

La política neoliberal impide mayores avances en nuestra revisión

José Eduardo Amador

El STUNAM emplató a huelga bajo el reclamo de 20 % de Aumento Salarial, revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, fortalecimiento del Programa de Recuperación Salarial, actualización de los reglamentos y convenios que regulan la relación laboral, perfeccionamiento del Programa de

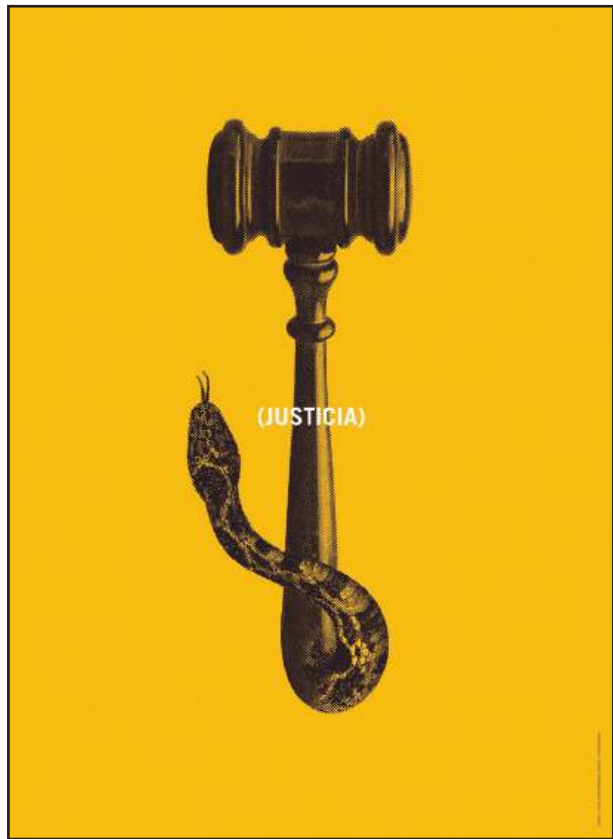
Jubilación o Pensión Digna de los trabajadores universitarios, reinstalación de los trabajadores rescindidos o sancionados y, construcción y equipamiento del hospital universitario de alta especialidad.

En este escenario se instaló la mesa de trabajo entre la UNAM y la representación sindical, el jueves 20 de agosto en el

auditorio de la Dirección de Relaciones Laborales y, a más de un mes de negociación hay avances significativos que ya dan respuesta favorable a varias de las demandas sindicales. Cabe señalar que antes de la instalación de las mesas de trabajo, el secretario general del sindicato informó que iniciamos este proceso con un triunfo previo:

el reordenamiento tabular del 5 % horizontal y vertical para los rangos 2, 3, 4 y, para los niveles horizontales "A", "B" y "C" del rango 5, "A" y "B" del rango 6 y, "A" del rango 7; bajo una inyección de 424 millones de pesos del presupuesto universitario, que beneficia a 11,551 trabajadores que lo cobraron por primera vez el pasado 10 de septiembre.

Sigue en página 2



“Parriastés: el filo cortante de la verdad”, un proyecto de estudio_pep_carrio. La comunidad de la Clase Creativa.
Imagen: Doméstika | [pinterest.com](https://www.pinterest.com)

La becarización del talento: problema difuso, profuso y confuso

*Francisco Emmanuel González Ángeles

Cuando una persona se ha doctorado, asumimos que aprendió el oficio del científico, es decir, que publica, participa en congresos, forma redes y se internacionaliza. Si esa persona obtiene un empleo estable, no solo afianzaría su trayectoria profesional, sino que, al mismo tiempo, representaría una ganancia para un Estado que año con año financia el aumento de su masa crítica. Sin embargo, un alto grado de especialización y un vasto currículum podrían ser insuficientes para obtener una posición en el mercado global de la profesión científica. Un investigador recién formado puede dedicar más de una década a trabajos académicos precarios antes de lograr un espacio en un mercado laboral altamente competido y constreñido. Estamos frente a un desequilibrio estructural, que pone en el centro del debate una notable tensión: el desajuste entre la formación para la actividad científica y el mercado académico.

Este desajuste ha orillado al replanteamiento curricular en algunas universidades del mundo para formar a los futuros científicos tanto en habilidades transferibles hacia los mercados no académicos, como en un conjunto de peripecias implícitas en el ejercicio del oficio científico, como la gestión del financiamiento, el estableci-

*Departamento de Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados DIE-CINVESTAV.

Sigue en página 4

La primavera laboral

debería florecer en los centros de trabajo

Valeria Reyes

Hay algo que cambió en el Segundo Informe de Gobierno de la presidenta Claudia Sheinbaum Pardo y que vale la pena mirar más allá del discurso y las cifras, y esa es la forma en que el gobierno está construyendo sus espacios de interlocución.

