



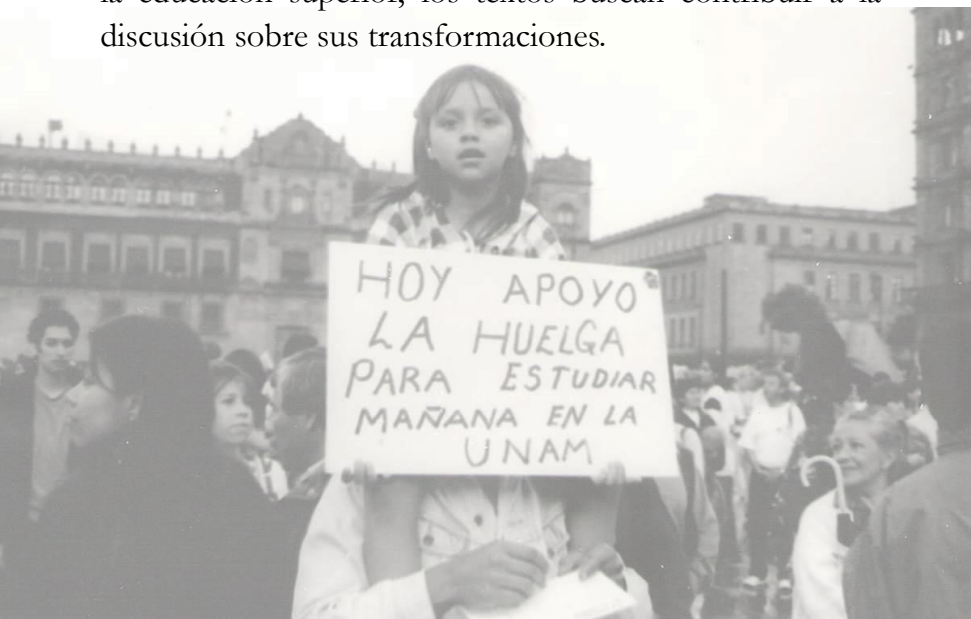
LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.

Políticas, desarrollo regional y mercado laboral

Germán Sánchez Daza
Naxeai Luna Méndez
Coordinadores

El cambio de gobierno en México ha planteado nuevos escenarios y retos para la educación superior, cuestionando la configuración institucional existente, poniendo en debate su función social. En este contexto, los artículos que componen el libro “La educación superior en México. Políticas, desarrollo regional y mercado laboral” abordan problemas y características fundamentales de la educación superior: modelos y políticas públicas predominantes, su impacto en el desarrollo regional, la pertinencia de la investigación científica-tecnológica y la situación laboral de los académicos. En su conjunto, a partir de analizar las características y tendencias del acontecer institucional de la educación superior, los textos buscan contribuir a la discusión sobre sus transformaciones.

LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.
Políticas, desarrollo regional y mercado laboral
Germán Sánchez Daza y Naxeai Luna Méndez (Coordinadores)



Primera edición 2020

ISBN: 978-607-525-703-7

D.R. © Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
4 sur 104, Col. Centro, Puebla, México. C.P. 72000
Teléfono 01 (222) 2295500
www.buap.mx

Dirección General de Publicaciones
2 norte 1404, Col. Centro, Puebla, México. C.P. 72000
Teléfono 01 (222) 2295500 Ext 5768
publicaciones.buap.mx

Facultad de Economía
Ciudad Universitaria, Av. San Claudio esquina 22 sur, sin
número, Col. San Manuel, Puebla, México. C.P. 72560
www.eco.buap.mx

Foto de contraportada tomada de: www.regeneracion.mx

Este libro fue sometido a un riguroso proceso de dictaminación a doble ciego, por dos dictaminadores externos a la BUAP.

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA *
Rector: Alfonso Esparza Ortiz * *Secretaria General:* Guadalupe Gra-
jales Y Porras * *Director General de Publicaciones:* Hugo Vargas Com-
sille * *Director de la Facultad de Economía:* Salvador Pérez Mendoza.

Impacto del complejo regional nororiental de la BUAP: intenciones y realidades Dulce María Martínez Angeles y Anita Ortigoza Hernández	185
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA Y DESARRO- LLO REGIONAL	203
Política científico-tecnológica como proceso de inves- tigación: hacia el dimensionamiento simultáneo de los problemas públicos y de los dispositivos nacionales de investigación científico-tecnológica Antonio Arellano Hernández y Laura María Morales Navarro	205
La capacidad biotecnológica de las instituciones de edu- cación superior y los centros de investigación de Sinaloa Antonio de Jesús Rosas Valenzuela y Rosario Alonso Bajo	235
EL TRABAJO ACADÉMICO: TENSIONES Y POLÍTICAS LABORALES	259
Desempeño académico y transformación del docente. Un análisis desde el PROMEP (2000-2013) José Alejandro Sánchez Lozano	261
La universidad pública: un mercado de trabajo en pro- ceso de precarización (Caso UAZ) María Cristina Recéndez Guerrero e Irma Lorena Acosta Reveles	287
El mercado de trabajo de las académicas-investiga- doras en México: entre la precarización laboral y las desigualdades de género María Eugenia Martínez De Ita, Yobanni Cuahutle Zamora y Jorge Romero Amado	315

LA UNIVERSIDAD PÚBLICA UN MERCADO DE TRABAJO EN PROCESO DE PRECARIZACIÓN (CASO UAZ).

Ma. Cristina Recéndez Guerrero¹
Irma Lorena Acosta Reveles²

INTRODUCCIÓN

Con el fracaso del Estado de Bienestar, el modelo de acumulación capitalista neoliberal, puesto en marcha desde los setenta del siglo pasado, se propagó a nivel global, transformando todos los ámbitos de la vida económica, política y social en los diversos países, asimismo se habían iniciado procesos de desregulación laboral para desconocer las leyes que protegían a los trabajadores, por lo anterior, se exigía el reconocimiento de una nueva regulación laboral, esta vez, considerando el trabajo como un bien que debía ser regulado por la oferta y la demanda del mercado. Así, los estudios realizados sobre los cambios ocurridos en el mundo del trabajo dan cuenta de la

1 Doctora en Sociología, profesora-investigadora adscrita a la Unidad Académica de Ciencia Política de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Perfil PRODEP. Línea de investigación sobre universidades, género y violencia. Correo electrónico: crecendez2001@yahoo.com.mx

2 Doctora en Ciencia Política. En el Doctorado en Ciencia Política de la UAZ. Es docente investigadora en la Unidad Académica de Ciencia Política. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I. Perfil PRODEP, líder del Cuerpo Académico Consolidad. Línea de Investigación: Política y Desarrollo.

existencia de una marcada inestabilidad y alto deterioro de las condiciones laborales (Eskenazi y Marticorena, 2010), entre los trabajadores que atendían los procesos productivos.

