



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

**Trabajo y sindicato en un centro público de investigación de CONACyT  
Recuento general de la experiencia del SUTCIESAS (1981-2006)\***

Hugo Azpeitia y Sergio Sánchez\*\*

**Introducción**

El próximo mes de septiembre el Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (SUTCIESAS) cumplirá veinticinco años de haber sido fundado. A lo largo de estas dos décadas y media el SUTCIESAS ha asumido, en algunos periodos con mayores dificultades que en otros, un papel en la regulación de las relaciones laborales de este centro de investigaciones, docencia, extensión y difusión en y de la Antropología Social y Ciencias Sociales.

El sindicato ha contribuido a mantener la estabilidad laboral para el desempeño y desarrollo de las actividades académicas que ahí se realizan, al haber conquistado la “base” o plaza definitiva para aquellos investigadores contratados de tiempo completo (la demanda que estuvo en su origen), y ha participado en la toma de decisiones, en la medida que ha permitido, de manera directa o indirecta, el establecimiento de reglamentos académicos y convenios laborales entre la planta de trabajadores y las distintas administraciones.

\* Ponencia que se presenta al Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET), a celebrarse en Oaxtepec, Morelos, del 17 al 19 de mayo del 2006

\*\* Hugo Azpeitia es Doctor en Sociología por la UNAM y en la actualidad es Secretario General del SUTCIESAS; Sergio Sánchez es Doctor en Antropología por el CIESAS. Ambos son Profesores-Investigadores de Tiempo Completo del CIESAS.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

No sin debates, tanto internos como frente a las diversas administraciones del CIESAS, el SUTCIESAS ha llegado a adoptar posturas sobre lo que es propiamente académico y lo que es en sí mismo laboral. Ello se tradujo en una normatividad institucional que, para bien o para mal, deslindó los ámbitos de influencia del sindicato.

Por ejemplo, el SUTICESAS, desde sus orígenes, quedó al margen del proceso de ingreso del personal académico. En realidad, el CIESAS nunca expidió el reglamento respectivo de acuerdo con el sindicato, tal y como se estableció en las Condiciones Generales de Trabajo. En cambio, no quedó al margen de la promoción (anual) de los profesores-investigadores, la cual fue pactada bilateralmente con las autoridades casi desde un principio de su existencia.

El reglamento de la promoción de académicos permaneció vigente todos estos años, con normas particularmente difícil para lograr dicho promoción. Sólo hasta este año, con la expedición del nuevo Estatuto del Personal Académico, por parte del CONACYT, pasó a la historia la bilateralidad del sindicato en la promoción del personal académico.

En la actualidad, de 141 profesores investigadores, 109 de ellos están afiliados al SUTCIESAS. Comparten la organización gremial con 73 trabajadores administrativos de base están sindicalizados (sólo dos no lo están). Existen también 10 técnicos administrativos sindicalizados. Y, a partir de los últimos años, todos ellos comparten la organización con 20 trabajadores contratados por honorarios afiliados al sindicato (58 de ellos no lo están).



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

El SUTCIESAS en realidad es una estructura sencilla y sin grandes pretensiones. A pesar de que al principio se pensó basada en una fuerte estructura de delegados, realmente el sindicato son dos plazas liberadas, una secretaria, dos cubículos pequeños en la principal casa de la institución, en la calle de Juárez, número 87, cerca del centro de Tlalpan, en la ciudad de México, comisiones mixtas y de trabajo, y delegados en las diversas sedes de la institución en la ciudad de México y en otros estados de la República.

El SUTCIESAS no puede pensarse, entonces, como una gran burocracia, en una formación pesada y rígida, por encima o aislada de sus agremiados, o un sindicato con grandes recursos, aunque algunos problemas propios de las grandes organizaciones se han presentado a lo largo de su ya larga vida.

Casi desde su nacimiento, no obstante estar encuadrado jurídicamente en el Apartado “B” y regulado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el SUTCIESAS negoció de forma bilateral las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) que se han mantenido vigentes hasta la fecha.

Como sabemos, a partir de 1999 la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió una jurisprudencia que declara inconstitucional el Artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), lo que determinó que los organismos descentralizados, como es el caso del CIESAS, puedan regirse por el Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo (LFT).