El 1 de septiembre, Palacio Nacional recibió a gobernadores, legisladores, integrantes del Poder Judicial, empresarios, académicos, representantes de distintos sectores y dirigentes sindicales. Entre ellos estuvieron Carlos Hugo Morales Morales, dirigente del Sindi-

Nuestra organización de jubilados y pensionados

Horacio Zacarías Andrade

A convocatoria expresa del entonces secretario general del STUNAM, Ing. Agustín Rodríguez Fuentes en el año de 1997 y después de varias reuniones en la Facultad de Ingeniería, se constituyó el 28 de marzo de 1998, la Organización de Jubilados y Pensionados de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Sigue en página 4

El Esperanzador Encuentro Capitalino

Entre el EZLN y nuestras Madres Buscadoras

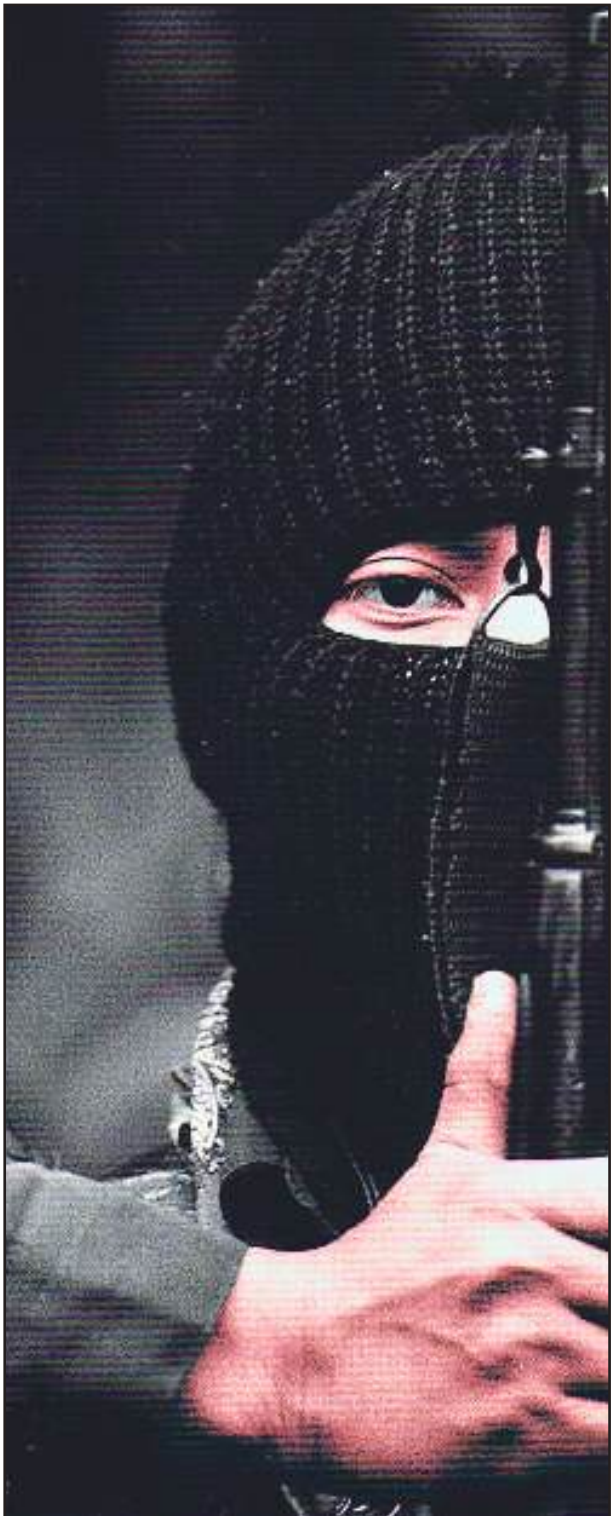
Alfredo Velarde

Los pueblos no disfrutarán de más libertad que aquella que su audacia consiga arrebatarse al miedo
—Stendhal, *vie de Napoleón*

En las postrimerías terminales del año viejo que en breve concluirá, un esperanzador y trepidante evento formidable ocurrirá en el centro político neurálgico del triste México actual asediado - ¡durante ya tanto tiempo! -, por los demoledores además de destructivos efectos de un capitalismo salvaje sin entrañas y auto centrado con su ambición desmedida en el tan inhumano cuanto impune despojo de todo, contra el conjunto del abajo-social explotado y oprimido.

Aludimos, entonces, a la gran movilización que el EZLN, de nuevo, prepara como en sendas ocasiones históricamente previas –y contra el ultramontano desplante reaccionario que los creía “extintos”–, la dirección de sus pasos siempre militantes y solidarios hacia la capital del país, para acudir al encuentro en fraterna comunión esencial con todas nuestras ejemplares Madres Buscadoras del sin fin de los más de 130 mil desaparecidos que hoy están ausentes, en México; del mismo modo en que también ello ocurre en catastrófico guarismo estadístico que crece y crece, ejemplarmente enunciado el hecho, 12 años después, en el caso específico de los 43 estudiantes normalistas de Ayotzinapa y que a todos nosotros nos segui-

Sigue en página 2





La política neoliberal impide...

Viene de página 1

Bajo el prólogo anterior, el jueves 20 de agosto se iniciaron formalmente las negociaciones entre la UNAM y el STUNAM y, a más de un mes de arduos debates, se han firmado 3 actas que ponen a salvo a más de la mitad del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo, a saber: el proemio, 53 cláusulas ordinarias, 3 económicas y 44 transitorias que quedan intactas en su redacción, ¡sin ninguna modificación!