En el contexto de América Latina, a partir de los noventa, en los diversos campos laborales, los lineamientos de la nueva regulación³ se fueron imponiendo, los campos de la educación pública –básica, media y superior– no quedaron exentos de reformas, cambios e innovaciones. En ese sentido, se impulsaron las políticas de reforma educativa y sus procesos, marcando que ante la modernidad existía una inadecuación de las leyes del trabajo, por lo que se empezaron a transformar las condiciones contractuales del trabajo bajo la flexibilización y la precarización. Siguiendo a Castel, se puede afirmar «que el sistema de protecciones y garantías sociales vinculadas al trabajo está siendo rápidamente desmontado para llegar a lo que se ha denominado precarización» (en Sánchez y Corte; 2012: 2), la misma determina que los individuos sólo accedan al trabajo de manera temporal y en condiciones desiguales.

En este periodo de instauración del neoliberalismo y siguiendo recomendaciones y lineamientos de las instituciones financieras internacionales, el Estado impulsó la transformación del campo educativo público, en la educación superior, en particular en las universidades, se impusieron nuevas políticas educativas, encaminadas a regular todas las formas de organización, y administración universitaria realizadas para cumplir con las funciones socialmente asignadas. Desde luego, la contratación para el trabajo y las remuneraciones salariales quedaron insertos en la regulación. Bajo la égida de los cambios, el mecanismo para redistribuir el salario inicialmente fue la deshomologación salarial, e inmediatamente vino la

3 Para ampliar en sus supuestos, consultar a los principales creadores e impulsores del concepto de regulación laboral: Aglieta (1979), Lipietz (1986), Boyer (1989).

política de evaluación⁴ para proveer de incentivos materiales y estímulos económicos a las universidades en su conjunto, pero también, para regular el trabajo académico e impulsarlo bajo requerimientos globales (Lora y Recéndez, 2011).

Queda claro que el neoliberalismo avanzó con la imposición y despliegue de las reformas laborales o regulacionistas, bajo su impulso varios países modificaron las leyes constitucionales en los artículos y apartados que protegían los derechos conquistados por los trabajadores, de esta manera se golpeó consistentemente a los sindicatos, debilitándolos y vulnerándolos.

En México, entre otros muchos artículos de la Constitución, se han reformado el 123 –relacionado directamente con el trabajo– y el 3º –relacionado con la educación. Los cambios en estos artículos se han realizado para apoyar la difusión e instalación de la nueva cultura laboral, cuyos ejes centrales han sido la flexibilización de la fuerza de trabajo, la cual exige a los trabajadores una creciente adaptabilidad y recertificación de sus habilidades y conocimientos, ubicándola en la condición productiva individual (Tamez y Pérez, 2009), y la precariedad laboral, la cual explica el deterioro progresivo de las relaciones laborales, ubicándola inicialmente en las formas de contratación de corto plazo, o bien, por tiempo y obra determinada o por horas.

Por lo anterior el presente capítulo se estructura en cuatro apartados. En el primero se indaga sobre el origen conceptual de la categoría de precariedad, en el segundo presenta una descripción que posibilita el avance de la precariedad en las universidades públicas, en el tercero se da a conocer la relación laboral de los docentes investigadores de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), así como las categorías donde se manifiesta la precariedad, en el cuarto se presenta el origen, evolución y tránsito del sindicato en el camino de la precariedad, y finalmente conclusiones.

4 Para ampliar ver Lora y Recéndez (2011) capítulo V.

REFLEXIÓN TEÓRICA-CONCEPTUAL CONTEMPORÁNEA SOBRE LA PRECARIEDAD LABORAL

Sin duda alguna, la globalización económica y la liberalización del mercado son factores que han marcado, desde los ochenta, el desarrollo, crecimiento y estancamiento de las economías, siendo la expansión del capitalismo el antecedente de la precariedad laboral que viven los trabajadores en los países desarrollados y en los subdesarrollados, misma que se encuentra en la desaceleración del crecimiento económico, la caída del modelo fordista taylorista y la puesta en marcha del modelo neoliberal, lo que devino en transformaciones en las relaciones de poder y cambios en la estructura productiva, afectando a los trabajadores de todos los países.

Con el desplome del fordismo se acentuó la flexibilidad en los mercados de trabajo, lo que trajo efectos negativos para los trabajadores, inicialmente sólo se hablaba de capacidad de adaptación, continua y rápida al trabajo, pronto la flexibilidad fue utilizada para explicar la desigualdad salarial, la pérdida de puestos de trabajo y diversas formas para volver las condiciones de trabajos más precarias (Lagos, 1994), la flexibilidad marcó los cambios laborales, pero junto con la nueva cultura política de democratización se propició la instalación de la precariedad, no sólo en el mercado laboral, sino en el mundo del trabajo⁵, con ello se extendieron la multiplicidad de representaciones de la precariedad en el empleo y el trabajo.

En ese sentido, las políticas de reforma laboral fueron encaminadas a regular el marco legal para ajustar la fuerza de trabajo, de acuerdo con las necesidades cíclicas del capital, flexibilizando la entrada y la salida de la relación laboral. Así, las representaciones de la precariedad se manifestaron en la legitimización de formas de contratación por tiempo determinado, la ampliación del uso de la fuerza de trabajo como parte

5 Otros aspectos del mundo del trabajo son la división sexual del trabajo, las políticas de empleo, la identidad cultural, (Santamaría, 2009:34).

del período de prueba, la baja en las indemnizaciones por despido, la extensión de la jornada laboral, la descentralización de la negociación colectiva, entre otros aspectos, estas acciones han sido ejes centrales de la regulación laboral (Eskenazi y Marticorena, 2010).

Así, según Ximénez y Martínez, la flexibilización se impulsó para instalar una regulación que atacara las rigideces del mercado de trabajo, cambiara las leyes y quebrantara la estabilidad en la relación laboral, logrando el abaratamiento y disposición de la fuerza de trabajo a las necesidades cíclicas del capital (en Eskenazi y Marticorena, 2010).

El quebranto de la situación laboral motivó la búsqueda de conceptos que la explicaran, acuñándose el concepto de *empleo precario*, Rodgers (1989) fue de los primeros en vincular la noción del empleo precario con las formas de trabajo inseguras e inestables (en Gaxiola, 2013). Según Sotelo (1999), sociológicamente el concepto explica la «pérdida de trabajo estable como elemento integrador de la sociedad; pérdida que motiva la desarticulación de los derechos básicos que generaban una mayor estabilidad y seguridad social promoviendo una distribución más equitativa de la riqueza» (en Gaxiola, 2013: 133).