Ese acto de carácter jurídico ha abierto la posibilidad de que se firme, por primera vez en la historia, un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en el CIESAS, mismo que ya



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

fue elaborado por los agremiados, después un largo proceso de discusión y reflexión colectiva, y, hacia fines del año pasado, fue entregado como proyecto a la Dirección General del CIESAS para su negociación, proceso que dio inicio en enero de este año del 2006.

Pero la negociación del CCT es un nuevo principio, luego de una larga historia, de la cual trata esta ponencia.

### **Del CIS-INAH al CIESAS: la fundación del SUTCIESAS**

El Centro de Investigaciones Superiores del Instituto Nacional de Antropología e Historia (CIS-INAH) fue el antecedente del CIESAS, y fue creado en septiembre de 1973, adscrito a la Subsecretaría de Educación Superior perteneciente a la Secretaría de Educación Pública (SEP), con el propósito de generar investigaciones de alto nivel, así como formar personal especializado en la Antropología y la Historia, “por medio del ejercicio de la investigación creativa.”

El CIS-INAH trabajó durante siete años, de 1973 a 1980. El 3 de septiembre de 1980, durante el gobierno de José López Portillo, el gobierno federal emitió un nuevo decreto con el que se modificó el nombre de CIS-INAH y se le asignó el que lleva hasta la fecha, el CIESAS. Así mismo se le otorgaron nuevas funciones en el ámbito académico.

Hasta ese momento las relaciones laborales eran desfavorables para los investigadores, pues casi todos se encontraban contratados bajo el régimen de honorarios o



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

como becarios, lo que los colocaba en una condición de indefensión. Aunque hay que decir que esa percepción de “indefensión” no existía entonces, pues la institución estaba concebida bajo la idea de que era un lugar “de paso” de los investigadores y becarios. Ellos se estaban formando como cuadros académicos de alto nivel que, en un futuro inmediato, pasarían a otras instituciones.

Con el decreto emitido a finales de 1980 y el nombramiento como Director General del CIESAS del “profesor” Henrique González Casanova (en ese entonces HGC no tenía el grado de licenciado y así solía firmar él), académico y funcionario de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la situación dio un vuelco definitivo. Por una parte, el decreto establecía en el artículo 4º transitorio que “El Reglamento Interior del Centro, será expedido dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de presente Decreto”. Por otra parte, en el artículo 5º, fracción V, quedaba establecido que las funciones del Director General serían, además de las que se enumeraban en los cuatro incisos anteriores, las que le encomendara “el presente Decreto y las que se desprendan de las leyes y reglamentos”, lo que otorgaba a la Dirección General un gran dominio en lo que se refiere a la regulación de las relaciones laborales en la Institución.

La posibilidad de que se expidiera un Reglamento Interior contrario a los intereses de los trabajadores llevó, tanto al personal académico como administrativo, a movilizarse y organizarse en defensa de sus legítimos derechos laborales. Así, después de un año de discusión y reflexión durante el cual se consideraron varias opciones organizativas (incluso



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

en alguna asamblea anterior se llegó a rechazar la opción sindical de una manera mayoritaria), el 12 de septiembre de 1981, los trabajadores académicos y administrativos tomaron la decisión unánime de fundar el SUTCIESAS y solicitar el registro sindical correspondiente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De forma paralela, el primer comité ejecutivo, encabezado por el investigador Jorge Alonso Sánchez, se dio a la tarea de negociar en el jurídico de la SEP la regularización del personal y reclamar que se le otorgaran al Centro y a los académicos plazas de base con carácter definitivo.

También se aspiraba a lograr ingerencia, a través del Sindicato, en el ingreso, promoción y permanencia del personal académico y administrativo, así como la intervención directa en otros asuntos académicos.

No era menos importante la demanda de un conjunto de prestaciones que por ley debían aplicarse al conjunto de trabajadores de la institución. Desde entonces se perfilaron algunas de las principales prestaciones que a lo largo de los años le han dado legitimidad al sindicato entre sus agremiados, cuestión muy sentida sobre todo en el sector de trabajadores administrativos.

Al mismo tiempo, se impulsó una organización académica, las áreas de investigación, que hasta la fecha, con algunas variantes, es la que existe en el CIESAS de la ciudad de México. Igualmente, se pugnó por establecer un Consejo Técnico ampliamente representativo de los grupos académicos, organizados a partir de esas áreas, como una



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

forma de representación académica que impidiera el autoritarismo extremo de las autoridades. Es notable que el Consejo Técnico no se concibió como una forma de “cogobierno”, sino como una instancia “consultiva, de tal manera que se le otorgaba un amplio margen de acción a las autoridades del CIESAS.

