajo colegiado, por la otra solo reconocen el trabajo individual. Por tal motivo es vital que se mejore el salario base para que los académicos decidan concursar o no.

La inalcanzable competencia, cada vez más difícil de cumplir, de los Programas de Estímulos, afecta la salud de los académicos. Por eso se deberían mejorar las prestaciones y el salario base, de los elegibles.

En general, se debe garantizar un fondo económico que permita liberar el escalafón, y recategorizar a todos los académicos según sus méritos. Además de solventar un programa para un mejor retiro de los que estén en edad de jubilarse y deseen hacerlo. Los funcionarios que representan a la universidad, deben negociar ante las autoridades federales, los recursos suficientes para responder a los reclamos salariales de los profesores y del personal administrativo.

LA PRECARIEDAD CONTRACTUAL Y SALARIAL DE LOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA- 2014						
CATEGORÍAS	PROFESOR DE CARRERA (Docente e Investigador)		PROFESOR DE CARRERA (Docente e Investigador)		PROFESOR DE ASIGNATURA	
	TIEMPO COMPLETO (40hs)	MEDIO TIEMPO (20hs)	ACADÉMICO DE MEDIO TIEMPO	TÉCNICO ACADÉMICO	TÉCNICO ACADÉMICO DE TIEMPO COMPLETO	4-20 años de antigüedad
16,522 académicos 100%	5,061 (30.63%)	769 (4.65%)	327 (1.98%)	327 (1.98%)	1,067 (6.46%)	Definitividad: Si: 97 NO: 9,201
	5,830 ACADÉMICOS		1,394 TÉCNICOS ACADÉMICOS.			
Hombres 10,010 (60.59%)	20-34 Antigüedad- Definitividad : Si : 5,578 NO: 252		20-34 Antigüedad. Definitividad Si: 1,211 NO: 183			
Mujeres 6,512 (39.49%)						
16,522 académicos	5,061	769	327	327	1,067	9,298 (56.28%)
Profesor docente	3,478	748				
4, 226						
Profesor Investigador	1,583	21				40 hs 20 hs
1, 604						\$74.52 \$67.21



BRECHA SALARIAL ENTRE PROFESORES Y FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA									
PROFESORES Y TÉCNICOS ACADÉMICOS					FUNCIONARIOS				
Salario Tabulado Vigente, 2014									
Nombramiento	Prof.	20hs.	40hs.	H/S/M	Puesto	Sueldo base	Puesto	Salario Base	
<b>Asistentes</b>	<b>409</b>				<b>Rector General</b>	<b>71,539.18</b>	<b>Secretaría de Vinculación y Difusión Cultural</b>	<b>45,855.32</b>	
Profesor Asistente A	27	3,356.65	6,713.30	167.83	Vicerrector Ejecutivo	61,539.52	Secretario Vinculación y Desarrollo Empresarial.	45,855.32	
Profesor Asistente B	121	3,918.05	7,836.09	195.90	Secretario General	54,891.01	Coordinador General de Comunicación Social	41,796.27	
Profesor Asistente C	261	4,496.08	8,992.16	224.80	Rector de Centro	45,855.33	Director Operadora	41,684.21	
<b>Asociados</b>	<b>2,356</b>				Director General	45,855.33	Secretario Vicerrectoría Ejecutiva	39,475.77	
<b>Profesor Asociado A</b>	<b>1,044</b>	<b>5,934.22</b>	<b>11,868.44</b>	<b>296.71</b>	Rector Sistema de Universidad Virtual	45,855.33	Secretario Secretaría General	39,475.77	
Profesor Asociado B	862	6,654.92	13,309.84	332.75	Director de Finanzas	45,855.33	Subdirector Producciones Universitarias.	39,475.77	
Profesor Asociado C	450	7,455.01	14,910.01	372.75	Coordinador Ejecutivo.	45,855.33	Coordinador de Área E	39,475.76	
Titulares	1,461				Contrator General	45,854.53	Jefe de Unidad F	37,418.28	
Profesor Titular A	589	8,618.45	17,236.89	430.92	Abogado General	41,796.27	Subdirector A	37,418.28	
Profesor Titular B	450	10,201.43	20,402.86	510.07	Coordinador General	41,796.27	Secretario Dirección de Finanzas	34,473.14	
Profesor Titular C	422	11,958.45	23,916.91	597.92	Director	39,475.77	Director de División	34,473.14	
<b>Técnicos académicos</b>	<b>1,394</b>				Jefe de Asesores del Rector	37,995.76	Director de Instituto	34,473.14	