Así, la precariedad laboral se instaló en el campo de la discusión académica, entre algunos autores como Beccaria, Carpio y Orsatti, y Pok y Lorenzetti, existe consenso en definirla a partir de la oposición o distanciamiento que el trabajo presenta respecto de las características del modelo de empleo *típico* o *decente* propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006), caracterizado por la estabilidad en el empleo, la cobertura social, la adscripción con un solo empleador, jornada de tiempo completo, relación laboral por tiempo indeterminado, desarrollo del trabajo en la empresa, prestaciones de seguridad social –servicio médico, jubilación, pago de vacaciones, aguinaldo, otras asignaciones por convenio–, y protección legal bajo leyes vigentes (en Eskenazi y Marticorena, 2010).

En oposición al modelo de empleo típico o decente, al modelo *atípico*, que define el empleo precario, según Beccaria, *et. al* (2000), le caracteriza la inestabilidad, ocurre mediante contratos de corto plazo o por tiempo determinado, falta de seguridad social, un empleador no identificable, la definición del salario en negociación individual, la carencia de componentes típicos de las remuneraciones –vacaciones, aguinaldo, otros–, y por consiguiente, los bajos ingresos (en Eskenazi y Marticorena, 2010). El concepto «precariedad, intenta expresar básicamente una inserción laboral endeble o inestable» (Pok, 1992: 5).

Por lo anterior, según Galín y Neffa, la precariedad laboral suele referirse a aquellos empleos que por las características que asumen difieren del *empleo típico*, entendiendo a éste último, como el empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Fernández, 2014: 235), o bien, según Rodgers (1989), a aquel que reúne las siguientes dimensiones: 1) el grado de certeza de trabajo continuo, 2) el control sobre el trabajo, 3) la protección social y, 4) los ingresos estables (en Gaxiola, 2013).

Cano (1998) propuso que el análisis de la precariedad laboral debe realizarse considerando la existencia de: 1) la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, compara trabajadores con contrato y trabajadores sin contrato, con alto riesgo de perder el empleo; 2) degradación y vulnerabilidad del trabajador, ante el trabajo, por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de contratación; 3) incertidumbre e insuficiencia de los ingresos, asociados al subempleo, al trabajo de tiempo parcial y la discriminación salarial y 4) desprotección laboral o reducción de la protección social, sin acceso a las prestaciones sociales. Más adelante, Amable y Benach (2000), Plá (2004), Duana (2008), coincidirían en que al trabajo precario le caracteriza alguna o las cuatro dimensiones propuestas por Cano.

Por su parte Rubio, define la precariedad como «la degradación de las relaciones y las condiciones laborales que inciden negativamente en el trabajador, a través de varias dimensiones como la temporalidad e incertidumbre de la relación laboral, las condiciones salariales por debajo del mínimo necesario para satisfacer sus necesidades básicas y de la familia, la vulnerabilidad física y psicológica del medio ambiente de trabajo y la desprotección social» (Rubio, 2017: 49-50). Otros análisis han tomado dos vertientes, la precariedad que analiza sólo a los trabajadores asalariados y la que analiza a éstos y a los no asalariados, referida al trabajo informal (Gaxiola, 2013: 133).

La discusión académica, además, permitió visibilizar que en el mercado laboral los procesos adyacentes a la precarización laboral fueron instalándose, y a ser relacionados con las prácticas empresariales que favorecen la desregulación, por lo que los empresarios siguieron desplegando nuevas formas de flexibilización, entre ellas «la externalización productiva, terciarización y subcontratación de actividades y servicios» (Fernández, 2014: 233), lo cual vino a fomentar el incremento del empleo precario.

Por lo descrito, se puede decir que los elementos de la nueva regulación laboral, la flexibilización y el trabajo precario fueron instalándose en todos los campos de trabajo, las universidades públicas también fueron enfilándose por esta vía, en este trabajo se coincide con Eskenazi y Marticorena, (2010), Cano (1998), Rubio (2017), cuando debaten sobre el concepto de precariedad en el trabajo, y reconocen que, no alude exclusivamente a una perspectiva teórica, ni tampoco a una variable, sino que en el debate actual se busca elucidar las articulaciones entre trabajo no precario *típico* y trabajo precario *atípico*, situándolos en el centro del entramado de las relaciones laborales capitalistas, que para su análisis en el ámbito académico universitario se vuelven más complejas.

Por lo anterior, en éste análisis, la flexibilización y la precariedad laboral hacen alusión a las presiones y arreglos que

bajo evaluaciones, calidad educativa y gestión, deben realizar los académicos, para trabajar más con menos, y ajustarse a las nuevas disposiciones y mandatos competitivos y de excelencia. Pero específicamente, se hace referencia a los académicos que deben lidiar, no sólo con la precariedad contractual, también con la precariedad laboral que conlleva a la pérdida de derechos, la inestabilidad, la depreciación de los salarios, originados en la conflictividad laboral sindical y en las contrataciones y convenios de trabajo generados por la Secretaría de Educación Pública (SEP), aceptados por las rectorías e implementados por vía política-educativa, a través de PROFOCIE-PRODEP, por lo anterior, la conjetura es que semestre tras semestre empeoran las condiciones de contratación precaria para algunos grupos académicos, en particular, para los que son contratados bajo las figuras de temporal, eventual, por obra determinada o bajo servicios profesionales independientes.

LA CONDICIÓN LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES, AVANZANDO EN LA PRECARIZACIÓN

En México, las relaciones laborales del personal contratado en las universidades se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional, y demás leyes reglamentarias, como lo es la Ley Federal del Trabajo (LFT) (Art.3°-VIIc) (Chávez y Chavéz, 2015) creada en 1970, Ley que a la fecha lleva 32 decretos para reformar, adicionar o derogar algunas de sus disposiciones, sobre todo porque sus principios –encaminados a proteger la vida laboral de los trabajadores vía protección legal, estatal y sindical– entraron en contradicción con los requerimientos laborales que exige el desarrollo del capitalismo y los lineamientos de las políticas internacionales.

Aunque Duana plantea que la exigencia de reformar las leyes, incluyendo las de educación –al menos en México–, no era necesaria, ya que «la flexibilidad resultante del corporativismo sindical y el sistema de justicia laboral controlado por el Poder Ejecutivo» (Duana, 2008), mantenía relaciones de so-

metimiento obrero patronales en el país. En este punto, cabe aclarar, que estas relaciones ante el nuevo proyecto económico neoliberal habían quedado obsoletas, desde la década de los ochenta, debido a la baja en el gasto social, aplicado por el adelgazamiento del Estado y al estricto control de las finanzas públicas, lo que se profundizó con la firma del Tratado de Libre Comercio.