Ese proceso de organización académico, paralelo al sindical, fue muy importante. Hay que recordar que un fuerte aliento “autonomista” circulaba entonces en la joven planta de investigadores y se buscaban formas de organización académica más horizontales, “autónomas” y autogestivas, sin el autoritarismo vivido en muchos de los proyectos colectivos que se dieron en el CIS-INAH.

Pronto, sin embargo, diversas y nuevas formas de autoritarismo e intolerancia aparecerían en las mismas “áreas autónomas”. Mientras tanto, la organización colectiva y la presión ejercida por los trabajadores, la capacidad de negociación de la dirección sindical y un contexto político favorable, hicieron posible que se cumpliera con gran parte de las expectativas de los trabajadores.

Por su parte, HGC expidió el Reglamento Interior del CIESAS, así como el Reglamento del Personal Académico del CIESAS, los cuales fueron aprobados por la Junta Directiva y publicados en el Cuaderno de Trabajo de la Casa Chata, Número 69.

Dichos reglamentos, que estaban vigentes hasta hace unas semanas, pero sin ser aplicados del todo, se caracterizaron por contar con una visión centralista, vertical y piramidal, otorgando un gran peso a la Dirección General en la toma de decisiones.





V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Únicamente por mencionar un ejemplo, en el Reglamento Interior, en la Sección II, dedicada a la Comisión Dictaminadora del Personal Académico, se establecía que ésta quedaba como un “órgano asesor del Director General” y cuyas funciones eran “...evaluar y opinar técnica y fundadamente sobre la admisión, la definitividad y la promoción del personal académico del Centro”. De los siete miembros de la Dictaminadora, sólo dos eran nombrados por los académicos.

Después de dos años de lucha, de movilizaciones y de negociaciones en la SEP, y casi al tiempo que la Secretaría del Trabajo otorgaba el reconocimiento al SUTCIESAS, la Junta Directiva aprobó, en la misma sesión del 10 de septiembre de 1982 en la que se sancionaron los reglamentos de González Casanova, la “Integración del Personal del CIESAS”, documento que contemplaba la integración de 104 trabajadoras y trabajadores en total: 27 como personal administrativo o no docente, 65 como personal académico -de los cuales a 16 se les otorgó la categoría de ayudantes y se le dio un plazo de tres años para obtener la licenciatura y alcanzar la definitividad, en tanto que 65 obtuvieron su base definitiva-- y 12 como personal auxiliar especial de investigación con base definitiva.

Con la integración del personal académico y administrativo al CIESAS, además del acuerdo que la representación de los trabajadores y la Dirección General de Servicios Jurídicos de la SEP firmaron y que fue confirmado por la Junta Directiva, se establecieron el Catálogo de Puesto y el Tabulador del Personal Administrativo; los requisitos para las categoría y niveles, así como el Tabulador para el Personal Académico; los requisitos para el Personal Auxiliar Especial de Investigación y su tabulador correspondiente; la





V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

homologación del personal administrativo con el no docente del IPN y la homologación del personal académico con el de la UNAM; y, finalmente, el encuadramiento del personal auxiliar especial de investigación.

A partir de este momento la vida laboral en el CIESAS se modificó radicalmente. Los trabajadores académicos alcanzaron la estabilidad laboral, con lo cual se perfiló una institución con un proyecto académico de largo plazo.

### **La organización académica en el CIESAS, D.F. en esos primeros años**

Cabe aquí apuntar un rasgo muy particular de la organización académica y laboral del CIESAS, que caracterizó al Centro durante varios años después de la fundación del Sindicato y que explica, hasta cierto punto, la fuerza que conservó la organización gremial por más de una década.

Como dijimos, los trabajadores académicos no sólo se organizaron sindicalmente, sino que al calor de la lucha, de acuerdo con lo establecido en el decreto de creación, se tuvo que llevar a cabo una reorganización de la academia.

