

XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional
Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global:
Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez,
20 años realizando el CIAO

El Costo de las Negociaciones Sindicales en una IES Pública

Mesa 5: Educación y relaciones interorganizacionales para la
transformación social

Modalidad: Investigación en Proceso

Manuel de Jesús Martínez Aguilar¹

manuel.martínez@ujed.mx

0000-0001-5536-1995

Oscar Erasmo Navar García

oscar.navar@ujed.mx

0000-0002-1619-7747

Hortensia Hernández Vela

paloma@ujed.mx

0000-0002-4109-7393

Jesús Job Reza Luna

jesusjob.reza@uje.mx

0000-0001-9743-788X

Universidad Juárez del Estado de Durango
Constitución 404 sur, zona centro
34000, Durango, Dgo.

3 al 7 de octubre de 2022

¹ Manuel de Jesús Martínez Aguilar

El Costo de las Negociaciones Sindicales en una IES Pública

Resumen

El personal académico y administrativo de las Universidades Publicas, está integrados sindicatos, que los representa ante las autoridades con la finalidad de establecer las bases laborales, las cuales se plasman en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, determinándose los derechos y obligaciones de las partes, así como los salarios y prestaciones que se deberán cumplir. La Universidad, revisa cada ejercicio con los sindicatos académico y administrativo las modificaciones a los contratos colectivos, los cuales no contemplan una limitación en salarios y prestaciones, y que generan un incremento en el importe del gasto de la Institución, por lo que se analiza el impacto que si estos convenios laborales tienen sobre las finanzas de una universidad estatal pública en el periodo comprendido por los años de 2011 a 2020, en relación al presupuesto asignado a la institución.

Palabras Clave: Sindicato, prestaciones, presupuesto.

El Costo de las Negociaciones Sindicales en una IES Pública

Introducción

Las Universidades Públicas de Educación Superior (UPES) en cada ejercicio fiscal tienen asignado un presupuesto federal y estatal para la realización de sus funciones en la impartición de educación en los diferentes niveles establecidos en su estructura. El presupuesto está integrado por conceptos e importes destinados a cubrir los salarios y prestaciones laborales del personal académico, administrativo y de confianza, incluyendo también los gastos de operación necesarios para el funcionamiento de la Universidad. Las dependencias federales tienen las bases históricas para la determinación de la asignación del presupuesto a las Universidades Públicas (Mendoza Rojas J, 2020), el cual fundamentalmente se ha determinado considerando el presupuesto del ejercicio anterior más el efecto de la inflación oficial, lo que normalmente no responde al crecimiento real de la institución.

La mayor parte de su costo corresponde a salarios y prestaciones del personal académico y administrativo de las Universidades Publicas, los cuales normalmente están afiliados a un sindicato, que los representa ante las autoridades con la finalidad de establecer las bases laborales, las cuales se plasman en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo (CCT), determinándose los derechos y obligaciones de las partes, así como los salarios y prestaciones que se deberán cumplir. La institución que nos ocupa, revisa en cada ejercicio con los sindicatos académico y administrativo, las modificaciones a los contratos colectivos, los cuales no contemplan una limitación en salarios y prestaciones, y generan un incremento en el importe del gasto de la Institución,

por lo que se analizara si estos convenios laborales han derivado en un déficit en las finanzas de la Universidad por el periodo comprendido de 2011 a 2020.

Contexto

Las relaciones laborales en las universidades son la estructura que da apoyo a la vida académica, caracterizada por la libertad de cátedra, actividades de investigación, enseñanza y difusión de la cultura. Así mismo la Universidad cuenta con autonomía para decidir sus planes y programas; para establecer los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico y administrativo, y para administrar su patrimonio (López Zárate Romualdo, 1998). En todas la actividades participa el factor humano y su intervención se rige por la normatividad y legislación en que se desarrollan las relaciones laborales entre la universidad y sus trabajadores; realidad que se refleja en el sindicalismo universitario; el cual para su formación, tuvieron que suceder múltiples conflictos con los empleados administrativos y reclamos del personal académico. Las autoridades del trabajo decían carecer de facultades para atender los problemas de trabajo de los servidores de la universidad pública, ya que mencionaban que esas relaciones laborales no estaban comprendidas en el artículo 123, apartado A, de los trabajadores en general, ni en el apartado B, de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

El 9 de junio de 1980 se incorporó al artículo 3º. Constitucional, la autonomía universitaria y remitió al artículo 123, apartado A, el trabajo de las universidades. Originalmente esta reforma se ubicó en la fracción VIII; posteriormente el 5 de marzo de 1993 se recorrió en su orden para quedar como fracción VII:

Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de ideas; determinarán sus planes y programas, fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines institucionales a que esta fracción se refiere.

El 20 de octubre de 1980 se publicó en el DOF (Diario Oficial de la Federación) la incorporación de texto en capítulo XVII, del título sexto de la LFT (Ley Federal del Trabajo: "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley". La figura de la autonomía universitaria se sustenta en tres principios fundamentales e inseparables: autonomía de gobierno, autonomía académica y autonomía administrativa.

El dinero que actualmente se está destinando a las universidades públicas solo alcanza para su subsistencia, y en muchas de ellas ya no, lo que implica que sus autoridades realicen gestiones de recursos extraordinarios ante los gobiernos estatales

o federales para cumplir sus obligaciones y compromisos al final de cada ejercicio. El subsidio anual asignado a las Universidades Públicas Estatales por parte de la Secretaría de Educación Pública a cada institución, se calcula a partir del costo de cada uno de los siguientes tres rubros que componen el presupuesto: primero, considera el costo de nóminas de personal autorizado; segundo, los gastos de operación; y tercero, los incrementos para cubrir el aumento de costos asociados tanto a servicios personales como gastos de operación.

Así también, se explica que el origen de los recursos del financiamiento público para las instituciones de educación superior públicas es por una parte del gobierno federal y por otra de los gobiernos estatales. Estos se integran por diferentes componentes:

- El subsidio federal está integrado por tres grandes componentes: el subsidio ordinario, el subsidio extraordinario y el asociado a la ampliación y diversificación de la oferta educativa.
- El subsidio estatal está integrado por el subsidio ordinario y el asociado a la ampliación y diversificación de la oferta educativa.

Las reglas en la distribución de los subsidios a la universidades públicas han sido aplicadas con diferentes esquemas en cada administración federal (Montalvo Romero MT, 2011); inicialmente se basaba en la matrícula, posteriormente se consideraba “costo por alumno” o “plantilla de personal”, hasta la aplicación de fórmulas fundadas en la evaluación para medir el desempeño y la productividad, bajo los instrumentos de: articulación de los procedimientos de evaluación, la creación de los programas de subsidio extraordinario y las exigencias específicas de cambio a las instituciones. Lo anterior significó un avance en una distribución más equitativa del financiamiento, pero

no se eliminaron del todo la forma inequitativa y discrecional de la distribución del presupuesto, pero la creación de fondos adicionales fueron significativos.

Para la obtención de los diferentes tipos de recursos cada universidad pública debe realizar la entrega de los informes establecidos en la normatividad respectiva, la integración y presentación de los proyectos institucionales para la participación la asignación de recursos extraordinarios o apoyos que se convocan por la dependencia federal con la finalidad de resolver los problemas estructurales de las universidades públicas.

