



FORO

“LA UPN: HISTORIA, DESAFÍOS, PERSPECTIVA Y REFUNDACIÓN EN EL CONTEXTO ACTUAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR”

TEMÁTICA: CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA UPN

Ponencia: Condiciones de trabajo del personal académico a 40 años de la creación de la UPN: Desafíos y perspectivas.

Por **Rocío Moreno Oscos** rmoreno@upn.mx
Julio Rafael Ochoa Franco jochoa@upn.mx

Resumen: En el período comprendido entre 1978-1994, de la fundación a la descentralización educativa, la UPN contó con una estabilidad de las condiciones laborales y de una mejora continua, ya que las luchas por la mejora de las condiciones de trabajo y la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores académicos y administrativos que se lograban a nivel central, se generalizaban a nivel nacional. Pero de 1994 a 2018, se ha dado un proceso de retroceso con la llamada descentralización que ha ido en deterioro de las condiciones e trabajo tanto del personal académico como del administrativo, ya que para dar cumplimiento a estos acuerdos, quedaron a la suerte que corrieran entre las autoridades del sector o del SNTE o la CNTE en cada uno de los estados de la República mexicana. Por lo que es necesario proponerse mejorar las condiciones de trabajo por medio de refundar la defensa de los derechos y los intereses de los trabajadores académicos y administrativos a nivel nacional, atendiendo las particularidades de cada entidad federativa. Refundar en la perspectiva de contar con una organización a nivel nacional que apoye a nivel estatal, el conquistar las exigencias o requerimientos de demanda el desarrollo de las actividades académicas acordes con las condiciones de trabajo.

Palabras Clave: Requerimiento de trabajo y condiciones laborales, descentralización, organización de los trabajadores estatal y nacional.

Introducción.

Las condiciones laborales de los trabajadores en general y en particular de la educación en el contexto de la globalización, en el momento actual enfrenta dos

retos: uno, la defensa de los derechos laborales legítimamente alcanzados en el devenir histórico y el otro, la defensa de la educación pública ante la política de privatización del actual gobierno.

En ambos casos se requiere desarrollar acciones tanto al interior como al exterior de la UPN, mediante las cuales se tenga un frente lo más ampliamente posible para la defensa en conjunto de las IES en general y de las Unidades UPN en particular para lograr la estabilidad en el trabajo y por ende de las condiciones laborales para el cumplimiento de las exigencias de trabajo para el desarrollo de las actividades académicas que socialmente tienen asignadas. En este sentido, pensamos en el Foro “La UPN: historia, desafíos, perspectiva y refundación en el contexto actual de la educación superior”, como la posibilidad de iniciar un proceso por la unidad de los trabajadores de todas las Unidades UPN en la República Mexicana participantes en la formación de un frente para exigir las condiciones laborales que se requieren para el desarrollo de las funciones sustantivas: docencia, investigación y difusión, de una Institución de Educación Superior, mediante un programa de trabajo, que se concrete o materialice en acciones de acuerdo a las realidades concretas de las Unidades UPN en cada entidad federativa. Las posibles líneas de acción que proponemos son:

La definición jurídico-política de la UPN para la determinación de su ubicación como Instituciones de Educación Superior. En varios estados de la República Mexicana la UPN no tiene una definición de acuerdo a su legislación educativa, que le permita una ubicación que de acuerdo a su decreto de creación, la ubique como una Institución de Educación Superior y no de Educación Básica, teniendo graves consecuencias para reconocer los derechos de los trabajadores y por ende de sus condiciones laborales. La principal consecuencia que se tiene son las dificultades para lograr el pago de las prestaciones de los trabajadores académicos y administrativos, en tiempo y de acuerdo a lo establecido en el cuadro de prestaciones.

La regularización del personal docente como el equipo académico de la UPN. En este punto existen diferentes condiciones de los profesores, como es el caso es el caso de los comisionados, ya con un buen número de años en la UPN, que deberían de contar con un proceso de cancelación y nueva creación de sus plazas para que manera definitiva sean personal académico de la UPN. También está el caso de los profesores contratados en cualquier tipo de interinato, los cuales deberían de regularizar su situación por medio de concursos de oposición. En ambos casos, les permitiría contar con las condiciones laborales que por derecho les corresponden.