Hasta ese momento los trabajadores académicos se encontraban agrupados por proyectos colectivos de investigación, lo cuales estaban bajo la responsabilidad del investigador con mayor experiencia y prestigio. Pero a partir de 1981 se crean las Áreas, mismas que en términos generales se mantienen hasta la fecha.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Esta forma de funcionamiento prevaleció con relativa funcionalidad durante varios años. Poco a poco, sin embargo, fueron perdiendo las importantes funciones que en un principio tuvieron. Ahora, ellas han quedado limitadas o han pasado a otras instancias, como la discusión y aprobación de los proyectos de investigación, el seguimiento de los mismos, su evaluación y la discusión y elaboración los dictámenes para la eventual publicación de los manuscritos finales, el otorgamiento de licencias y de año sabático. Incluso, en los primeros años, desde las áreas los investigadores tenían derecho a mantener las plazas de algún proyecto adscrito a ella que quedara vacante, participar en el proceso de ingreso –mediante concurso de oposición—e incluso proponer candidato a ocuparla de acuerdo con las necesidades del Área.

Cada Área contaba con un representante al Consejo Técnico Consultivo (CTC), quien era el encargado de expresar en esa instancia las opiniones del colectivo y comunicar a los integrantes del área la información; en esa medida, los integrantes de la Áreas estaban informados sobre las decisiones más importantes que se tomaban en el órgano de gobierno interno. Asuntos tales como el presupuesto institucional y otros eran conocidos en estas instancias.

En el fondo lo que subyacía a esta forma de organización, que combinaba lo académico y lo sindical, era una idea que flotaba en el aire en esos años: el trabajador académico debía tener el control de su proceso de trabajo, control de su “materia de trabajo”. Ese proceso y su organización no debían ser impuesto “desde el exterior” o por instancias ajenas al trabajo académico mismo, porque este trabajo corría el riesgo de perder



V Congreso Nacional AMET 2006

### Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

su sentido original. Sólo la libertad de cátedra y la libertad de pensamiento podían permitir una producción intelectual genuina. Pero para ello era indispensable contar con capacidad de negociación y con fortaleza organizativa, la cual residía de una manera centra en la organización gremial.

Como hemos mencionado, las áreas aún se mantienen hasta la fecha en el D.F., y desde las cuales se eligen (desde hace unos años a través del voto secreto, en urnas instaladas para este propósito) a los representantes que acceden al CTC. Sin embargo, hoy ellas han dejado de cumplir muchas de las funciones que se les otorgaron en sus inicios, se les ha quitado no sólo peso y funcionalidad, sino sobre todo, algunas de sus mejores cualidades, como era el hecho de constituir espacios de discusión académica permanente, lo que de manera práctica las convertía en espacios de formación constante, de transmisión oral y escrita de conocimiento basado en la experiencia, así como en espacios de reflexión sobre la institución.

Muchas de las funciones que entonces tuvieron las áreas han pasado a ser parte de las líneas de docencia en los diversos posgrados que tiene el CIESAS. Igualmente, el CTC, que ha experimentado algunas variantes en todos estos años, aún se conserva como un órgano de consulta casi obligado para las autoridades del CIESAS, y en el cual convergen también los representantes de las unidades desconcentradas. Han venido perdiendo importancia frente al surgimiento de instancias de evaluación externas que hoy se consideran más importantes que los planteamientos que pudieran surgir desde los mismos investigadores.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Entonces, fueron varios los factores que contribuyeron a mediatizar las formas de organización académica que entonces se dieron estos trabajadores. Conviene recordar que entonces el CIESAS se concentraba en la ciudad de México, en el centro de Tlalpan. En pocos años se iniciaría un proceso de “descentralización” muy importante que hoy ubica al CIESAS en al menos seis regiones del país. Con su crecimiento, la experiencia de las áreas de investigación quedó como una experiencia “defeña”.

También hay que agregar la formación del Sistema Nacional de Investigadores (SIN) en 1984 y los programas de estímulos a la productividad que hacia 1990 arrancaron como un complemento a los ingresos de los académicos.

Con esos programas, como en toda la educación superior pública en México, los sindicatos dejaron de ser determinantes para definir el nivel de ingresos de los profesores investigadores, porque, sumado a ello, la política en materia de salarios, como tendencia global, mantiene el llamado tope salarial y los porcentajes de aumento anuales son muy bajos, actualmente están por debajo del porcentaje de inflación anual.