Con la globalización empezaron a regularse las condiciones de crecimiento y desarrollo de las universidades públicas, sus administrativos, sus docentes y sus estudiantes se han visto asediados por diversas normas y medidas para ajustar el trabajo –docente de investigación y científico– al modelo neoliberal, en este contexto, como se ha mencionado, el trabajo académico ha cambiado, en semejanza con los procesos productivos empresariales, el trabajo se ha vuelto flexible, competitivo y de alta productividad, en especial para los docentes de tiempo completo, dedicados al desarrollo de la ciencia o la generación de conocimiento. Por otro, la contratación laboral se ha precarizado: aumenta la contratación por hora clase, temporales, por obra a tiempo determinado, sin derecho a descarga académica, ni a la obtención de cubículo, y nula posibilidad de permanencia en el empleo configurándose una heterogeneidad y polarización creciente en el personal por categorías (Marugan y Cruces, 2013).

Con las reformas y las políticas de regulación se les designó a las universidades, a la educación superior en general, una nueva función social, ser las instituciones con la «responsabilidad de reactivar la industria, de ofrecerle soluciones tecnológicas creativas y las transferencias que garanticen los nichos de competitividad para la industria de nuestro país» (Aboites 1994; 46). Por tanto, los investigadores son funcionales como creadores e innovadores de conocimiento y formadores de profesionales o de «recursos humanos calificados y competentes que respondan a transformaciones del capital internacional» (Sánchez y Corte, 2012: 26), y eficaces generando conocimientos orienta-

dos a satisfacer las necesidades de expansión de las empresas y del mercado.

A partir de los noventa, en el campo educativo, los principales cambios en el trabajo fueron la flexibilidad y precarización de las relaciones laborales. En las universidades públicas el proceso se ha caracterizado por el incremento de contrataciones precarias hacia nuevos docentes, con la consecuente intensificación de trabajo, la disminución de los derechos laborales, los horarios discontinuos, el incremento de alumnos por grupo, trabajo simultáneo en dos programas o universidades, la exclusión de los profesores para el diseño, planeación y la toma de decisiones estratégicas, la exclusión política de los cuerpos colegiados (consejos, academias, colegios), y para quienes tienen contratación segura, han sido afectados por la sustitución de los salarios a través de becas y estímulos, la entrega de los fondos de pensiones a las aseguradoras privadas (Sánchez y Corte, 2012), entre otros cambios.

Por lo anterior, bajo la coyuntura de crisis presupuestal en las universidades públicas, la flexibilización y precariedad contractual fueron tomando carta de naturalización, un proceso coadyuvante fue que, como parte de los procesos políticos e impulsado por los organismos internacionales y la iniciativa privada, se promovió la transformación y regulación de las leyes laborales. Además, el Estado a través de las políticas educativas, puso en marcha programas diferenciados de incremento a los ingresos –no a la percepción salarial– para lograr una explotación intensiva del trabajo de los docentes –Sistema Nacional de Investigadores (SNI-1984) y Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED, 1992-1993)– programas que se mantienen para incentivar la productividad individual.

Esa nueva regulación del ingreso, impacto negativamente a los sindicatos, los cuales fueron perdiendo relevancia en la determinación de las condiciones laborales de los agremiados e imperceptiblemente inició tanto la transformación de

la normatividad que imperaban en los Contratos Colectivos de Trabajo, así como también quedaron fuera la defensa de derechos laborales. Desde luego, en estos procesos administrativos de alta productividad que condicionan la promoción de incentivos económicos para elevar el ingreso de los docentes investigadores, la UAZ como institución educativa no quedó exenta.

Considerando el campo educativo objeto de análisis, de acuerdo a la Ley Orgánica, la UAZ *Francisco García Salinas*, es una institución pública descentralizada del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sus fines esenciales son: impartir educación, preparar a los estudiantes para servir a la sociedad como profesionista, técnico, catedrático o investigador; organizar, realizar y fomentar la investigación científica, humanística y tecnológica, que comprenda lo universal y los problemas nacionales y regionales y proponga soluciones; coadyuvar a erradicar la marginación y la desigualdad social (Art. 4º. Núm. I, II, III, IV, V) (Legislatura del Estado de Zacatecas, 2001).

Para cumplir con estas funciones la UAZ contrata personas que ingresan como docentes/investigadores, con niveles de escolaridad distintos, existiendo una heterogeneidad ocupacional diversa. ya que los docentes investigadores contratados de base, de tiempo completo, se desempeñan desde el nivel básico –estancia infantil y secundaria–, el nivel de educación media –bachillerato, preparatoria, técnico–, y educación superior, licenciatura y posgrados –especialidad, maestría y doctorados–, todos los niveles son considerados prioritarios, por lo que de acuerdo con la Ley Orgánica, Art. 55 «es personal académico el que presta servicios de docencia, investigación o extensión a la Universidad, conforme a los planes y programas académicos aprobados por las instancias correspondientes» (Legislatura del Estado de Zacatecas, 2001).

ACERCAMIENTO METODOLÓGICO CON DOCENTES/INVESTIGADORES DE LA UAZ

Reconociendo la existencia de un amplio abanico conceptual y metodológico sobre la flexibilidad y precarización, se parte de considerar a la UAZ como un mercado laboral que, para cumplir con las actividades y funciones educativas asignadas, realiza contratación de personal en una relación bilateral que comprende a la rectoría y a la normatividad expresada en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato del Personal Académico de la UAZ (SPAUAZ) (SPAUAZ, 2019).

Las funciones de los docentes investigadores de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) son: «bajo el principio de libertad de cátedra e investigación, impartir educación, realizar investigaciones, desarrollar actividades de extensión, difusión de la cultura y desarrollar la promoción del deporte y todas aquellas actividades profesionales de carácter académico que coadyuven al cumplimiento de la función social de la universidad» (Cap. III, Clausula:17). Bajo la normatividad del CCT el docente-investigador puede ser contratado bajo una relación de trabajo de tiempo completo, medio tiempo, por obra determinada, por tiempo determinado, suplente, hora clase; pero seguro, protegido y con miras a la movilidad ascendente en lo académico y en lo salarial, sin embargo, se percibe que la división de categorías muestra como, desde la contratación sindical, se generan procesos de segmentación que conducirán al trabajador a una relación laboral precarizada.