El miércoles 2 de septiembre la administración universitaria presentó en la mesa de trabajo (y después se hizo pública) una circular que afirma que todos los trabajadores tienen garantizado el derecho a la seguridad social desde el primer día de labores y, en la mesa del 4 de septiembre se acordó una modificación que complementa y mejora el contenido de la cláusula No. 2 (legislación aplicable) del Contrato Colectivo de Trabajo. Cabe señalar que también fue reducido el puntaje requerido para acceder a la letra “C” máxima del tabulador horizontal, disminuyendo de 4,500 a 4,000 puntos, e incrementando la cantidad de puntos que le aportan los factores al trabajador para que, sumados, pueda arribar a la letra “C” máxima con mayor facilidad, a saber: puntualidad y asistencia pasó de aportar 162,5 puntos por trimestre, a 190 en el mismo periodo; el no utilizar los días económicos pasó de 150 a 160 puntos por

trimestre; la letra “E” del programa de Calidad y Eficiencia pasó de 40 a 60 puntos por cuatrimestre y, finalmente la permanencia en el nivel tabular “C” pasó de aportar 100 puntos por año, hasta 3 años, a aportar 100 por año, hasta 4 años, con lo que ¡será más fácil que los trabajadores lleguen a la letra “C” máxima!

Sin embargo, faltan cosas por hacer, recordemos que en el punto de fortalecimiento del Programa de Recuperación Salarial solicitamos la mejora del Programa de Complemento al Salario por calidad y eficiencia en el trabajo, mediante el incremento de la cantidad porcentual del salario que se recibe como bono. También se encuentra pendiente la instalación de la mesa ampliada de tabuladores que revise el problema de la compactación porcentual entre niveles horizontales y entre rango y rango vertical, a la par de la solicitud de incremento salarial tabular del 20 % y, el 100 % al vale de despensa.

Otros puntos pendientes de respuesta universitaria son: la creación de un programa de profesionalización del personal de vigilancia, la especificidad del nombramiento de técnico, la implementación de un programa piloto de excelencia para auxiliares de intendencia, peo-

nes y vigilantes, así como la actualización de los cursos de capacitación en función de las nuevas tecnologías, la entrega del proyecto del catálogo de puestos del personal de confianza, la actualización del convenio único sobre la invasión de la materia de trabajo, la implementación de un programa para la carrera administrativa universitaria, la revisión y actualización de los reglamentos de las comisiones mixtas contractuales, la permanencia y perfeccionamiento del programa de jubilación o pensión digna, el pago íntegro de la gratificación por jubilación, pensión o renuncia, la reinstalación de los trabajadores rescindidos, etc.

¡Faltan muchos temas todavía! Y algunos vienen rezagados de revisiones anteriores, sin embargo, las mesas de trabajo aún no terminan porque faltan varias semanas para que venza el plazo del emplazamiento a huelga y, la movilización callejera debe potenciarse para ejercer mayor presión. Cabe señalar que el secretario general del STUNAM ha jugado un buen papel y, ha llevado una correcta conducción de este proceso mediante la combinación de la lucha callejera, la diplomacia política y, la presen-

tación de documentos y propuestas que, bajo la erudita colaboración del Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM, han justificado académica y técnicamente, ante la Secretaría de Hacienda y el Congreso de la Unión, la necesidad de mayor presupuesto para que la UNAM mejore las condiciones laborales y salariales de los trabajadores.

Para ello, la fuerza estu-namita es insuficiente por sí sola, e incluso con el apoyo callejero de la UNT, seguimos careciendo del potencial necesario para obligar al gobierno federal para que abandone la senda del neoliberalismo en materia de asignación de presupuesto a la universidad y, para obligar a la corrupta y también neoliberal administración universitaria para que mejore las condiciones salariales y laborales de los trabajadores académicos y administrativos. ¡Hace falta sumar más fuerza! ¡Hace falta la organización nacional de sindicalismo universitario! ¡Hace falta construir un Frente con todo el sindicalismo nacional y las organizaciones sociales, campesinas, estudiantiles y populares para arrebatar cambios profundos y duraderos! De lo contrario el próximo año nos volveremos a ver casi solos en las marchas y presentando documentos que poco influyen en las decisiones presupuestales del Gobierno Federal y la UNAM. 🐌

El Esperanzador Encuentro Capitalino...

Viene de página 1

rán faltando hasta el esclarecimiento de la auténtica verdad histórica respecto a la “Noche de Iguala” capaz de fincar responsabilidades a sus reales autores, intelectuales y materiales, hasta hoy cubiertos por una indignante impunidad.