La aparición del SNI y de los estímulos, al principio rechazados por la gran mayoría de los académicos del CIESAS, sin duda contribuyeron a que los académicos hayan privilegiado, al paso del tiempo, el trabajo individual sobre el colectivo, lo que, en materia de ingresos, significó que éstos estuviesen determinados en gran medida por la productividad individual, de ahí que hayan perdido prestigio las formas de organización colectiva del trabajo académico y de defensa de los derechos laborales. Los ingresos y la permanencia es un asunto personal, de ahí que también los mecanismos de negociación



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

individual pesen más que los colectivos. Hoy las Áreas Académicas en el CIESAS, D.F. tan sólo son una sombra de aquellas con las que soñaron los académicos a principio de la década de los ochenta.

### **La firma de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT)**

Finalizada la gestión de Enrique González Casanova, el cargo fue ocupado por el Arqueólogo Eduardo Matos Moctezuma, quien hasta la fecha es investigador del INAH.

Con él fue que se negociaron y pactaron las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) en 1984, las cuales aún se mantienen vigentes y regulan las relaciones laborales al interior de la Institución. Con la firma de las CGT quedó establecido el Concurso de Oposición como el mecanismo más adecuado para regular el ingreso de los trabajadores académicos a la institución, y una serie de lineamientos sobre las condiciones en las que se desarrollaría el trabajo académico (asistencia al centro de trabajo según los planes de trabajo, y no de forma obligatoria, entre otras cuestiones).

Durante la gestión de Eduardo Matos (1982-1986) también se creó la Comisión Mixta de Promoción del Personal Académico (COMIP) y se aprobó el Reglamento correspondiente para su funcionamiento; así mismo se creó y reglamentó la Comisión Mixta de Escalafón (CMAE) para permitir el ingreso de los trabajadores administrativos, principalmente.

Al arqueólogo Matos lo sucedió, por un período de unos cuatro años (1986-1990), el etnólogo Leonel Durán, igualmente investigador del INAH, quien mantuvo la dinámica



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

de trabajo establecida en los reglamentos existentes, ante la ausencia de un reglamento de ingreso pactado bilateralmente entre el sindicato y el arqueólogo Eduardo Matos (a lo cual este siempre se negó), rescató la Comisión Dictaminadora del Personal Académico plasmada en los reglamentos de HGC, instrumento que ha funcionado hasta ahora para llevar a cabo el proceso de ingreso de los nuevos investigadores.

Durante la gestión de la Dra. Rojas (1990-1996), plagada de tensiones con el sindicato, de despidos de personal administrativo, se firmó el primer Convenio de Prestaciones Socioeconómicas, con lo que los trabajadores pudieron mejorar sus condiciones de trabajo; además hubo un proceso de retabulación del personal administrativo, el cual elevó los ingresos de este sector de manera sensible; gestionó y consiguió alrededor de 20 plazas para basificar a personal administrativo en la recientemente edificada biblioteca del CIESAS-Golfo, ubicada en la ciudad de Jalapa. Y, en general, se adquirieron terrenos y se construyeron edificios que hoy albergan al CIESAS en sus diversas sedes y con lo cual la institución tiene ya una importante estabilidad.

**Durante la administración del Dr. Rafael Loyola (1997-2004)**

A partir de nombramiento de Rafael Loyola Díaz como Director General del CIESAS en el año de 1997, inició una nueva etapa en la vida institucional, la cual estuvo marcada por el conflicto permanente entre el SUTCIESAS y la Administración. La Dirección General del Centro puso en marcha una política que tuvo como finalidad modificar el modelo de institución que hasta el momento existía. Como parte de esa estrategia buscó deslegitimar



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

la función del Sindicato. Desde el primer momento de su gestión, Rafael Loyola declaró que pretendía "refundar" el Centro.

Tuvo como respuesta inmediata la organización, a través del Sindicato, en esta ocasión apoyado por las Áreas de Investigación, de un Foro Académico en el cual el eje central de la discusión y el debate estuvo centrado en establecer quién y cómo se tomaban las decisiones en el CIESAS. También se llevó a cabo Foro Administrativo donde también se cuestionó el asunto de la toma de decisiones y sobre un buen número de asuntos relacionados con el trabajo administrativo a los cuales la Dirección no dio respuesta. Los foros detuvieron hasta cierto punto los ánimos transformadores del nuevo Director General