Las reformas de carácter administrativo modificaron las formas de contratación, por lo que ahora el CCT-SPAUAZ, ofrece empleos segmentados, precarios; en el CCT-SPAUAZ se definen la categoría y la relación laboral, colocando a los recién contratados en un nivel tabular, según el tipo de contratación (que establece su salario) y se ofrecen condiciones de estabilidad, remuneración y posibilidades de promoción, con lo que puede visibilizar el mejoramiento del salario e incrementar sus ingre-

tos a futuro, sin embargo, esto sólo fue posible por un tiempo. En las últimas dos décadas la contratación a través del SPAUAZ ha perdido relevancia, porque no ofrece seguridad en las condiciones laborales, al no poder garantizar la estabilidad, ni la permanencia en el empleo, ni mucho menos un ingreso estable de muchos de sus agremiados.

La UAZ cuenta con 2 814 personas empleadas para realizar el trabajo académico, distribuidos en diferentes categorías: docente investigador (2 232); auxiliar de investigación (18), personal académico profesional (459) y técnico académico (105). De estas 2 814 personas contratadas, mas de la tercera parte realizan su trabajo en condiciones precarias, iniciando por un bajo salario. Considerando la base de datos expuesta en el portal de la UAZ, la tabla 1 muestra sólo el número de docentes/académicos contratados y su relación laboral durante el ciclo lectivo 2017-2018.

Tabla 1. Personal docente investigador en el ciclo 2017-2018, UAZ

Relación del trabajo / categoría	Horas clase T.D.	Horas clase	Medio tiempo	Tiempo completo	Total
No. Docente investigador	608	270	318	1 037	2 232

Fuente: Recéndez y Muñoz. (2018). Elaboración propia base datos del portal de la UAZ.

Bajo el modelo de *trabajo típico* o *decente* y poseedores de las garantías que otorga el modelo, se tienen 1 037 docentes de tiempo completo, de ellos por su alta productividad académica un 42.7 % (443) han calificado como docente con *perfil deseable*, esta categoría les permite postularse para recibir becas, estímulos, premios, recompensas, por dedicar más tiempo y energía al trabajo docente de calidad (investigación, gestión, extensión y vinculación), lo que logran mediante

proyectos de investigación con las empresas, publicaciones de artículos en revistas indexadas, producen libros, acuden a simposios, congresos, foros, es decir, con su trabajo sostienen los programas dentro del Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) evaluados por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), y se enlazan ofreciendo soluciones a problemáticas latentes con la sociedad en general.

El docente investigador de tiempo completo además de realizar actividades de docencia e investigación, efectúan funciones sustantivas difusión, extensión, gestión, tutoría, servicios técnicos, etc. El cumplimiento de las diversas actividades conducen al docente por el camino de la excelencia y la productividad, ambas son flexibles, se pueden desarrollar o no, pero como parte de la productividad, la excelencia académica es una condición que se ha extendido y también atraviesa a las universidades en particular a los docentes investigadores que se encuentran integrados al SNI y al ESDEPED, quienes perciben alto ingreso.

En la UAZ a partir del nivel tabular alcanzado –sea por antigüedad o requisitos– se fija el nivel salarial, existen marcadas diferencias porque depende no solo de la categoría, además del nombramiento y el contrato otorgado. En la tabla 2 se muestra la existencia de grandes diferencias salariales entre docentes investigadores de tiempo completo y medio tiempo, porque al existir tres niveles tabulares por cada categoría, los rangos se vuelven muy pronunciados, sobre todo al sumarse el salario integrado –prestaciones contractuales–, dejando de lado lo que se percibe por los programas de estímulos.

Tabla 2. Nivel tabular/salario percibido

Categoría	Tiempo Completo	Medio Tiempo
Asociado A	10 905.80	5 452.90
Asociado B	12 346.30	6 173.15
Asociado C	13 812.53	6 906.27
Titular A	15 985.88	7 992.94
Titular B	18 892.54	9 946.27
Titular C	21 799.17	10 899.59

Fuente: Recéndez y Muñoz. (2018). Elaboración propia base datos del portal de la UAZ.

En la tabla 2 se muestran los salarios, en las categorías de tiempo completo, quedan integrados 1 037 docentes/investigadores, pero como se ve, el salario oscila de \$10 950.80 a \$21 799 17, es decir, no obstante ser tiempo completo, la categoría hace una diferencia abismal en el salario, el dato pone de manifiesto la existencia de un número mayor de personal contratado bajo relaciones contractuales de precariedad laboral. La cadena inicia con los docentes de medio tiempo 318, le siguen los 608 contratados por hora clase o a tiempo determinado y los 270 hora clase, más los auxiliares, técnicos y académicos profesionales, todos ellos con funciones y responsabilidades diferenciadas, que muchas veces van más allá de lo verbalmente y lo prescrito al momento de la contratación.

El segmento con 608 profesores, bajo la categoría de hora clase, o tiempo determinado, son destinados a cubrir suplencias docentes —que, mediante una beca, gozan de permiso para estudiar y seguir por la ruta de la profesionalización—, materias vacantes por personal jubilado, o bien, grupos de alumnos con actividades específicas, y los 270 hora clase hacen lo mismo, pero su salario prescribe al término del semestre, no tendrán pago vacacional, y se someterán a nueva evaluación de conocimiento, puede ocurrir que sea una o dos materias distintas y sólo entonces podrán ser contratados, ambos representan el 38.9% del

total, este porcentaje sobrevive realizando trabajo de una unidad académica a otra, unos con escaso número y otros con gran número de asignaturas —6 tope máximo al día—, pero todos realizando su actividad docente con salarios precarios. Así, semestre tras semestre viven incertidumbre e inseguridad, porque para reducir los costos o ajustar los presupuestos se recurre a estas contrataciones precarias. Además, otro elemento que se debe tener en cuenta es que, en períodos de elección de rector esta figura se relaciona con la capacidad de poder que tiene el rector en turno para contratar y asegurar mediante estas contrataciones el voto para el candidato oficial designado.

La tabla 3 muestra el salario tabular que perciben los académicos hora clase en las diferentes categorías, como puede observarse, el recurso salarial en cualquiera de las categorías no es suficiente para cubrir las necesidades de sobrevivencia que requiere una familia.

Tabla 3. Nivel tabular/Salario percibido por contratación H. C.

Categoría	3 HSM	4 HSM	5 HSM	10 HSM
Asociado. A	804.63	1 072.85	1 341.06	2 682.11
Asociado. B	938.70	1 251.60	1 564.50	3 129.00
Asociado. C	981.02	1 308.03	1 635.04	3 270.00

Fuente: Recéndez y Muñoz (2018). Elaboración propia base datos del portal de la UAZ.