Se trata, como bien se puede percibir con el nuevo esfuerzo zapatista, por acudir al encuentro unitario, con una emblemática y reconocida forma de organización autónoma desde el más legítimo abajosocial que es portador de una inmensa fuerza moral, expresada por todas las entrañables Madres Buscadoras y que hoy constituyen una irrecusable reserva ética, así como un ejemplo alternativo, frente a la indolencia y la demagógica retórica oficialista de la Cuarta Simulación, y en la cual, en apenas dos años en el poder de la “Primera Mujer en la titularidad del Poder Ejecutivo”, y que habiéndose presentado en su inicio presidencialista como “de izquierda” y además “feminista”, en clara sintonía con el rápidamente descascarado eslogan claudista, según con ella “ha-

bían llegado todas las mujeres al poder”, no ha sido capaz de hacer otra cosa, que torear, con sus desplantes maniqueos, a las Madres Buscadoras en el más desmovilizador estilo obradorista ya conocido, frente a movilizaciones como las del magisterio y su mediatizador desdén con las Madres Buscadoras, y su nulo apoyo real a ellas.

Por lo demás, basta una panorámica mirada sobre los tristes saldos que deja, el 2º “Informe Presidencial” de Sheinbaum, para percibir el claro desfondamiento de eso que si bien y en sus inicios se presentó desde el sexenio de su mentor -ya ausente y jubilado-, como una histórica y auténticamente falsa “Transformación” de la vida social para lo que queda de la (semi) República. Todo lo cual, conduce y obliga a rodear de solidaridad el próximo arribo de la Delegación Zapatista a la capital y, además, conviene invitar al amplio crisol de las organizaciones sociales, civiles y populares verdaderas, autónomas e independientes, a hacer suyo el Beneplácito con el Encuentro EZLN-Madres Bus-



cadoras. Y con ellas, de las otras organizaciones legítimas de la izquierda real que coadyuven a hacer claro el por qué, sólo las expresiones anticapitalistas, merecen denominarse a sí mismas y a sus organizaciones fraternas, propias de una izquierda real que no se resistan a serlo del modo más consecuente y ético. Solo así, se entenderá, entonces, cómo y por qué, una izquierda sincera está contra lo privado

neoliberal y también contra lo público estatal que se agota en todas sus expresiones gubernamentales, por el simple y sencillo motivo de que la izquierda real, está a favor de lo común para todos. ¿Acaso sobra agregar aquí, que también los universitarios, debemos sumarnos a esa tan relevante cuanto trascendente iniciativa política unitaria y de confluencia alternativa del presente? 🐌

estén siendo atendidas. Eso se demuestra después, traducido en acciones en el centro de trabajo, en la nómina, en los contratos colectivos, en la posibilidad real de ejercer o ampliar un derecho, es decir, se demuestra en los HECHOS.

Uno de los conceptos que destacó en el informe fue el de “prosperidad compartida”, la idea de que el crecimiento económico debe traducirse en bienestar y que el Estado debe recuperar su papel como garante de derechos y como instrumento para una distribución más justa de la riqueza.

La pregunta inevitable desde nuestras trincheras es: ¿cómo se refleja esa prosperidad compartida en la realidad de los trabajadores, universitarios o no?

En las revisiones salariales y contractuales, un aumento nominal puede convertirse rápidamente en una pérdida real cuando la inflación y el costo de vida avanzan más rápido que los incrementos salariales. Esto lo sabemos bien quienes hemos acompañado las revisiones en nuestras organizaciones. Sobre el papel, una cifra puede verse muy bien. En la vida cotidiana, la historia puede ser otra.

No basta con que el salario mínimo aumente si los tabuladores permanecen comprimidos, las categorías pierden sus diferencias salariales o las revisiones contractuales no logran recuperar efectivamente el poder adquisitivo.

Y hay otra discusión que a veces queda fuera, el salario no es solamente cuánto entra cada quincena, sino qué puede hacer realmente una familia con ese dinero. Por eso, la discusión salarial debe considerar también las prestaciones, el desarrollo laboral, la capacitación, la profesionalización y las condiciones en que se realiza el trabajo. En las universidades, además, cualquier política de ampliación de matrícula debe estar acompañada de los recursos necesarios para mantener la calidad educativa.

Más estudiantes requieren más profesores, trabajadores administrativos, infraestructura, laboratorios y servicios. Parece obvio, pero en la práctica muchas veces se pretende ampliar la cobertura sin ampliar en la misma proporción los recursos. Y entonces ocurre lo de siempre, alguien termina pagando el costo. Generalmente quienes están abajo, quienes sostienen cotidianamente las instituciones.