Uno de las primeras acciones encaminadas a deslegitimar a la organización gremial fue el intento de despido contra el compañero Marcos Matías Alonso, reconocido investigador, el cual fue impedido por la comunidad académica y laboral; también podemos señalar el intento frustrado por desmembrar la Sede Istmo, que se encuentra en la ciudad de Oaxaca, a pesar de la desaparición autoritaria y unilateral de los Centros de Investigación Étnica (CIE) que no solo generaban recursos a esta unidad, sino que constituían uno de sus más nobles proyectos de trabajo; también realizó esfuerzos por desarticular el Doctorado en Antropología de la Sede Occidente con la finalidad de concentrar esta actividad en la ciudad de México, así como las presiones para obligar a que se pensionara el Dr. Guzmán Böckler; el conflicto laboral contra el compañero Juan Petronilo Ramírez, quien a fin de cuentas tuvo que ser reinstalado y el gasto irracional que significó la contratación del famosísimo "Abogado del Camaro", quien llevó la querrela





V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

contra el compañero Ramírez; los intentos desafortunados por sustituir una parte de la planta del personal administrativo con el pretexto de que no contaba con los niveles de una institución de excelencia.

Tampoco podemos dejar de lado la forma como a lo largo de la administración de Rafael Loyola Díaz se hizo de las plazas de base académicas, puesto que fueron arrebatadas a las Áreas de Investigación y otorgadas sin que mediara el concurso de oposición que estaba contemplado en las CGT; en el caso de las plazas administrativas hubo muchas irregularidades que violaron lo estipulado en las CGT y en los reglamentos particulares. También se puede mencionar la desatención que se dio a la capacitación, además de un manejo inadecuado en una serie de decisiones en el ámbito académico que afectaron la buena salud institucional y crearon condiciones poco propicias para el desarrollo del trabajo académico, como, por ejemplo, la forma como se "repartían" los viáticos, a mas de mencionar los elevados gastos para el mantenimiento de la planta de dirección administrativa y otros francamente improductivos en reuniones y comidas del staff de la Dirección General.

Un asunto que no podemos dejar de lado es que durante la administración de Rafaela Loyola, el gobierno de Ernesto Zedillo expidió el decreto que ubica al CIESAS como un centro público de investigación, lo que implicó que dejara de estar adscrito a la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP y, al igual que otros centros de investigación (CIDE, INAOE, CISECE, Colef, Colmich y otros) pasara a formar parte del



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT).

El saldo que arrojó el paso del Rafael Loyola Díaz por el CIESAS fue el siguiente: impidió a toda costa la participación del Sindicato en muchos de los asuntos que eran de su competencia, y una política administrativa en la que el gasto irracional del presupuesto fueron rasgos principales.

**A manera de conclusiones: El SUTCIESAS y su perspectiva**

En el CIESAS actualmente laboran, aproximadamente, 338 trabajadoras y trabajadores, de los cuales 29 ocupan puestos de confianza, 216 poseen plazas de base definitiva y, finalmente, 78 están contratados bajo el régimen de honorarios cumpliendo funciones de base en su mayoría. En su conjunto estas trabajadoras y trabajadores conforman lo que podemos denominar la comunidad laboral de esta casa de estudios.

Una característica sobresaliente del SUTCIESAS es que, desde su fundación en septiembre de 1981, es un sindicato único, es decir, en él se agrupa tanto el personal académico como el administrativo que labora en este centro de estudios superiores. Cuenta con un total de 213 agremiados. Esto significa que, de las 216 trabajadoras y trabajadores de base y de los 78 que cumplen funciones de base, pero se les paga por la vía de los honorarios (capítulo 1000), ya sea en el ámbito académico o administrativo, y que están contratados por la Institución actualmente, el 75 por ciento se encuentra afiliado, un porcentaje nada despreciable y suficiente para que sea un cuerpo suficientemente representativo de la totalidad que conforma la comunidad laboral de la Institución.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En estos momentos en el CIESAS existen 143 trabajadoras y trabajadores académicos, entre profesores investigadores y técnicos académicos, de este total cerca de 112 están incorporados a la organización gremial que en su mayoría ocupan la categoría de titular, el 58 por ciento del total está incorporado al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) con un promedio, aproximado, de 20 años de antigüedad. El personal académico afiliado a la organización gremial constituye el 54.5 por ciento de las trabajadoras y trabajadores agremiados, en tanto que el personal administrativo constituye el 35.2 por ciento y el personal de base administrativo contratado por honorarios el 10.3 por ciento.