En relación con el género, aunque aquí no se hace referencia específica a las mujeres, del personal académico total (2 814), la UAZ tiene contratadas 1 164 mujeres, de ellas 888 laboran como docentes investigadoras, de base de tiempo completo, casi todas, han transitado por la UAZ realizando su trabajo, bajo condiciones precarias, no sólo referidas a la contratación, los horarios, el cambio de materias, etc., además existe la incompatibilidad con el trabajo de reproducción, generado por la desigualdad en el reparto de actividades en el

ámbito doméstico, condición que ha sido objeto de análisis en otro estudio.

Los trabajadores docentes, desde el Titular C tiempo completo, hasta Asociado C hora clase, siempre y cuando tengan base, han adquirido para sí y la familia las garantías que otorga el modelo de contratación típico o decente propuesto por la OIT. En general, sea sexo masculino o femenino, al personal contratado por hora clase de base, le puede llevar más de 20 años transitar o lograr una plaza de medio tiempo o tiempo completo, de esta posibilidad quedan excluidos docentes cuya contratación laboral es a tiempo determinado u hora clase suplente. Y desde luego, debido a nuestra cultura —aún con rasgos predominantes de lo patriarcal— les lleva menos tiempo a los hombres transitar a la obtención del tiempo completo.

Por otro lado, aunque no hay información oficial ni sindical disponible, lo que supone una limitación en el análisis, se puede afirmar que el trabajo precario se ha radicalizado, algunas unidades académicas, desde hace décadas, contratan docentes bajo la figura de prestadores de *servicio profesional independiente*. El proceso inicia en la dirección de la Unidad Académica de alguna de las licenciaturas que lo requiera, lo mismo ocurre para las preparatorias, así, desde la dirección se hace del conocimiento que se requiere un profesional con determinados conocimientos y experiencia profesional. El sindicato, la rectoría y la dirección de la escuela que lo solicitan, mediante sus representantes, aplican examen de conocimientos a los solicitantes, —que los han hecho en la cartera de trabajo del SPAUAZ o bien, algún conocido les informó—, de acuerdo a sus resultados son ubicados en nivel y asignatura requerida, sin embargo, realizan el contrato y lo firman en el Departamento Jurídico, ofreciendo un *servicio profesional independiente*, en el cual se especifica que no se generan derechos o relación laboral con la UAZ, además no hay una asignación salarial inmediata, el pago se realiza por honorarios al finalizar

el semestre, tampoco se les otorgan prestaciones sociales, se trata de personal docente totalmente precarizado.

Esta contratación flexible y precarizada, aunque no puede demostrarse aquí, tal vez tenga su antecedente, además del derecho civil, en el tipo de contratación denominada *prestación de servicios profesionales por honorarios*⁶ que realiza la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con el objetivo de que personal ajeno a la institución realicen o gestione determinados trabajos, para corroborar lo anterior se presenta la décima quinta cláusula del contrato:

DÉCIMA QUINTA. LA UNAM no adquiere ni reconoce obligación alguna de carácter laboral a favor de EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS en virtud de no ser aplicable a la relación contractual que consta en este instrumento, los artículos 1 y 8 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS no será considerado como trabajador para ningún efecto legal, y en particular para obtener las prestaciones establecidas por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de acuerdo a los dispuesto por su artículo 1° fracción VI (UNAM, s/f).

Se infiere que lo anterior tiene las mismas consecuencias para los trabajadores de la UAZ, contratados bajo la figura de *servicios profesionales independientes*, ante el desconocimiento jurídico que implica tal relación, queda sin acceso a los derechos que otorga la cláusula XV que a la letra dice:

La universidad reconoce como prestaciones ligadas al salario las siguientes: prima de antigüedad, según se establece en la fracción VIII de esta cláusula; aguinaldo equivalente a cuarenta días de salario tabular, prima vacacional, equivalente a dieciocho días de salario tabular,

6 Ver el Contrato denominado *Prestación de servicios profesionales por honorarios* que se celebra entre la UNAM representada por el Secretario Administrativo, la participación de otras figuras y el prestador de los servicios (UNAM, s/f).

Sistema de Ahorro para el retiro, equivalente al 2% del salario integrado, bono material didáctico, equivalente al 33% del salario tabular y pagadero en la segunda quincena de cada mes libre de impuesto, y bono de actividades culturales y deportivas, equivalente al 10.16 % del salario tabular, pagadero en la primera quincena de cada mes libre de impuestos, además de los días adicionales treinta y uno. (SPAUAZ, 2019)

Así de acuerdo a Fernández (2014) y otros teóricos mencionados anteriormente, el trabajo precario en las universidades se caracteriza por no reconocer los derechos laborales, no otorgar registro del empleo en la seguridad social, por la contratación temporal, la intensidad de la ocupación/horas trabajadas que trascienden hacia el salario percibido sin mejorarlo, sin posibilidad de generar un mínimo de antigüedad, un tiempo de trabajo prolongado al haber horarios discontinuos—además implica traslado— la existencia real y la aplicación de todas estas variables muestran a la UAZ como un mercado de trabajo en académico flexible donde campea la precarización sin cuestionamientos.

UNIVERSIDAD, SINDICALISMO Y PRECARIEDAD LABORAL

En México tras el cambio del modelo de sustitución de importaciones se dio paso a la producción flexible, en el ámbito laboral empezó a ser imprescindible el trabajador multitareas, en detrimento del especializado; más adelante, con la firma del Tratado de Libre Comercio, iniciaron las reformas laborales y se introdujeron nuevas formas de contratación y subcontratación, alejándose de lo que la OIT considera trabajo típico. Estos cambios profundizaron la flexibilización laboral y la precarización en las condiciones de trabajo, lo que sólo fue posible bajo una transformación del papel de los sindicatos—fuera inducida mediante una política oficial agresiva— o bien, porque la corporativización política ya no era necesaria en el nuevo contexto de democratización neoliberal.

De acuerdo con Freeman (1979):

«los sindicatos son las instituciones principales de los trabajadores en el sistema capitalista moderno y se convierten en una fuente de poder gracias a su voz colectiva en el lugar de trabajo y la arena política, que les permite negociar cambios en sus condiciones, de manera grupal, y apoyar la estabilidad laboral, la participación en la toma de decisiones y mejorar la productividad» (en Rubio, 2017: 40).