De acuerdo al subsidio autorizado en cada ejercicio a las universidades públicas, cada una deberá ejercerlo y aplicarlo observando los lineamientos y reglas de operación emitidas por los diversos organismos públicos encargados de la distribución, aplicación y vigilancia de los recursos entregados.

En la actualidad se encuentran varias universidades públicas con un déficit presupuestario, que tiene a algunas al borde de la quiebra, el cual se ha generado por el cumplimiento de sus compromisos establecidos en sus contratos colectivos de trabajo del personal académico y administrativo.

Planteamiento del problema

El problema de investigación que se plantea en la presente investigación, se refiere a una Universidad Pública Estatal, toda vez que el incremento de las obligaciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo académico y administrativo se argumenta por la universidad ha generado el déficit en las finanzas de la institución.

Esta Institución de Educación Superior, es una universidad pública que cuenta con una estructura legal para el cumplimiento de sus fines establecido en la Ley Orgánica y su reglamento. La administración de los recursos entregados a la universidad es efectuada por las diferentes áreas y puestos establecidos en la Ley Orgánica de la institución. En relación a la organización del personal docente y administrativo se registran dos sindicatos uno de académicos y el otro de administrativos los cuales tienen establecidos con la universidad, sus Contratos Colectivos de Trabajo, en los que se contemplan las percepciones económicas y las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñan las actividades de sus contratos legales.

En los últimos años la universidad ha tenido un déficit presupuestario que ha variado en su importe, pero que ha situado a la institución entre las que tienen mayor problema financiero en el país para realizar la operación de sus actividades y cumplir fines establecidos en su normatividad.

La problemática planteada nos conduce al análisis de las cifras del presupuesto autorizado y recibido por la institución y la aplicación en los contratos colectivos de trabajo, determinado por cada ejercicio la cuantificación de la modificación del contenido de las cláusulas, anexos o la creación de nuevas cláusulas que de común acuerdo se establecen con los sindicatos académico y administrativo con vigencia de un año.

La institución, revisa en cada ejercicio con los sindicatos académico y administrativo las modificaciones a los contratos colectivos, los cuales no contemplan una limitación en salarios y prestaciones y generan un incremento en el importe del gasto de la Institución, dado el planteamiento que existe en relación al déficit de la

institución se analiza si estos convenios laborales han derivado en un déficit en las finanzas de la universidad en el periodo comprendido de 2011 a 2020.

Objetivos de la Investigación

El objetivo general de la investigación es: dimensionar el impacto en el déficit financiero generado en la institución por el costo que representa los incrementos en los Contratos Colectivos de Trabajo en relación al presupuesto aprobado.

Los objetivos específicos de la investigación son:

- Analizar el contexto a través del cual se otorga el subsidio anual a las Universidades Públicas Estatales.
- Determinar las tendencias de incremento de recursos de la UPE, mediante la participación en los otorgados por el Gobierno Federal y Estatal.
- Comparar los importes autorizados para el pago de los conceptos de los Contratos Colectivos en el presupuesto asignado a la UPE y los importes de los conceptos establecidos en los mismos.
- Evaluar las causas del incremento en el déficit presupuestario de la institución, estableciendo el impacto de las modificaciones en los Contratos Colectivos de Trabajo que cada ejercicio se acuerdan entre la Institución y los Sindicatos.
- Identificar las acciones que han efectuado Universidades Públicas Estatales para superar los problemas económicos y si son aplicables en la institución.
- Elaborar un plan de acción a seguir en la institución para lograr un presupuesto anual que le permita cumplir todas sus funciones sustantivas y las obligaciones de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Marco de Referencia

El financiamiento gubernamental a la educación superior en México ha sido fundamental para que las instituciones cumplan con la función de mejorar la calidad y ser competitivas en una realidad global. Sin embargo en los últimos años se ha requerido el incremento de las aportaciones y buscar alternativas para mejorar los mecanismos de financiamiento público, en los que se han aplicado diferentes criterios por parte de las autoridades educativas en el tiempo. En el primer caso en que se han dividido los criterios de asignación del financiamiento se encuentran las Universidades Públicas Estatales (UPE) en los que su presupuesto considera el importe de nóminas de personal autorizado, los gastos de operación y los incrementos de costos asociados. El origen de los recursos del financiamiento público es por una parte del gobierno federal y por otra de los gobiernos estatales, sin embargo las instituciones observan asignaciones diferenciadas y variadas de sus presupuestos anuales, los cuales han sido insuficientes y han generado una lucha de las instituciones de educación superior por la obtención de recursos que les permitan cumplir con los objetivos planteados y obtener los indicadores indicados por los organismos nacionales e internacionales.

El aspecto legal de las relaciones laborales en las universidades públicas estatales se establecen en la Ley Federal del Trabajo y busca la justicia social en las relaciones de las instituciones públicas y autónomas que imparten educación superior y sus trabajadores (Rondero López, 2006). En las universidades existen trabajadores académicos y administrativos quienes forman sindicatos con trabajadores que presten sus servicios a cada universidad. En los contratos colectivos, las disposiciones laborales relativas a los trabajadores académicos no se extienden a los trabajadores

administrativos, ni las disposiciones laborales de los trabajadores administrativos comprenden a los trabajadores académicos, salvo cuando así se convenga expresamente en los contratos colectivos. El ingreso, la permanencia y el ascenso del personal académico, y los planes y programas de estudio los decide la universidad en el ámbito de sus normas y a través de sus órganos.

En relación al Marco referencial se establecen como temáticas: Autonomía y gobierno universitario; el sindicalismo en la Universidades Públicas y el financiamiento de la universidad pública.

Autonomía y gobierno universitario

En nuestro país la legislación que regula las relaciones laborales es la Ley Federal del Trabajo, la cual ha sido reformada en mayo de 2019 y sus disposiciones son aplicables a las relaciones de trabajo entre los patrones y los trabajadores y son de cumplimiento obligatorio y de observancia general. En el caso de nuestro estudio existe un apartado que contiene la normatividad aplicable a este tipo de organizaciones y que se establece de manera específica en el capítulo XVII denominado “Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley”, comprendiendo del artículo 353-J hasta el artículo 353-U de la Ley Federal del Trabajo.

Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Actualmente las instituciones de educación superior en México existen por acuerdo y decisión del propio Estado, a diferencia de otros tiempos y países. Hay instituciones que administra directamente el poder ejecutivo federal a través de la Secretaría de Educación Pública, otras son formalmente asociaciones civiles aunque la mayor parte de su presupuesto lo otorgue el Estado, las universidades públicas, son *organismos autónomos*, descentralizados del Estado.

La Constitución garantiza a las universidades autónomas, entre otros aspectos, "la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas" (Artículo 3, fracción VIII). En el sistema federal que tenemos, corresponde a los gobiernos de los estados, a través de su Congreso, discutir y aprobar la Ley Orgánica de cada universidad pública autónoma, parte constitutiva de las leyes orgánicas de todas las universidades es la relación y especificación de los llamados "órganos de gobierno" en donde se precisa quién (persona o grupos de personas) tiene poder y autoridad legítima para tomar decisiones y en qué ámbitos.

Sindicalismo en la Universidades Públicas.