Recuperar los vínculos de lo laboral en los asuntos académicos, ya que lo académico tienen implicaciones en lo laboral por lo que no pueden ser tratados por separado, como es el caso, entre otras, de todas las becas, recordando que en su origen, son el resultado de una lucha de los trabajadores la que logro su establecimiento en la UPN. Es necesario revisar por ejemplo, como en el caso de la Beca al Desempeño Docente, se fue transformando en Estímulo al Desempeño Docente, teniendo graves consecuencias tales como que ahora se paga un

impuesto, que como beca no se pagaba. Además que se ha desvirtuado su razón de ser por los usos que las autoridades hacen del mismo. Asimismo que hay un desequilibrio entre las exigencias que plantean el desarrollo de las funciones de docencia, investigación y difusión y las condiciones laborales para llevarlas a cabo, que hacen inequitativo el otorgamiento de esta prestación.

Revisión del cuadro de prestaciones, en primer instancia es necesario exigir a las autoridades de la UPN el reconocimiento de nuestro cuadro de prestaciones ante las instancias correspondientes para su cumplimiento en todas las UUPN. También es preciso depurar aquellas prestaciones que no son utilizadas por el personal académico o revisar aquellas que de una razón u otra no se da cumplimiento por parte de las autoridades o en su caso incluir nuevas tales como la prima de gastos médicos mayores, la jubilación voluntaria y las referidas a las pensiones de jubilación que tienen que ser pagadas en tiempo y forma, entre otras. En esta se incluye el garantizar el pago en tiempo y forma de la pensión a jubilados.

La recuperación del poder adquisitivo del salario. El sistema de Becas y Estímulos, ha distraído la atención en los últimos años, de la demanda por el incremento salarial, dejando que sea solo el pequeño incremento anual pactado por el SNTE, el único que ha modificado levemente nuestro ingreso. Por lo que es necesario ampliar las alternativas que posibiliten el incremento salarial.

Para concluir, consideramos que es necesario propugnar por que las exigencias o requerimientos del trabajo académico estén en correspondencia con las condiciones laborales, por lo que recuperamos lo que se expone en el Diagnóstico de Unidades UPN (Noviembre de 2016), en cuanto a:

a. La estructura orgánica de las Unidades UPN, en la cual se identificó que la mayoría cuenta con una estructura funcional básica (p.33). Por lo que es necesario:

- Obtener una contribución estatal y federal para contar con una estructura suficiente que permita realizar una administración más adecuada.
- Establecer compromisos por parte de la institución para potenciar la capacidad de la planta académica y la oferta de programas educativos competitivos que respondan a las necesidades del Sistema Educativo Nacional.
- Revisar la normatividad académico administrativa de la institución, de manera que garantice un buen desarrollo de las áreas sustantivas y se cuente con un apoyo oficial que permita el otorgamiento presupuestal para las mismas.

b. La gestión académica debe destacarse el trabajo regional que se ha realizado, por medio del cual se mantiene un estrecho vínculo de colaboración entre Unidades, y se priorizan y fortalecen los procesos educativos de los programas comunes, la investigación y su difusión. (p.34)

c. Los Problemas estructurales, el análisis realizado llevó a identificar problemas comunes tales como:

- La transferencia de las Unidades UPN a los estados dejó un vacío normativo en cuanto al funcionamiento interno y la administración de recursos financieros. Es urgente atender lo anterior para garantizar la calidad del personal académico y la mejora de la infraestructura física de las Unidades con el fin de sustentar una buena operación de los servicios que ofrece la institución.
- Se necesita establecer una Red Nacional de Universidades Pedagógicas en coordinación con las autoridades educativas federales y estatales, con apego a las normas, políticas y lineamientos que se establezcan de común acuerdo.
- Se requiere crear un fondo concursable etiquetado para la UPN que permita operar la red nacional.
- Es necesario gestionar que cada Unidad UPN cuente con una estructura administrativa que incluya un director, subdirecciones para las Áreas Académicas, así como para las áreas; administrativa, de planeación y evaluación, de desarrollo institucional, de recursos humanos y jurídicos.
- Regularizar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la plantilla académica de las Unidades UPN. Estos problemas estructurales dificultan el desarrollo de las Unidades y sus actividades sustantivas, y las sitúan en escenarios de desventaja con respecto a otras universidades.