LA PRECARIZACIÓN SALARIAL DE LOS PROFESORES Y LOS PROGRAMAS DE ESTÍMULOS

Técnico Académico Asistente A	42	3,005.03	6,010.05	150.25	Secretario Académico	34,473.14	Director de Centro	34,473.14
Técnico Académico Asistente B	144	3,446.67	6,893.34	172.33	Secretario Administrativo	34,473.14	Director de fundación e Instituciones	34,473.14
Técnico Académico Asistente C	228	3,933.87	7,867.73	196.69	Director Académico	34,473.14	Coordinador de Área D	34,473.12
Técnico Académico Asociado A	306	5,050.11	10,100.23	252.51	Director Administrativo	34,473.14	Secretario Técnico del Rector General	33,296.67
Técnico Académico Asociado B	245	5,554.50	11,108.99	277.72	Director de Tecnologías	34,473.14	Secretario Particular del Rector General	33,296.67
Técnico Académico Asociado C	379	6,110.44	12,220.88	305.52	Director de Escuela	<b>31,429,63</b>	Secretario Privado del Rector Gral.	33,296.67
Profesor de Asignatura A	2,542	5,976.23	11,952.45	298.81			Coordinador de Área B	30,207.14
Profesor de Asignatura B	6756	6,611.20	13,222.40	330.56			Jefe de Departamento	<b>26,709,17</b>

Esquema propio. Núm. 2. Fuentes: Contrato Colectivo de Trabajo del STAUdeG, Tabulador de Salario, 2014 y Tabulador de Sueldos y Salarios Mandos Superiores. Presupuestos de Ingresos y Egresos, Coordinación General de Recursos Humanos 2014. Universidad de Guadaluajara.

## Bibliografía

- ARIAS AMARAL, Jaime (2013). *Comunicado del CRU por la democratización de la Universidad de Guadalajara*. 12 de julio. Disponible en: <http://red-academica.net/observatorio-academico/2013/07/15/comunicado-del-colectivo-de-reflexion-universitaria-cru-por-la-democratizacion-de-la-universidad-de-guadalajara/>
- BRAVO PADILLA, Itzcóatl Tonatiuh (2014). *Rector General de la Universidad de Guadalajara. Programa General de Trabajo 2013-2019*. Disponible en: [http://www.rectoria.udg.mx/sites/default/files/proyecto\\_universitario\\_itbp.pdf](http://www.rectoria.udg.mx/sites/default/files/proyecto_universitario_itbp.pdf)
- (2014). *Informe del Rector General de la Universidad de Guadalajara. Estadística Institucional 2013-2014. Gestión y Gobierno. Recursos Humanos. Personal académico*. Universidad de Guadalajara. Disponible en: [http://www.rectoria.udg.mx/sites/default/files/IA20132014\\_estadisticaInstitucional\\_TBP\\_v4.pdf](http://www.rectoria.udg.mx/sites/default/files/IA20132014_estadisticaInstitucional_TBP_v4.pdf)
- (2014). *Rector General de la Universidad de Guadalajara. Indicadores estratégicos. Informe de Actividades 2013-2014*. Universidad de Guadalajara. Disponible en: [http://www.rectoria.udg.mx/sites/default/files/IA2013-2014\\_Indicadores1314\\_TBP.pdf](http://www.rectoria.udg.mx/sites/default/files/IA2013-2014_Indicadores1314_TBP.pdf)
- CHÁVEZ GUTIÉRREZ María Antonia, Chávez Gutiérrez María Rita y Ramírez Diez Erika, Dalia Campa Morales (comp.) (2012). "Una vida en papel, el trabajo académico en las universidades públicas; el caso de la Universidad de Guadalajara". En *Ensayos para el Trabajo Social I*. Universidad Autónoma de Coahuila. Plaza y Valdes.
- DE LA CUEVA, Mario (1974). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.
- Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara (2014). Disponible en: <http://www.udg.mx/es/normatividad>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010). *La importancia del trabajo decente*. Disponible en:

<http://thebigcompany.blogia.com/2010/031001-la-importancia-del-trabajo-decente.php>

Tabulador de Salarios. Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAudeG) (2014). Disponible en: [http://proton.ucting.udg.mx/staUniversidad de Guadalajara/salarios.htm](http://proton.ucting.udg.mx/staUniversidad%20de%20Guadalajara/salarios.htm)

Tabulador de Sueldos y Salarios Mandos Superiores. Presupuestos de Ingresos y Egresos (2014). Disponible en:

<http://www.transparencia.udg.mx/sites/default/files/PRESUPUESTO%202014%20version%20final%20enero%2016.pdf>

Asignaciones Programa de Estímulos del Personal Docente (2014). En *Secretaría de Educación Pública*. Disponible en:

[http://www.ses.sep.gob.mx/images/pdf/asignaciones\\_2014\\_programa\\_de\\_estimulos.pdf](http://www.ses.sep.gob.mx/images/pdf/asignaciones_2014_programa_de_estimulos.pdf)

Asociación Nacional de Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2015). Disponible en: <http://www.anuies.mx/content.php?var-SectionID=22>

Carta Dirigida por investigadores del SNI al Rector General de la Universidad de Guadalajara. Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla (2013). Lista SIN. Disponible en: <https://mx-mg5.mail.yahoo.com/neo/launch?rand=13r5mk1mlhdac>

Constitución Política de México (2014). Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (2012-2014). Disponible en: [http://www.secgral.udg.mx/sites/archivos/normatividad/contratos/staUniversidad de Guadalajara2012-2014 pdf](http://www.secgral.udg.mx/sites/archivos/normatividad/contratos/staUniversidad%20de%20Guadalajara2012-2014.pdf)