El artículo 3o. fracción VIII, de la Constitución General de la República determina que las universidades y demás instituciones de educación superior tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas para realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura. Dicho precepto y fracción, en su parte final, establecen que las relaciones laborales tanto del personal académico como el administrativo se normarán por el apartado A, del artículo 123, de la propia Constitución en los términos y modalidades que establece la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características de

un trabajo especial. De lo anterior resulta que tratándose de las relaciones laborales entre las universidades y demás instituciones educativas a quienes la ley otorga autonomía, y el personal académico y administrativo de las mismas, deben sujetarse a lo que disponen el artículo 181 y el Capítulo XVII, de la Ley Federal del Trabajo. (*Semanario Judicial de la Federación*, Tribunales Colegiados de Circuito, parte: VIII-Dic., tesis, p. 325.) Y por lo tanto pueden integrarse en sindicatos que negocian los salarios y las prestaciones no ligadas al salario, con la institución a través de los contratos colectivos.

El financiamiento de la Educación Superior en México

Las universidades públicas que forman parte del Sistema Nacional de Educación Superior en México presentan una gran heterogeneidad en su naturaleza y formas de constitución. Esa heterogeneidad es frecuentemente aludida en términos de las diferencias que emergen de su propio origen y desarrollo institucional; del contexto geográfico, socio-económico y cultural al que atienden y en el que se encuentran insertas; de la cantidad y calidad de los esfuerzos que desarrollan; de la magnitud alcanzada por cada una de ellas, entre otros factores. En particular, las diferencias de tamaño existentes entre las universidades públicas del país son generalmente observadas a partir de variables tales como: número de programas educativos en operación; cantidad de recursos académicos, tecnológicos, organizacionales y financieros disponibles, etcétera.

Actualmente el presupuesto se distribuye tomando en consideración diversos factores basados en indicadores otorgados por una serie de instituciones u organismos nacionales e internacionales (Universidad Veracruzana, 2019) tales como la Unesco, la

OCDE, La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), La Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (Conaeva), El Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), Secretaría de Educación Pública, entre otros.

De manera más moderna se toman en consideración tres tipos de criterios para la asignación del financiamiento público para la Educación superior:

- Basado en el presupuesto de tipo histórico (Incremental).
- Basado en cálculos más o menos complejos sobre el número de alumnos y otros factores, diversamente ponderados (Factores Ponderados).
- Basado en valuaciones del desempeño institucional previo (Desempeño).

Las realidades que enfrentan las instituciones de educación superior (IES) son conocidas por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Hacienda y Crédito Público (SHCP) al momento de definir los criterios para la toma de decisiones del Gobierno Federal en materia de asignación de recursos financieros —ordinarios o extraordinarios— a las instituciones de educación superior y saben que la realidad es mucho más compleja, no obstante las decisiones se toman unilateralmente y de manera general.

Metodología

Es una investigación, en una primera etapa cuantitativa, comparativa longitudinal, por medio de investigación documental, seguida de una investigación cualitativa por medio de análisis de contenido aún en proceso.

En la presente investigación se pretende dar respuesta a las preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son los importes de subsidio o presupuesto, federal y estatal, asignados a la institución del año 2011 al 2020?
- ¿Qué conceptos de egresos se integran en los convenios sindicales de administrativos y académicos del año 2011 al año 2020?
- ¿Cuál ha sido el monto de egresos por concepto de salario y prestaciones no ligadas otorgadas en los convenios sindicales del año 2011 al año 2020?
- ¿Se ha incrementado el importe que representan las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo de la UPE en los últimos diez años por encima de los incrementos al subsidio?
- ¿Qué propuestas o estrategias se pueden proponer, para resolver el déficit presupuestario de la institución?

Planteando como hipótesis de investigación:

Ho. El incremento en el importe de la nómina y prestaciones contractuales otorgadas en las revisiones salariales, es menor o igual que el incremento al presupuesto otorgado a la institución en el periodo 2011-2020

H1: El incremento en el importe de la nómina y prestaciones contractuales otorgadas en las revisiones salariales, es mayor que el incremento al presupuesto otorgado a la institución, en el periodo 2011-2020

Ho. El incremento en el importe de nómina y prestaciones ha generado menos del 20% del déficit de la institución en el periodo 2011-2020

H2. El incremento en el importe de la nómina y prestaciones ha generado al menos el 20% del déficit de la institución en el periodo 2011-2020

Siendo las variables:

- El importe del incremento autorizado en cada ejercicio en la nómina y prestaciones de los contratos colectivos de trabajo del año 2011 al año 2020.
- El importe del incremento otorgado anualmente a la institución del año 2011 al 2020

Operacionalización de las variables

Importe de subsidios otorgados anualmente a la institución 2011- 2020. Como fuentes de información se recurrió a los Convenios de Apoyo Financiero del Gobierno Federal y Estatal a la institución, la información financiera proporcionada por la universidad por medio de los estados financieros o plataformas oficiales,

Importe de incremento autorizado en contratos colectivos 2011-2020. Información financiera proporcionada por la universidad por medio de los estados financieros en plataforma de transparencia.

La comparación se analiza para los datos anuales y de haber déficit se arrastra al siguiente pero no pueden ser promediados porque el presupuesto debe ejercerse en su totalidad cada año.

Resultados

Los resultados se presentan para responder a las preguntas de investigación analizando y evaluando:

- El subsidio federal y estatal asignado a la institución en el periodo 2011- 2020
- El monto de los contratos colectivos de trabajo de la institución.
- Análisis comparativo entre el incremento el incremento de los subsidios y el incremento de la nómina y prestaciones anualmente.

Ingresos por subsidio federal y estatal

Los montos de los subsidios reflejan aparentemente un incremento sostenido en los montos otorgados a la institución (Tabla 1, Figura 1), pero, no se puede decir lo mismo cuando se analiza en relación a los incrementos porcentuales (Tabla 2, Figura 2) se observa que este incremento sostenido se mantiene hasta el año 2018 en el que el subsidio se ve reducido y lo mismo ocurre el año siguiente en que no recupera el valor esperado.

Tabla 1

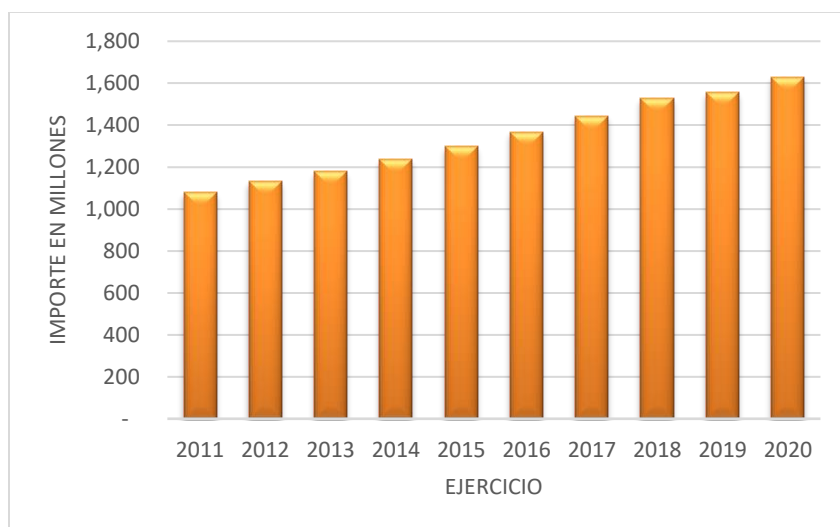
Presupuesto otorgado en Convenio de Subsidio Federal-Estatal

Ejercicio	Importe
2011	1,081,128,073.00
2012	1,131,640,755.00
2013	1,180,947,173.00
2014	1,238,738,454.00
2015	1,299,576,222.00
2016	1,368,139,027.00
2017	1,443,660,537.00
2018	1,528,776,022.00
2019	1,555,088,003.00
2020	1,629,450,279.00