En México durante los setenta y ochenta los sindicatos oficiales corporativos empezaron a minimizar la protección de las condiciones laborales de sus agremiados, debilitándose y debilitando su poder y representación, los sindicatos universitarios empezaban a tener un «papel preponderante en el marco institucional laboral» (Rubio, 2017: 41). Es importante destacar que durante los setenta cristalizaron movimientos sociales que dieron origen a los sindicatos universitarios, estos se perfilaron bajo el manto del movimiento de 1968, el reconocimiento de la autonomía universitaria, el cambio de la figura tradicional de profesor a docente y una política educativa de conciliación gobierno/sociedad/universidad (Lora y Recéndez, 2011). Esto llegó a su fin a mediados de los ochenta, cuando bajo la crisis económica y el cambio de modelo se afirmó que las políticas y el financiamiento a las universidades ocurrió de manera laxa, lo que también las condujo a la crisis.

Por su parte, Béroud y Bouffartigue mencionan que el aspecto político de la flexibilidad y precariedad, también se hizo patente como una dimensión central de la relación laboral precaria (en Fernández, 2014), la cual se hizo visible a medida que los dirigentes sindicales, ante el Estado y la administración rectoral, fueron perdiendo poder de representación en las negociaciones que fortalecían el CCT, su ausencia y debilidad fueron elementos de creciente deterioro, lo que provocó la pérdida de credibilidad de sus agremiados y en muchos casos, los sindicatos han caminado a su extinción, constitu-

yendo un elemento de precariedad en sí mismo (Menéndez, 2009), ya que el deterioro de los derechos sociales y sindicales, y la capacidad de acción y representación colectivas, debilitan la forma de acceder al trabajo en mejores condiciones.

Anterior al contexto arriba descrito, el SPAUAZ empieza a conformarse en 1974, su acta constitutiva es firmada en 1975, poco más adelante se integra el primer documento que dará vida al CCT y es presentado para su revisión al Consejo Universitario en 1976, no obstante, institucional y oficialmente el SPAUAZ es reconocido hasta 1977, al quedar constituido su primer comité (Flores y Burciaga, 2010). Como todos los sindicatos, el SPAUAZ se creó para salvaguardar los derechos laborales de sus afiliados, otorgando en su CCT, seguridad laboral, permanencia y estabilidad salarial, y una serie de conquistas que otorgaban bienestar a los docentes, además, durante la década de los ochenta se caracterizó por desarrollar intensa actividad al coadyuvar en las luchas sociales de la sociedad zacatecana.

De acuerdo con las relaciones laborales, en la UAZ impera la normatividad, siendo el responsable de hacerla cumplir el SPAUAZ, bajo control del CCT, cuya responsabilidad corresponde a los representantes sindicales. Hasta fines del siglo pasado el SPAUAZ se caracterizaba por la existencia de una alta conciencia colectiva entre sus dirigentes, el sindicato se posicionaba y se fortalecía mediante la defensa de sus intereses y de sus agremiados e intervenía en defensa de los derechos de los docentes en el campo administrativo y político.

Sin embargo, a partir de la implementación de las políticas educativas regulatorias puestas en marcha a mediados de los noventa, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), mediante la Dirección de Superación Académica, en conjunto con la Rectoría, vía Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el tipo superior (PRODEP,

antes PROMEP, 1996), se estipuló la contratación bajo figura perfil desable a los *Nuevos Profesores de Tiempo Completo* (NPTC), requeridos por los programas integrados al Padrón Nacional de Posgrados de Excelencia del CONACYT, adquiriendo así, el control y dirección de la relación laboral, instituyendo una disciplina de corte empresarial, donde la calidad hacia la educación se mide a través de la productividad, haciendo del docente/investigador una persona competitiva, con acceso a salario y prestaciones, así como a recompensas de otro tipo, donde la negociación colectiva pierde su poder, y los sindicatos su presencia y representación, porque el modelo neoliberal requiere la extinción de los sindicatos para desvalorizar la fuerza de trabajo, y a los docentes no competitivos, llevarlos a la precariedad.

Por lo anterior, bajo una política laboral de incertidumbre y exclusión, los dirigentes del SPAUAZ que antaño protegían y reivindicaban los derechos de los trabajadores, en diferentes tiempos han modificado el CCT en detrimento de los derechos y garantías de sus agremiados, y poco a poco el carácter clasista que les caracterizaba, se ha perdido, incluso ante los conflictos financieros generados por la insuficiencia de subsidio de parte de la federación, se impulsa una nueva cultura laboral, en ella dirigentes sindicales proponen despidos o jubilaciones como forma de subsanar carencias, por falta de subsidio, y han aceptado sin cortapisas la figura de prestadores de *Servicio Profesional Independiente*.

CONCLUSIONES

Para indagar en la precariedad laboral existente en la UAZ, como un mercado de trabajo en precarización, se partió del acercamiento conceptual con teóricos que se han ocupado de debatir sobre la flexibilidad laboral y su correlato inmediato, la precariedad laboral, después para corroborar la existencia de la contratación precaria se pasó a la descripción de los datos empíricos.

Se encontró que al igual que otros espacios laborales, la precariedad también se ha trasladado al campo de la educación y en el caso de las universidades públicas, se ha tornado más irracional, pues ha fragmentado la unidad colectiva que antaño unía a los académicos, individualizado no sólo la relación laboral, también la contractual. Porque las políticas públicas favorecen un sector, aquellos que tienen plaza de tiempo completo, de base o han entrado vía —SEP PRODEP UAZ— perfil deseable, tienen a su favor todos los derechos que proporciona el *empleo típico*, separándose de los que se encuentran en las categorías de medio tiempo, tiempo determinado y hora clase. Las consecuencias para los contratados bajo estas categorías han sido precariedad salarial, la incertidumbre y la inestabilidad, esto ha generado en las dos últimas décadas una profunda estratificación entre los docentes/investigadores: los que disfrutaban de derechos laborales y los docentes con contratos precarizados, los primeros pertenecen a un estrato superior privilegiado, y los segundos forman una creciente masa académica que deben sobrevivir el reto de la precariedad, bajo los contratos eventuales.

Aunque se realiza una aproximación cualitativa, se interpreta que en las contrataciones eventuales de hora clase por obra o servicio, están presentes las condiciones que dan origen a la relación contractual precaria, porque al vencer el contrato no se otorga pago vacacional, ni acceso al servicio de salud, ni se genera ninguna prestación social. Destaca el alto grado de precariedad que tienen quienes se contratan bajo la figura de *servicio profesional independiente*, ya que el pago salarial por honorarios no les genera ninguna relación laboral con la UAZ, entonces son más precarizados al no tener quien los represente y defienda la universidad no sólo para los estudiantes y profesionistas egresados, ahora también para los académicos, ha dejado de garantizar la movilidad social, el ascenso social, ahora las familias de los académicos con menos recursos por su contratación precaria se siguen manteniendo en la pobreza.