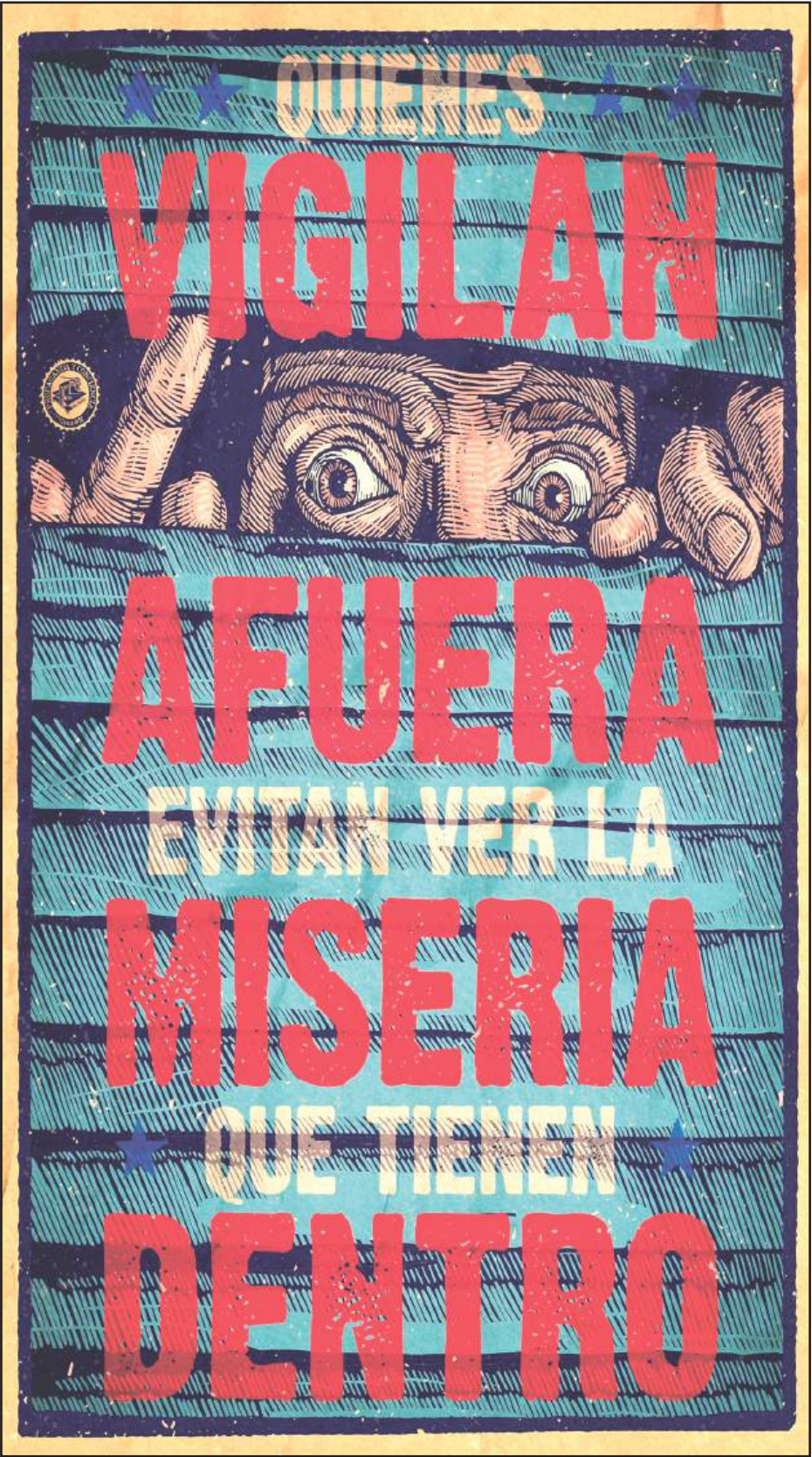
La presidenta Sheinbaum y otros actores políticos han llamado a este periodo una “Primavera Laboral”. Desde el gobierno se han destacado la recuperación real del salario mínimo, la reducción de la pobreza laboral, la ampliación de derechos y el avance hacia la jornada semanal de 40 horas. En junio, el gobierno reportaba una recuperación real acumulada de 154 % del salario mínimo desde 2018.

Estos son avances importantes, lo hemos reconocido en todos los espacios en los que nos encontramos, sería absurdo no hacerlo. Pero tampoco podemos conformarnos con medir una primavera laboral desde las cifras nacionales. Una primavera se sabe que existe cuando florece en algún lugar concreto. En este caso, en los centros de trabajo.

Una ley que no se cumple, una reforma que no llega al centro laboral o un derecho que enfrenta obstáculos para hacerse efectivo convierten una conquis-

La primavera laboral debería florecer...

Viene de página 1



Proyecto ¡Viva la Propaganda! Serie "Arte Al Servicio", Gran OM & Co (Kloer Kloerk); Jun 26.
Imagen: Facebook Gran Om

ta jurídica en una promesa incompleta. Y los trabajadores saben distinguir perfectamente entre una cosa y otra.

Y, creo yo que, ahí se encuentra uno de los grandes desafíos, mientras el discurso nacional habla de recuperación salarial y ampliación de derechos, persisten conflictos prolongados, como el del Monte de Piedad, contratos colectivos bajo presión, dificultades para hacer valer derechos y presupuestos insuficientes.

Entonces, ¿qué hacemos con esa contradicción? Porque tampoco se trata de decir que nada ha cambiado. Sí ha cambiado. El problema es que los cambios no llegan de la misma manera a todos y que, en muchos centros de trabajo, todavía hay derechos que se tienen que pelear una y otra vez.

Por eso la lucha sindical no puede agotarse en la negociación de cada contrato colectivo ni limitarse a responder cuando el conflicto ya está encima. El sindicalismo también tiene que discutir qué tipo de país quiere para los trabajadores, pero también para toda la población.

Y eso requiere organización, movilización y, sí, unidad. Una palabra que hemos usado tantas veces que a veces parece perder significado, pero que sigue siendo indispensable. La unidad sindical no significa, de ninguna manera, que todas las organizaciones tengan que pensar-actuar igual. Tampoco significa desaparecer diferencias que existen y que, en muchos de los casos, son muy importantes. Significa entender que hay problemas que ningún sindicato puede resolver por sí solo.