Fuente: Secretaría de Educación Pública (SEP), Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI). Subsidios Federales Para Organismos Descentralizados Estatales U006

Figura 1

Subsidio otorgado en Convenio Federal y Estatal



Fuente: elaboración propia

En porcentaje estos incrementos en promedio representa un déficit de 58.8 millones en relación al año anterior (2018) que había sido excepcionalmente superior pero aún relacionándolo con el año 2017 mantiene un valor negativo que representa una disminución del presupuesto esperado. (Tabla 2, Figura 2 y 3)

Tabla 2

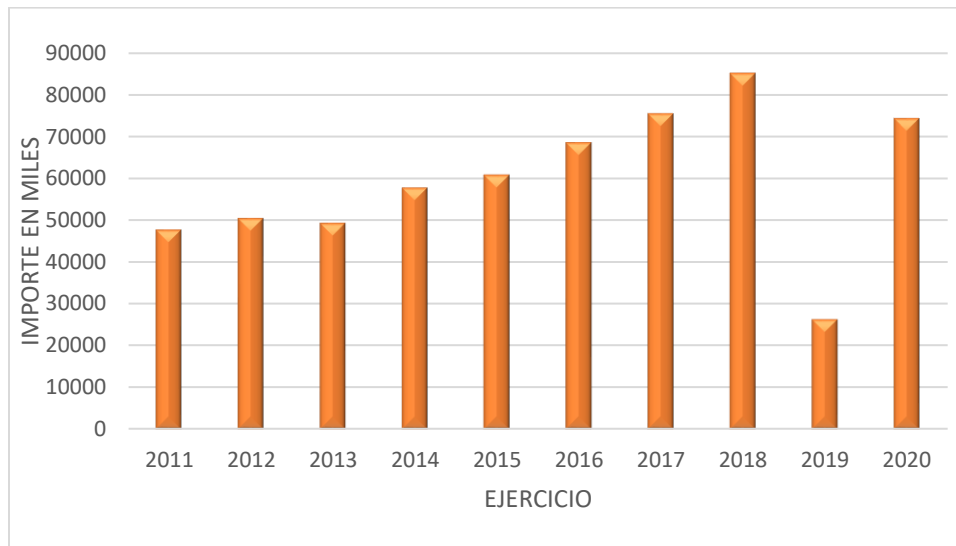
Incremento en el presupuesto otorgado en Convenio de Subsidio Federal-Estatal

Ejercicio	Importe	% Incremento
2011	47,742,417.29	4.62%
2012	50,512,682.00	4.46%
2013	49,306,418.00	4.18%
2014	57,791,281.00	4.67%
2015	60,837,768.00	4.68%
2016	68,562,805.00	5.01%
2017	75,521,510.00	5.23%
2018	85,115,485.00	5.57%
2019	26,311,981.00	1.69%
2020	74,362,276.00	4.56%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Tabla 1

Figura 2

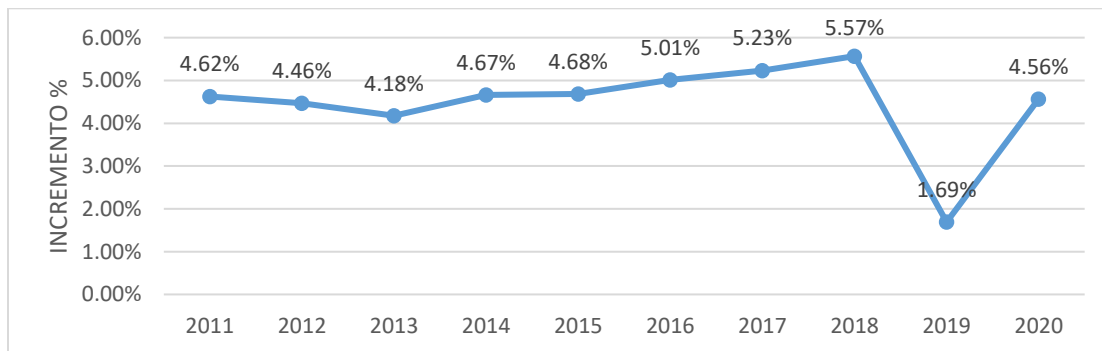
Importe del incremento en valor absoluto del subsidio Federal-Estatal otorgado a la IES



Fuente: elaboración propia datos de la tabla 2

Figura 3

Incremento porcentual en el presupuesto otorgado a la en Convenio de Subsidio Federal-Estatal



Fuente: elaboración propia datos de la tabla 2

Egresos por Nómina y Prestaciones otorgados en los Convenios Sindicales

Incrementos anuales nominales establecidos en los convenios labores de la institución y los sindicatos académico y administrativo se presentan a continuación-

Sindicato Administrativo. Los salarios y las prestaciones se han mantenido en el periodo estables en proporciones casi constante y también se puede observar

que los mismo ocurre con los incrementos que no presentan ninguna variación notable e inclusive en el incremento del último periodo es menor que los años anteriores (Tabla 3, Figura 4).

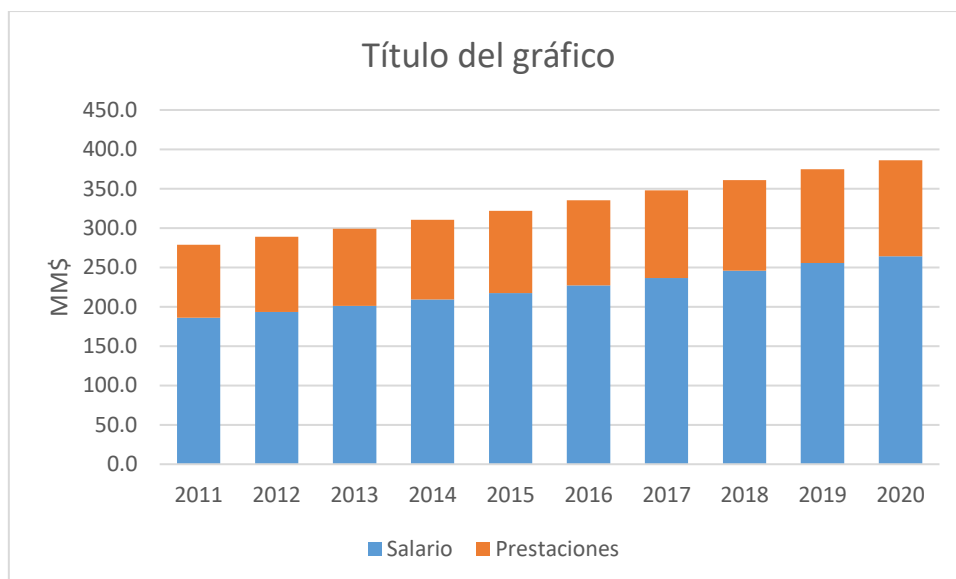
Tabla 3

Egresos por salarios y prestaciones no ligadas del Sindicato administrativo

Ejercicio	Salario	Prestaciones	Importe
2011	186,279,716	92,582,134	278,861,851
2012	193,544,625	95,381,447	288,926,072
2013	201,092,866	98,232,515	299,325,380
2014	209,136,580	101,253,421	310,390,001
2015	217,502,043	104,388,354	321,890,398
2016	227,289,635	108,011,190	335,300,826
2017	236,381,221	111,535,445	347,916,666
2018	245,836,470	115,215,003	361,051,472
2019	255,669,928	119,056,992	374,726,921
2020	264,362,706	121,861,703	386,224,409
2020	264,362,706	121,861,703	386,224,409

Figura 4

Egresos por salarios y prestaciones no ligadas del Sindicato administrativo



Fuente: elaboración propia datos de la tabla 3

La relación de las prestaciones en relación a la nómina se ha mantenido en los mismos niveles a partir del año 2014 y se distribuyen como se presenta en la tabla 4.