Por su parte, como efecto de las políticas educativas orientadas a minimizar la labor de los sindicatos, éstos han dejado de tener autonomía para garantizar contrataciones de personal con los beneficios que ofrecía el modelo típico, para el caso del SPAUAZ, lo que se ha logrado es generar incertidumbre y despolitización entre sus agremiados, ya que el proceso de basificación, el incremento salarial y las prestaciones, quedan prácticamente canceladas, debido a que los representantes sindicales no respetan el CCT e incluso, durante las revisiones contractuales, impulsan el cambio o retiro de cláusulas que operan en detrimento de los derechos laborales en otros momentos otorgados.

En la UAZ –como en otras universidades– el trabajo académico es dirigido bajo la racionalidad productiva de la evaluación permanente, la calidad y los conocimientos deben orientarse hacia fines comerciales y deben ser el nexo para establecer una relación de intercambio con la empresa, conocimientos y saberes que forman personas críticas y humanitarias son minimizados (Gómez, 2018). Por su parte, ante la jerarquización, profesionalización y evaluación implementada con el SNI, el PRODEP y el Programa de Estímulos o becas al desempeño o calidad académica, es improbable alcanzar una posición de estabilidad salarial, en particular para los docentes bajo contratos precarios, por otro lado, los requisitos que exige el PRODEP para otorgar una plaza, una contratación, un trabajo bajo condiciones típicas, se vuelve imposible lograrlo, no sólo por la situación de competencia a que se somete al aspirante, también porque, es ingenuo pensar que quienes aspiran a tener trabajo en alguna universidad reúnen todos los requisitos que el programa les requiera. Por lo anterior, se puede afirmar que no sólo en la UAZ, sino a nivel nacional, en las universidades públicas la flexibilidad y precarización laboral se encuentran totalmente instaladas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amable, M. y Benach J. (2000) La precariedad laboral: un nuevo problema de salud pública ? *Gaceta Sanitaria* 14(6): 418 - 421. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=707557>
- Bernat, J. (2008) Nuevas formas de precariedad laboral. *Revista Noticias Obreras* No. 5. <https://core.ac.uk/download/pdf/6710156.pdf>
- Boyer, R. (1989) La teoría de la regulación. Un análisis crítico. Madrid. Editorial Humanitas.
- Cano, E. (1998) La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, No. 13, 207-227. revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9898220207A
- Chávez, G. y Chávez G. (2015) La precarización salarial de los profesores y los programas de estímulos en la Universidad de Guadalajara. *Revista Universitaria Vínculos*. No. 8. http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/vinculos/pdfs/vinculos8/V8_11.pdf
- Duana, Á. (2008) Flexibilización laboral. El caso de México. *Observatorio de la Economía Latinoamericana* No. 92. <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm>
- Eskenazi, M. y Marticorena C. (2010) Reflexiones críticas acerca de la relación entre precariedad laboral y trabajo asalariado. En *Revista Herramienta Web*, No.6(9) pp. 1-13. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/23601>
- Fernández, M.M. (2014) Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33 (62), pp. 231-257.
- Flores, G. y Burciaga C. (2010) Constitución, Historia y Proyección del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Zacatecas, México. Taberna Editores.
- Gaxiola, R. (2013) Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para

- el 2010. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales*. Vol. XXI (1), pp.131 – 146.
- Gómez, B. (2018) *La Universidad pública en nuestros días. El reino del capitalismo académico*. <http://www.pikaramagazine.com/2018/04>
- Lagos, R. (1994) ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? *Revista de la CEPAL*, No. 54, pp. 81 – 96.
- Legislatura del Estado de Zacatecas (2001) *Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas «Francisco García Salinas»*. Nueva Ley POG 13-06-2001. LXII Legislatura del Estado de Zacatecas. <http://www.congresoazac.gob.mx/f/todojuridico&cual=60>
- Lipietz, A. (1986) «Acumulación, Crisis y Salida a la Crisis. Algunas reflexiones metodológicas en torno a la noción de ‘regulación’». En *Revista Estudios Sociológicos*, Vol. 4, No. 11, pp. 214-279.
- Lora, J. y Recéndez G. (2011) *La contrarreforma universitaria neoliberal en América Latina*. México. BUAP.
- Marugan, B. y Cruces, J. (2013) «Fragmentación y precariedad en la Universidad». *Sociología del Trabajo*. No. 78, pp., 10-34. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/29405869>.
- Menéndez, N.D. (2009) «Precariedad Laboral en el Estado: hacia una categoría mutidimensional». *xxvii Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. viii Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología. Buenos Aires*.
- OIT, (2006) *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*. Organización Internacional del Trabajo. Reunión regional americana, Brasilia. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25143/Agenda_Hemisferica_de_las_Americas_OIT.pdf
- Plá, J.I. (2004) Informalidad del empleo y precariedad laboral de las trabajadoras del hogar. *Valencia: Ministerio de Igualdad*, Universidad de Valencia.

- Pok, C. (1992) *Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo*. Ponencia Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal). Lima: COM/CIE Y OEA/INEI.
- Recéndez C. y Muñoz D. (2018) *La universidad pública y la precarización del trabajo de docencia e investigación: caso UAZ., San Antonio, Texas*. Academia Journal Editor.
- Rubio, C.J. (2017) Sindicalización y Precariedad Laboral en México. En *Región y sociedad*, Año XXIX, No. 68, 2017, pp.37-75. <https://regionysociedad.colson.edu.mx:8086/index.php/rys/article/view/247/1128>
- Sánchez, C. y Corte C. (2012) La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina, *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, México, disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27023323003>
- Tamez, G.S. y Pérez D.F. (2009), El trabajador Universitario entre el malestar y la lucha. *Revista Educ.soc.*, Campinas, Vol.30, No. 107, pp. 373-387. Disponible en: <http://www.cedes.unicam.br>
- UAM, (s/f) *Contrato de Prestación de Servicios*, Universidad Autónoma de México. http://www.dgelu.unam.mx/CONT_Prestacion_Servicios.pdf
- UAZ, (2014) *Contrato Colectivo de Trabajo*, Universidad Autónoma de Zacatecas.
- UNAM (s/f) *Contrato de Prestación de Servicios Profesionales por Honorarios* UNAM. http://www.dgelu.unam.mx/CONT_Prestacion_Servicios.pdf.
- UNAM (s/f) *Contrato de Servicios profesionales por honorarios*. UNAM. <https://www.bing.com/search?q=prestaci%C3%B3n+de+servicios+profesionales+por+honorarios%2C+unam&form>