El salario, la seguridad social, las pensiones, la estabilidad en el empleo, la reducción de la jornada, la vivienda, la salud y la educación no son asuntos de un solo gremio, son problemas del conjunto de los trabajadores.

Por eso, hace falta ampliar el diálogo social hacia el resto del sindicalismo. No solamente para sentarnos en más mesas, sino para llegar a esas mesas con una agenda común, con propuestas, con fuerza y también con la capacidad de decir qué no cuando una propuesta no

resuelve el problema, con el respaldo de la unidad.

Porque dialogar no significa subordinarse y así debe ser entendido. Esta parte me parece especialmente importante, pues hay quienes ven la participación institucional y la movilización como caminos opuestos. No necesariamente debe ser así. Una negociación sin organización detrás puede convertirse en un trámite. Una movilización sin capacidad de diálogo puede terminar chocando una y otra vez con la misma pared. En el STUNAM, la fuerza está en poder hacer ambas cosas.

Movilizar cuando es necesario, negociar para avanzar, regresar a la organización cuando los acuerdos no se cumplen. Y siempre, mantener abiertas las vías del diálogo. Parece sencillo, pero no lo es.

Para un sindicalismo independiente, la interlocución institucional solo tiene sentido si conserva como punto de partida la autonomía y la capacidad de movilización de los trabajadores. La mesa de negociación puede ser una herramienta de lucha; no puede convertirse en el lugar donde la lucha se diluye.

Y aquí aparece otra tarea que creo es todavía más importante, construir un programa autónomo de los trabajadores. No un programa hecho solamente de demandas salariales, aunque el salario siga siendo una prioridad, sino un programa que discuta las condiciones materiales que hacen posible una vida digna. Porque podemos conseguir un aumento salarial y, al mismo tiempo, seguir teniendo que pagar una consulta médica privada. Podemos hablar de recuperación del ingreso mientras una familia no encuentra una vivienda que pueda pagar. Podemos presumir más matrícula universitaria mientras quienes trabajan en las instituciones enfrentan presupuestos insuficientes.

Y justo ahí es donde algo no termina de cuadrar. Si hablamos de “prosperidad compartida”, tenemos que hablar también de derechos sociales garantizados: salud, educación, vivienda, seguridad social, pensiones, cuidados y servicios públicos de calidad. Entendidos, no como favores o apoyos que dependen de una coyuntura, sino como derechos fundamentales garantizados.

Un verdadero Estado de bienestar debería asegurar las condiciones para que esos derechos puedan ejercerse. Y aquí el sindicalismo tiene una tarea que va mucho más allá de las revisiones contractuales, construir una propuesta propia sobre el país que necesitan los trabajadores.

Eso significa discutir el presupuesto público, el financiamiento de las universidades y de los servicios de salud, la seguridad social, la política salarial, las pensiones, la vivienda. Todo está relacionado, aunque muchas veces lo discutamos por separado. Y si no lo discutimos nosotros, si no logramos incidir, otros van a decidir por nosotros.

Para un sindicato independiente como el STUNAM, estar presente en estos espacios no significa renunciar a la independencia, mucho menos una suma de facto a determinado proyecto; significa participar, escuchar, plantear demandas, construir interlocución y, consistentemente, señalar aquello que no funciona y exigir solución. 🗳️

Al principio era dirigida por una presidencia colegiada, la cual estaba conformada por tres integrantes: Héctor Horacio Zacarías Andrade, Marco Antonio Torres García y José Elías Ricardo Mosqueda Acosta.

Un comité ejecutivo conformado por las secretarías de Organización, Finanzas, Prensa y Propaganda, Previsión Social, Cultura y Asuntos de la Mujer, Deportes, Actas y Archivo.

Posteriormente la presidencia colegiada cambió a un solo presidente que ha sido hasta la fecha Héctor Horacio Zacarías Andrade.

A fin de garantizar su autonomía y reforzar su lucha reivindicatoria, la organización se constituyó por la libre y voluntaria decisión de sus afiliados con la finalidad de garantizar el logro de mejo-

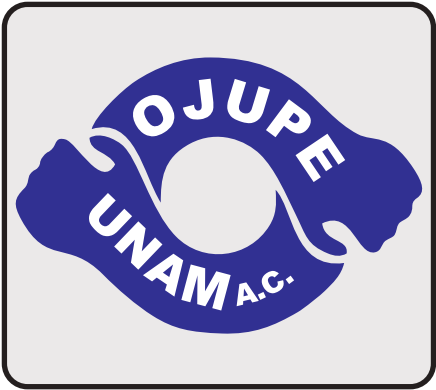
Nuestra organización de jubilados y pensionados...

Viene de página 1

res condiciones de vida en su carácter de jubilados o pensionados.

Nuestro registro como Asociación Civil se da en el año de 2006, fungiendo como abogado general de la UNAM el Lic. Jorge Islas.