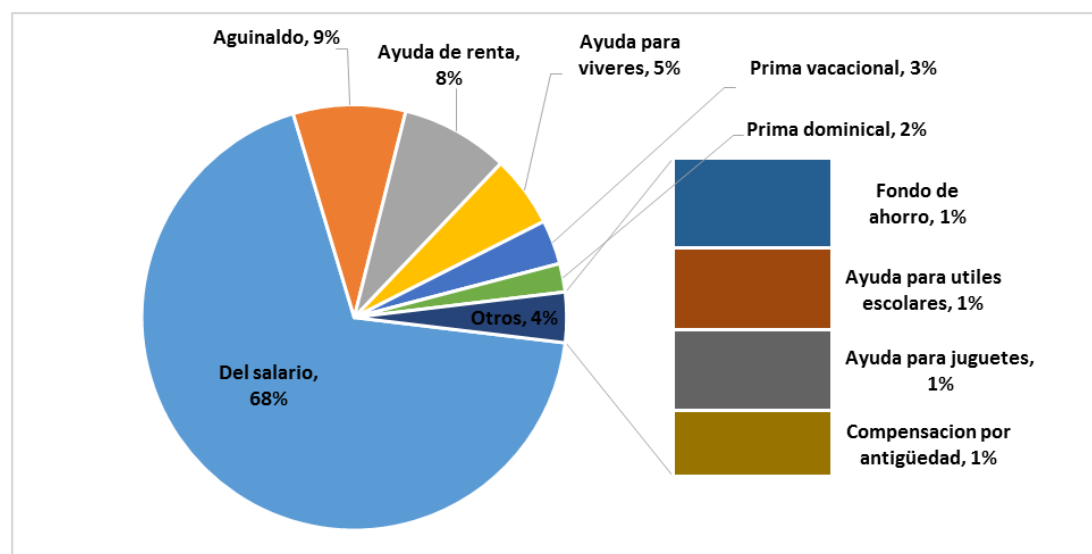
Tabla 4
Relación de salarios y prestaciones del Sindicato Administrativo

Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Salario	67%	67%	67%	67%	68%	68%	68%	68%	68%	68%
Prestaciones	33%	33%	33%	33%	32%	32%	32%	32%	32%	32%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia.

El salario representa el 68% y de las prestaciones no ligadas los más representativos (Figura 5) tienen que ver con aguinaldo ayuda de renta y la despensa, sin que representen un incremento diferenciado como se puede ver se han mantenido proporcionalmente constantes en período.

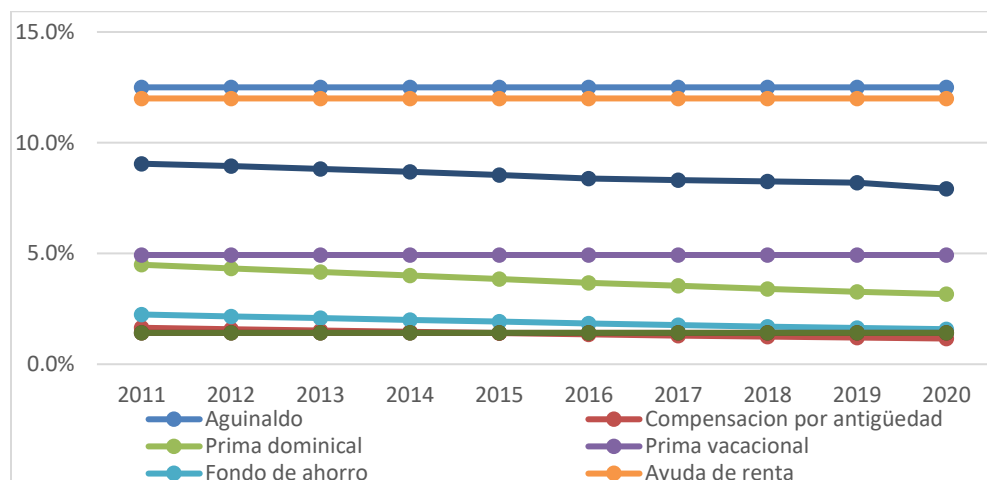
Figura 5
Distribución de nómina y prestaciones Sindicato Administrativo año 2020



Fuente: Elaboración propia basado en página de transparencia de la institución

Figura 6

Incremento en las diferentes prestaciones otorgadas al Sindicato Administrativo



Fuente: Elaboración propia

Estos valores se relacionan con los valores otorgados anualmente por los convenios y que para este sindicato se indican en la tabla 5, donde puede observarse que solamente el año de 2016 tiene un incremento significativo comparativamente con los demás ejercicios.

Tabla 5
Incremento salarial y de prestaciones no ligadas Sindicato Administrativo

Año	% Aumento directo al salario	% Aumento prestaciones no ligadas
2011	4.2%	2.8%
2012	3.9%	2.7%
2013	3.9%	2.4%
2014	4.0%	2.4%
2015	4.0%	2.4%
2016	4.5%	2.5%
2017	4.0%	3.1%
2018	4.0%	3.2%
2019	4.0%	3.3%
2020*	3.4%	2.4%

*Aunque no se firmó incremento a las prestaciones no ligadas si se otorgó el aumento en las cláusulas del contrato colectivo.

Fuente: en base a los datos reportados en la página de transparencia de la institución.

Sindicato Académico. El monto de las prestaciones del sindicato académico es mayores que las del administrativo representan alrededor del 40 % del monto relacionado con este sindicato, pero han guardado la misma proporción en relación al salario durante todo el periodo (Tabla 6, Figura 7)

Tabla 6

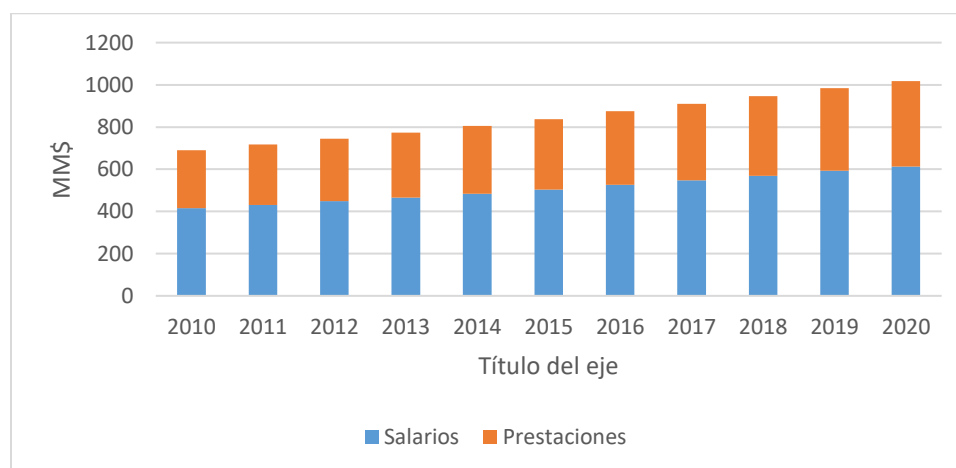
Egresos por salarios y prestaciones no ligadas del Sindicato Académico