El actual Comité Ejecutivo está convencido que el Sindicato tiene una función significativa en la institución, puesto que contribuye a regular las relaciones laborales, es un contrapeso que evita la centralización y el autoritarismo; en este sentido permite que los trabajadores participen en la toma de decisiones y en la discusión del tipo de institución que deseamos seguir construyendo; tiene como tarea evitar el manejo patrimonialista de nuestra casa de estudios, el uso discrecional de los recursos institucionales y la toma de decisiones que solo beneficie a un pequeño grupo. Es por ello que se ha puesto como tarea emprender acciones que eviten que el concurso de oposición deje de ser el mecanismo idóneo para ingresar al CIESAS, que se continúe manejando las plazas, tanto académicas como administrativas, con criterios personalista y fuera de las normas establecidas; mantener la seguridad en el trabajo y el respeto a los derechos de los trabajadores y su cabal cumplimiento; todo ello fundado en una relación bilateral, de respeto y negociación y en los marcos de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 123 constitucional, que aún continúan vigentes.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En la elaboración del proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo, que actualmente está en proceso de negociación, la comisión responsable siguió una metodología que consistió en partir de la normatividad vigente, establecida en las CGT, se retomó lo fundamental de este instrumento y se recuperó lo que ya se habían obtenido en la práctica en los veinticuatro años anteriores en materia de prestaciones, en estabilidad en el trabajo, en el ingreso y la promoción de los trabajadores, además, se incorporaron nuevas propuestas, como la creación de un Sistema de Profesionalización del Trabajo Administrativo, se contempla la evaluación del trabajo académico y administrativo, así como la búsqueda una solución mediada y realista a la regularización de los trabajadores que desempeñan funciones de base y que hoy se encuentran contratados bajo el régimen de honorarios.

Consideramos que historiar y evaluar en este momento lo que ha sido la experiencia sindical en el CIESAS a lo largo de casi dos décadas y media es más que un ejercicio académico, es una necesidad, puesto que a partir de la firma del CCT, si bien no habrá un cambio radical en las condiciones de trabajo que actualmente subsisten en el Centro, en el plano interno abrirá posibilidades para establecer compromisos, obligará, tanto a la Dirección del CIESAS como al Sindicato, a ser más precios en cumplimiento del conjunto de obligaciones y derechos, en la observancia de los tiempos, como es el caso del pago del aumento salarial y de las prestaciones, y se podrán programar objetivos a corto y mediano plazo que contribuyan, al mismo tiempo, al crecimiento y progreso de las y los trabajadores de manera individual y al desarrollo de la institución, tanto en el ámbito académico como en el administrativo.



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

A lo largo de este cuatro de siglo de vida, el SUTCIESAS ha mantenido la convicción de que los organismos gremiales pueden ser un factor eficaz para el desarrollo productivo y el sano crecimiento de las instituciones de educación superior, reconoce explícitamente el valor educativo, cultural y social de la institución en la que reside, su patrimonio científico y humano, así como la obra intelectual que ha forjado, por tanto, está interesado en salvaguardar las actividades sustantivas que el CIESAS tiene encomendadas y de las cuales es responsable. Es bajo esta premisa y este espíritu que orienta su pensamiento y acción, en consecuencia, elaborar un recuento y hacer un balance de la experiencia del SUTCIESAS puede contribuir a establecer cuáles son las prioridades actuales de la organización gremial y las tareas, de corto y mediano plazo, que tiene que cumplir para enfrentar y solucionar los problemas que le imponen tanto la realidad social del país, como la de la Institución y la de su propia circunstancia interna.

Finalmente, en estos momentos el SUTCIESAS tiene como meta central la firma del primer Contrato Colectivo de Trabajo. A partir de su aprobación habrán de desprenderse una serie de tareas particulares como son la instalación de las diferentes comisiones mixtas (ingreso y promoción del personal administrativo, capacitación, seguridad e higiene y otras) y la elaboración de sus reglamentos respectivos, la formulación de un proyecto de Sistema de Profesionalización de Trabajo Administrativo, lo que incluye la creación de un nuevo Catálogo de Puestos, de un nuevo Escalafón sustentado fundamentalmente en la capacitación laboral y de mecanismos para la profesionalización, la creación de un Sistema de Retiro complementario al del ISSSTE, así como de algunos convenios particulares, como podría es el establecimiento de un plan de regularización del



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

personal de base que hoy está contratado bajo el régimen de honorarios.