La Organización de Jubilados y Pensionados de la Universidad Nacional Autónoma de México, A. C. (OJUPEUNAM, A.C.), es un organismo de jubilados y pensionados que, habiendo laborado para la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), se agrupan unitaria y democráticamente, sin fines de lucro, para la defensa, salvaguarda y promoción de sus intereses económicos, políticos, sociales, asistenciales y culturales, sin menoscabo del tipo de



contratación que mantenían con la institución, ni de creencias religiosas, concepciones filosóficas o preferencias políticas.

La Ojupeunam, A. C. pugna de forma permanente por la unidad de los

jubilados y pensionados de la UNAM en una sola organización, con absoluto respeto a la decisión de estos.

La organización se ha regido conforme a los principios enarbolados por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), en lo concerniente a sus propios intereses como jubilados y pensionados por considerarlos óptimos en la reivindicación de nuestros derechos emanados de la Carta Magna de la República Mexicana, reglamentados en la Ley Federal del Trabajo vigente, otras leyes y demás disposiciones aplicables. Por lo tanto, hemos decidido mantenernos al lado del STUNAM, organización de la cual provienen la mayoría de sus afiliados, muchos de los cuales fueron fundadores y dirigentes de ella.

Cabe mencionar que entre sus afiliados (que hasta antes de la pandemia eran alrededor de 800) estuvieron los otrora secretarios generales del STUNAM, Evaristo Pérez Arreola y Nicolás Olivos Cuellar.

La Ojupeunam, A. C. ha sido tenaz defensora del derecho de sus agremiados y de los trabajadores en general a la jubilación o pensión, así como promotora permanente ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), los gobiernos, federal y locales. De igual manera, mediante las instancias del propio sindicato ante las autoridades universitarias.

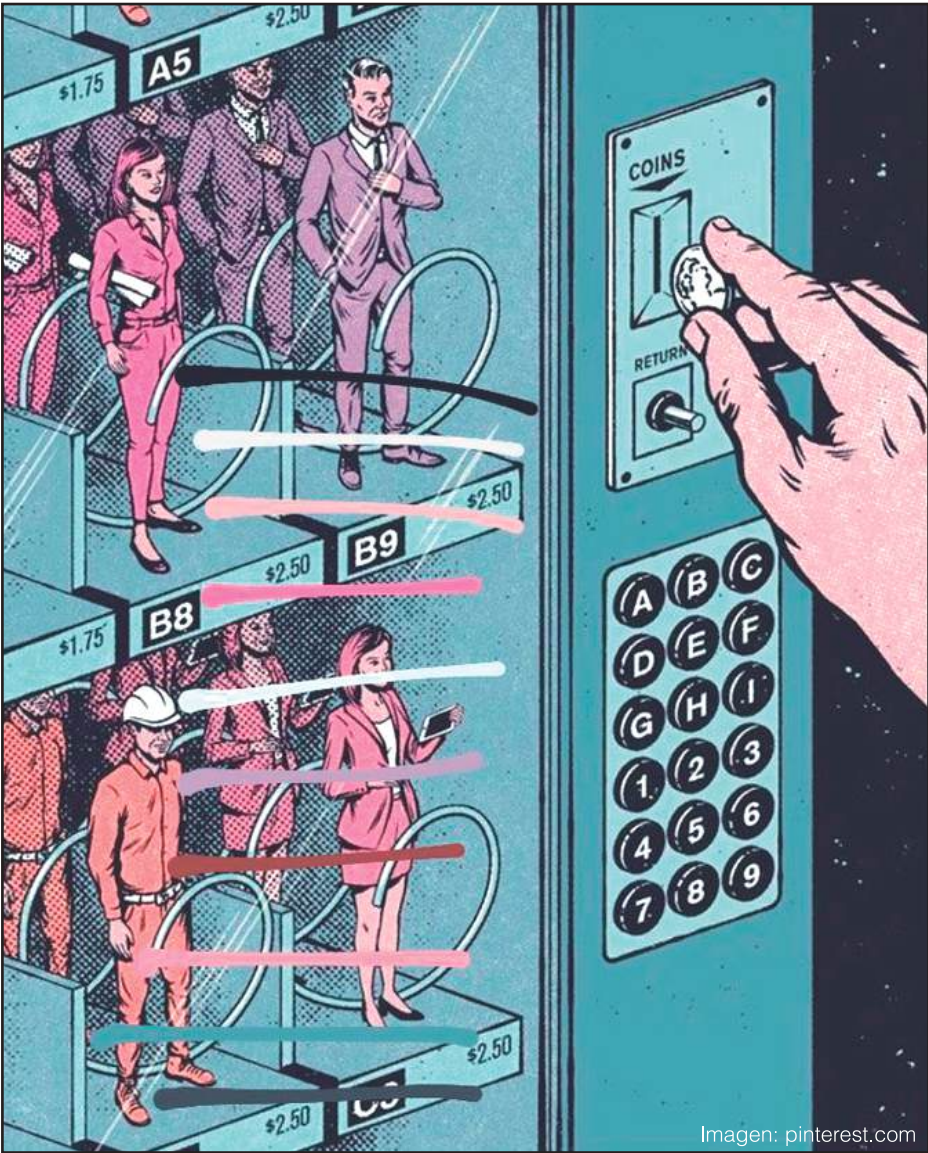
El propósito de la Ojupeunam, A. C. de mantenerse como parte del organismo sindical (STUNAM) se fundamenta en la norma estatutaria del propio sindicato, que establece la viabilidad de que los jubilados y pensionados de la UNAM mantengan su vínculo con éste.