Ejercicio	Salarios	Prestaciones	Importe
2011	431,534,730	285,538,600	717,073,330
2012	448,364,585	296,674,605	745,039,190
2013	465,850,803	308,244,915	774,095,719
2014	484,484,836	320,574,712	805,059,547
2015	503,864,229	333,397,700	837,261,929
2016	526,538,119	348,400,597	874,938,716
2017	547,599,644	362,336,621	909,936,265
2018	569,503,630	376,830,085	946,333,715
2019	592,283,775	391,903,289	984,187,064
2020	612,421,423	405,228,001	1,017,649,424
Total	5,597,383,014	3,703,689,510	9,301,072,525

Fuente: Página de transparencia de la Institución

Figura 7

Egresos por salarios y prestaciones no ligadas del Sindicato Académico

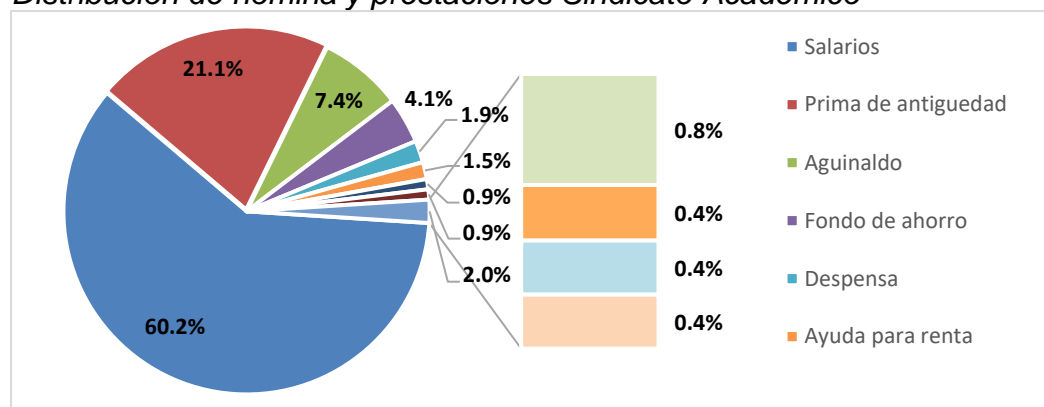


Fuente: Elaboración propia

Siendo los conceptos más elevados los que se correlacionan directamente al salario, prima de antigüedad, aguinaldo que representan del 90% del monto de los egresos (Figura 8).

Figura 8

Distribución de nómina y prestaciones Sindicato Académico



Fuente: Elaboración propia

El comportamiento de los incrementos (Tabla 7) de los incrementos salarial y de prestaciones mantiene el mismo valor y solamente como en el caso del contrato administrativo el año de 2016 muestra un comportamiento por encima del esperado en un 0.5%.

Tabla 7

Incremento salarial y de prestaciones no ligadas Sindicato Académico

Ejercicio	Salarios	Prestaciones	Importe
2011	4.00%	4.00%	4.00%
2012	3.90%	3.90%	3.90%
2013	3.90%	3.90%	3.90%
2014	4.00%	4.00%	4.00%
2015	4.00%	4.00%	4.00%
2016	4.50%	4.50%	4.50%
2017	4.00%	4.00%	4.00%
2018	4.00%	4.00%	4.00%
2019	4.00%	4.00%	4.00%
2020	3.40%	3.40%	3.40%

Fuente: Elaboración propia

Total del Importe de Contratos Colectivos de Trabajo

Tabla 8

Importe de los convenios laborales de la institución y los sindicatos académico y administrativo

Ejercicio	CTT Académico (\$)	CTT Administrativo (\$)	Total (\$)
2011	617,814,446	378,120,734	995,935,181
2012	641,909,210	392,056,052	1,033,965,262
2013	666,943,669	406,477,430	1,073,421,099
2014	693,621,416	421,828,133	1,115,449,548
2015	721,366,272	437,786,054	1,159,152,327
2016	753,827,754	456,411,787	1,210,239,542
2017	783,980,865	473,872,066	1,257,852,931
2018	815,340,100	492,045,088	1,307,385,187
2019	847,953,703	510,960,281	1,358,913,985
2020	876,784,129	527,089,704	1,403,873,833
Total	7,419,541,564	4,496,647,329	11,916,188,895

Fuente: Elaboración propia basada en datos de página de transparencia de la IES **Comparativo**

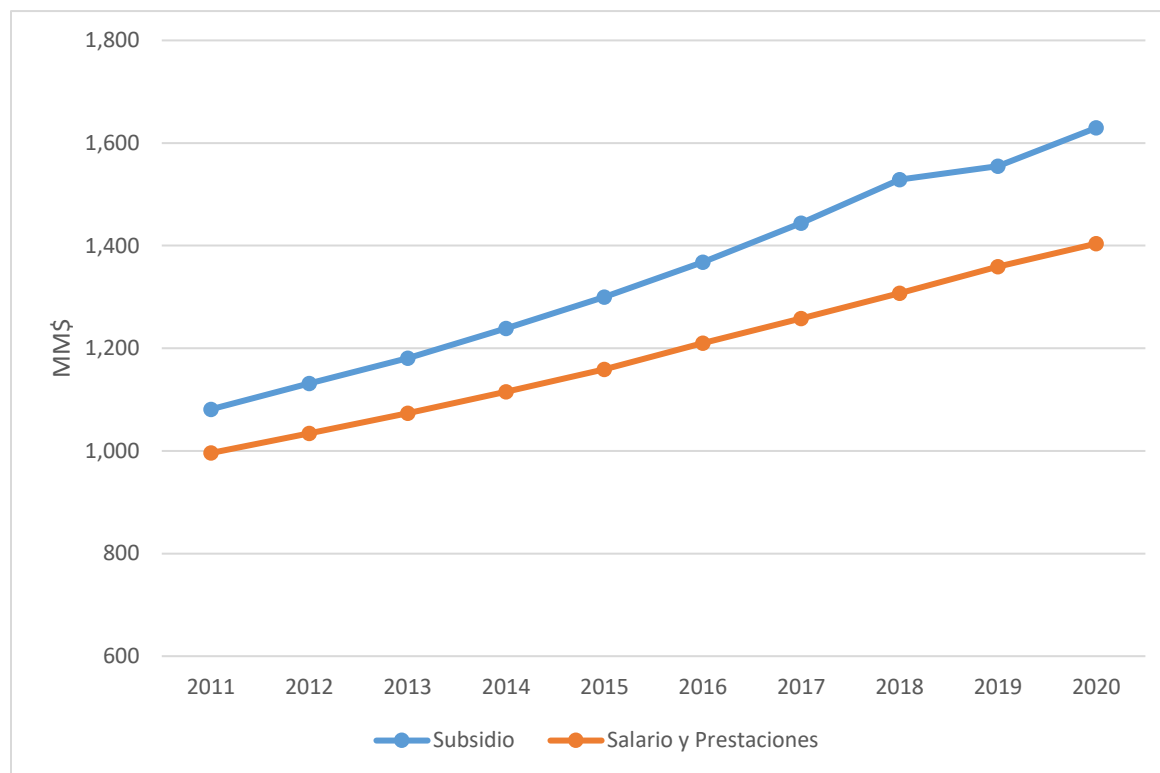
Tabla 8

Comparación del importe de los subsidios estatal y federal e importe por Salarios y prestaciones de los CCT

Ejercicio	Importe Federal y Estatal (\$)	Importe Convenios Sindicales (\$)
2011	1,081,128,073.00	995,935,181
2012	1,131,640,755.00	1,033,965,262
2013	1,180,947,173.00	1,073,421,099
2014	1,238,738,454.00	1,115,449,548
2015	1,299,576,222.00	1,159,152,327
2016	1,368,139,027.00	1,210,239,542
2017	1,443,660,537.00	1,257,852,931
2018	1,528,776,022.00	1,307,385,187
2019	1,555,088,003.00	1,358,913,985
2020	1,629,450,279.00	1,403,873,833

Figura 10

Comparación del importe de los subsidios estatal y federal e importe por Salarios y prestaciones de los CCT



Fuente: Elaboración propia

Importe de incremento anual en el presupuesto otorgado a la institución en Convenio de Subsidio Federal-Estatal e importe de incremento anual en las prestaciones de los CCT de los sindicatos académico y administrativo está en todos los casos, a excepción del ejercicio 2019 por encima del incremento salarial, también hay que resaltar que en el año 2018 hubo un apoyo mayor pero estos recursos por así decirlo no pueden ser arrastrados o promediados ya que deben ejercerse en el año para el que fueron presupuestados, (Tabla 9, Figura 11)

Tabla 9

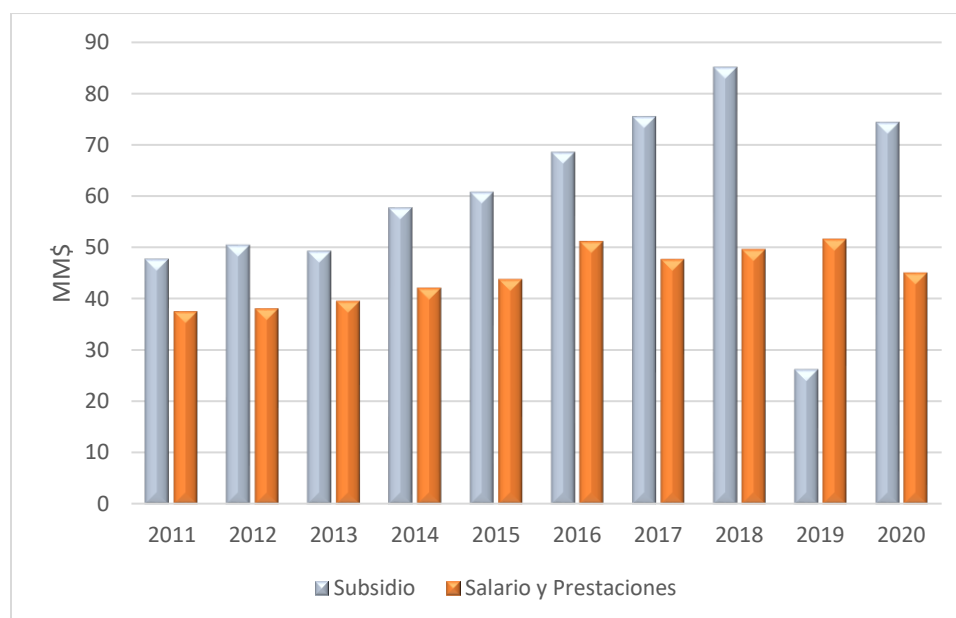
Comparación del incremento de los subsidios estatal y federal e importe por Salarios y prestaciones de los CCT.

Ejercicio	Importe de incremento en Convenio de Subsidio (\$)	Importe de incremento en las prestaciones de los CCT de sindicatos (\$)
2011	47,742,417.29	37,441,609.06
2012	50,512,682.00	38,030,081.00
2013	49,306,418.00	39,455,837.00
2014	57,791,281.00	42,028,449.00
2015	60,837,768.00	43,702,779.00
2016	68,562,805.00	51,087,215.00
2017	75,521,510.00	47,613,389.00
2018	85,115,485.00	49,532,256.00
2019	26,311,981.00	51,528,798.00
2020	74,362,276.00	44,959,848.00
Totales	596,064,623.29	445,380,261.06

Fuente: Informes financieros en página de transparencia de la universidad.

Figura 11

Comparación entre incremento de los subsidios estatal y federal y el importe por Salarios y prestaciones de los CCT



Fuente: Elaboración propia

Para responder a la hipótesis de la investigación se registran los incrementos otorgados al subsidio y por convenios de los contratos colectivos de trabajo se confirma que a excepción del año 2019, los incrementos al subsidio son superiores al otorgado a los sindicatos, por lo que el déficit no puede ser atribuido al salario y prestaciones otorgadas, sino únicamente en el año señalado en donde en realidad no es el incremento el verdadero problema sino una drástica disminución en el presupuesto asignado a la institución (Tabla 10, Figura 11).

Tabla 10

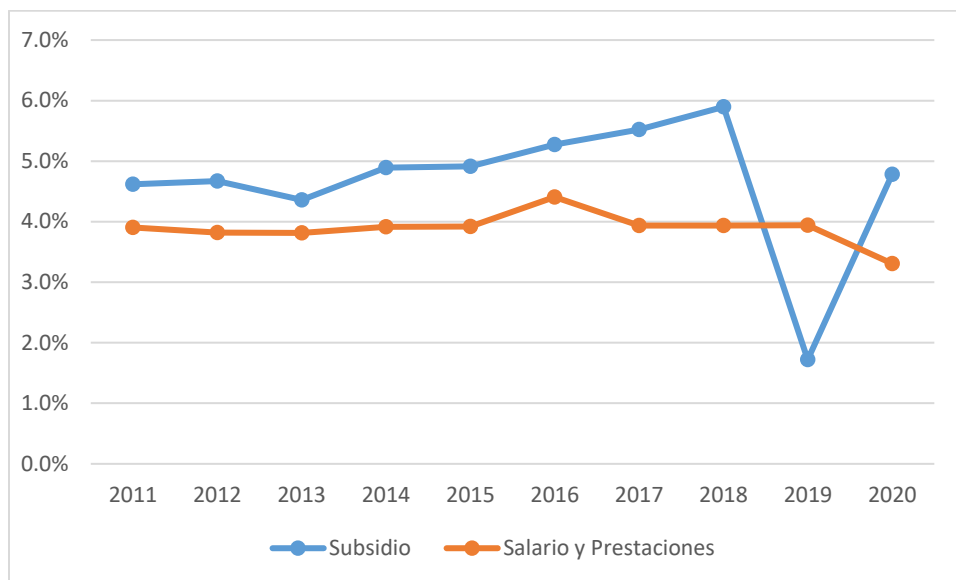
Comparación entre el porcentaje del incremento de los subsidios estatal y federal y el porcentaje del incremento por Salarios y prestaciones de los CCT.

Ejercicio	% de incremento en Convenio de Subsidio	% de incremento en las prestaciones de los CCT de sindicatos	Diferencia en los incrementos %
2011	4.6%	3.9%	0.7%
2012	4.7%	3.8%	0.9%
2013	4.4%	3.8%	0.5%
2014	4.9%	3.9%	1.0%
2015	4.9%	3.9%	1.0%
2016	5.3%	4.4%	0.9%
2017	5.5%	3.9%	1.6%
2018	5.9%	3.9%	2.0%
2019	1.7%	3.9%	-2.2%
2020	4.8%	3.3%	1.5%

Fuente: elaboración propia

Figura 11

Porcentaje del incremento de los subsidios estatal y federal e importe por Salarios y prestaciones de los CCT.