En la actualidad nuestra organización se ha encargado de crear vínculos con fundaciones que puedan otorgar de manera gratuita o a muy bajo costo, anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos, logrando conseguir solamente anteojos a través de la ANASVO, la cual desde el sexenio pasado desapareció.

La cláusula 82 del Contrato Colectivo de Trabajo del STUNAM contempla la “gratuidad de anteojos, aparatos y zapatos ortopédicos, auditivos, prótesis y sillas de ruedas”, prestación que el trabajador pierde desde el momento en que se jubila. Por lo que la Ojupeunam seguirá propugnando en este sentido hasta el logro de este beneficio que por razones obvias el trabajador jubilado o pensionado necesita más por tratarse de personas adultas mayores.

Muchas tareas nos faltan por cumplir pues hasta ahora el cuidado de los adultos mayores se basa en la tradición del envejecimiento en el propio hogar a cargo de las familias. Pero hace falta impulsar los servicios de asistencia médica en casa, fomentar el autocuidado, evitar el aislamiento social, así como hacer accesibles las residencias especializadas cuando se haya perdido la autonomía personal y se requiera de cuidados profesionales.

Está por demás decir que en México nos hace falta una política pública para la atención y el cuidado de los adultos mayores. Confiamos en fortalecer la lucha del STUNAM y la Ojupeunam y, junto con otros contingentes de trabajadores, elevar nuestras reivindicaciones al rango de leyes y políticas de Estado.👊



La becarización del talento...

Viene de página 1

miento de relaciones interinstitucionales e interdisciplinarias, entre otras.

El sistema de ciencia y tecnología de México destina mayor financiamiento a la formación y a medidas paliativas centradas en la “becarización” del talento que a la generación de puestos de trabajo estables para el desarrollo de la profesión científica. Aunado a ello, el debilitamiento de los sistemas de pensiones, cuyos estragos se reflejan en la pérdida de ingresos y estímulos para los académicos más experimentados, prolonga el estancamiento del relevo generacional de nuestras universidades con una prevalencia de plantas académicas envejecidas.

Durante la última década han coexistido principalmente dos mecanismos para la inserción laboral temporal: las estancias posdoctorales y las cátedras Conacyt, que, aunque son concebidas en

el discurso oficial como “apoyos para la consolidación científica” funcionan más como becas que como mecanismos ordinarios de empleabilidad. El problema no está en la existencia de la beca en sí, sino en que deja de ser un puente hacia la incorporación profesional y se convierte en una política pública de gestión del talento, que funciona como instrumento inercial para el sostenimiento precario de trayectorias altamente calificadas. Esto implica el desplazamiento de la incorporación laboral del investigador hacia mecanismos temporales de financiamiento individual acumulados e imbricados, como becas, estancias, proyectos y apoyos, sin una ruta clara hacia una plaza estable. Una estancia de un par de años puede ser académicamente valiosa, pero, ante la escasez de plazas, etapas como el “posdoc” han dejado de ser periodos de

consolidación científica para convertirse en un “garaje laboral” donde se desdibuja el límite entre el final de una formación y el inicio de un empleo.

Pese a que Cátedras Conacyt representó en su momento una innovación importante al permitir que los jóvenes doctores se incorporaran en instituciones donde difícilmente habrían encontrado una plaza, su condición laboral de esquema triangular produjo identidades profesionales endebles. Los científicos participantes, aunque se desarrollaban en una universidad o centro de investigación, mantenían relación laboral con una instancia distinta, en este caso la Secihti.

Asimismo, en sus convocatorias se impuso una serie de barreras tanto de tipo disciplinar como etario, aunado a que la responsabilidad sobre la empleabilidad recayó en el individuo, a quien se le pedía demostrar que se encontraba buscando un empleo. Además de ser un programa de absorción limitada, expresada durante la primera década en un decremento cercano al 96 % en el número de sus vacantes ofertadas, este ha sufrido importantes reconfiguraciones en lo que respecta a la variabilidad de denominaciones, modalidades, condiciones e incluso suspensiones.

Mientras se siga apostando por la becarización en lugar de propiciar una verdadera transición de programas centrados en individuos a políticas centradas en instituciones, y así pasar de la formación de talentos a la construcción de carreras científicas, con rutas explícitas para la futura incorporación, continuará el estancamiento de las plantas académicas dedicadas a la investigación científica y el truncamiento de carreras posibles de los egresados de los doctorados de investigación.

Persiste la duda de cuántas plazas de investigación necesita México. Esto, desde luego, no se resuelve con decir que “hay demasiados doctores”. Lo que hay es un exceso de contradicciones entre una política pública que expande y financia la formación de investigadores y una estructura e infraestructura institucional incapaz de absorberlos. Se trata de una política de formación del talento que no tiene correspondencia con una política para el empleo científico.

El desafío presente en la política científica nacional ya no es solo becarizar al talento, sino superar la administración sistémica de su limbo laboral.👊