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

El presupuesto otorgado a la IES motivo de esta investigación, ha reflejado un incremento en el importe anual por el periodo comprendido del 2011 al 2020, este recurso financiero está destinado al pago de los conceptos establecidos por la SHyCP, como son las remuneraciones al personal y gasto operativo.

En este trabajo se han identificado los conceptos e importes de los egresos que integran los convenios sindicales de administrativos y académicos en el periodo especificado, de igual forma se han registrado y analizado los montos de subsidios o presupuesto federal – estatal, asignados a la institución, respondiendo a las preguntas que en este sentido se plantearon.

En el caso de la aplicación de este presupuesto por parte de la universidad al pago de los salarios y prestaciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo con los sindicatos de trabajadores administrativos y de trabajadores académicos y a las modificaciones en los importes que se han acordado en los convenios laborales anuales de revisión, se observa como resultados de los análisis al contenido de los informes financieros anuales que el incremento del importe de las prestaciones contractuales otorgadas en las revisiones salariales, no son mayores al incremento otorgado sino solamente en el año 2019 en donde el monto si representa una cantidad que está por encima del 20% del déficit de la institución al año 2020 si se incluye el gasto operativa para el que se carece de presupuesto, pero la causa no radica en el incremento de salarios y nómina sino en el decremento del presupuesto.

Por lo que se propone analizar los resultados por medio de grupo de enfoque con los actores para identificar otras posibles causas del déficit de la institución atribuibles a costos operativos, administración central, manejo financiero e inflación y proponer alternativas de solución.

Derivado de esta conclusión, se recomienda que la administración central de la Institución revise los conceptos de egresos que se han aplicado en cada periodo y conocer cuáles son los que han propiciado el déficit en la finanzas que ha informado la Rectoría a la comunidad universitaria, con la finalidad de realizar las correcciones o adecuaciones a la aplicación del presupuesto que permita cumplir con las funciones sustantivas, oferta educativa, compromisos laborales, infraestructura y gastos de operación.

El financiamiento de la universidad pública es un tema en permanente discusión por parte de los actores involucrados en la actividad académica (alumnos, profesores, personal no docente), los políticos y la sociedad en general. La cuestión es si la financiación debe quedar a cargo del presupuesto o si se introducen aranceles (precios) que aporten fondos, ya sea parcial o totalmente. La legislación muestra que la sociedad no ha encontrado una respuesta satisfactoria.

Detrás de esas dos formas de financiamiento aparecen las cuestiones de eficiencia y equidad entre los dos objetivos. En estos momentos el tema reaparece ante el anuncio del gobierno de introducir modificaciones a la Ley de Educación Superior, siendo el financiamiento y las condiciones de admisión y permanencia como alumno regular, tres de las cuestiones que concentrarán la atención. No obstante, es necesario trascender el sentido político que tales criterios adoptan, perfeccionándolos y otorgándoles mayor objetividad y transparencia e, incluso, un estatus jurídico que aporte certidumbre a tales procesos.

Bibliografía

- Aburto Martínez E, (2013). *Diversificación de las fuentes de financiamiento en las universidades públicas, el caso de la universidad veracruzana*. UV
- Andión Gamboa, M. (2006). Políticas públicas para la educación superior. *Reencuentro* 45.
- Anuies (2019). *Resultados del diagnóstico integral de nueve universidades públicas estatales en situación financiera crítica*. ANUIES SEP AMCVIES

Buendía Espinosa, A. (2014). *Universidades públicas mexicanas, diversidad y complejidad, Región Noreste*, UAM

Cabeza, M. A. (2004). Indicadores de gestión en la educación superior como herramienta de la planificación estratégica. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, X (2), 105-116.

Casanova Cardiel, H. (2004). Autonomía y gobierno universitario: la Universidad Nacional. *Perfiles Educativos*, XXVI (106), 180-187.

Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (2019). *Presupuesto de egresos de la federación, solicitud de ampliación para el presupuesto de la educación superior*. CUPIA.

http://www.uabjo.mx/media/1/2019/11/An%C3%A1lisis_PPEF_2020_y_propuesta_ANU_IES_-_CUPIA.pdf

Contratos Colectivo de Trabajo de Trabajadores y Empleados de la UPE. 2011-2020

Duran Encalada J. y Anzaldo Campos B. (1993). Propuesta de un modelo para la asignación y distribución de recursos financieros para universidades públicas. *Revista Educación Superior*, (87).

Estrada García M. [18 al 22 de noviembre del 2019)]. *La crisis en el financiamiento de las universidades públicas estatales y sus tendencias a 2024 y 2030*. XV Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE

Gatica Lara, I (1995). El sindicalismo universitario independiente ante el cambio laboral: el caso del SITUAM. *Política y Cultura*, (5). 191-205.

Hernández Pérez, V. (2005). *El financiamiento de la Educación Superior en México*. CESOP

López Zárate Romualdo. (1998). Una aproximación a las formas de gobierno de las Universidades Públicas. *Sociológica*, 36, 1-19.

Mendoza Rojas, J. (2019). Presupuesto federal de educación superior en el primer año del gobierno de Andrés Manuel López Obrador: Negociaciones y retos. *Revista de la educación superior*, 48(191), 51-82.

Mendoza Rojas, J. (2020). Presupuesto federal de la educación superior en dos décadas y primeros impactos de la crisis sanitaria de 2020. En H. Casanova Cardiel (Coord.), *Educación y pandemia: una visión académica* (pp. 92-102). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

Mendoza Rojas, J. (2008). Los conflictos de la UNAM en el siglo XX. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 11. 265-267.

Montalvo Romero, M. T. (2011). *El financiamiento de la Universidad Mexicana basado en indicadores: una visión global*. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. Real Centro Escorial Universitario, 44, 623-640.

Porto, I. y Di Grescia, I. (2007). Financiamiento de la universidad pública. *Estudios Económicos*, 24 (49), 5-68...

Puyana Ferreira, J. (2000). Proceso de Trabajo y Sindicalismo Universitario. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 7(21), 1-21

<https://www.redalyc.org/pdf/105/10502107.pdf>

Rondero López N. [7-11 noviembre del 2011]. *El trabajo universitario: académicos y administrativos frente a la reforma laboral*. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. UANL. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11>

- Rondero López N, (2006). Modos de Regulación del Trabajo Académico en las Universidades Mexicanas: de la Regulación Laboral a la Académica, *Denarius Revista de Economía y Administración*, (13).
- Subiñas, Marta. (2016). Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones, de Marta Subiñas. *Perfiles latinoamericanos*, 24(48), 327-330. <https://doi.org/10.18504/pl2448-014-2016>
- Tamez González, S., Pérez Domínguez, J. F. (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educação & Sociedade*, 30(107), 373-387
- Temas Públicos (2020) Recursos públicos a Universidades, un análisis de las principales cifras.
- Ugalde, L. C. (2019). *Planeación, programación y rendición de cuentas del presupuesto de las Universidades Públicas en México, razones, resultados y retos*. Integralia
- Universidad Veracruzana (2019) *Consideraciones Sobre El Financiamiento Federal A Las Instituciones Públicas de Educación Superior Mexicanas a partir de su Magnitud Institucional*. ANUIES