

LA PROBLEMÁTICA DEL ACCESO A PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO EN LA UNIVERSIDAD DE SONORA

Ponencia para el FORO

“MECANISMOS DE ACCESO A PLAZAS DE TIEMPO COMPLETO”

31 de Octubre de 2012

Presentada por:

Jesús Benito Pérez Valenzuela

Luis Felipe Larios Velarde

Sergio Barraza Félix

1. LA CONTRATACIÓN POR HORAS

A propósito de la Contrarreforma laboral que se sigue discutiendo en la Cámara de Diputados, es importante resaltar que a los trabajadores académicos de las universidades hace tiempo que se nos aplican dos de las pretendidas modificaciones: la primera es la contratación temporal (artículo 353 L de la LFT) y la segunda es la contratación por horas (artículo 353 M de la LFT).

A continuación reproducimos lo que señala el artículo 353 M. “El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase”.

Según sus apologistas, la contratación por horas pretendía el posibilitar que profesionistas expertos en sus campos de trabajo impartieran clases en las materias más especializadas de cada carrera. Sin embargo, la realidad ha sido muy distinta a lo que supuestamente pretendían los promotores de esta iniciativa.

Actualmente en las universidades la mayor parte de la carga docente recae en el personal de asignatura. Por ejemplo, en la Universidad de Sonora se registraron 28,415 horas-semana-mes de carga académica frente a grupo en el semestre 2012-2, de este total, los profesores de asignatura imparten 18,371 horas-semana-mes, es decir el 65%. En esto no ha habido distinción de si las materias son básicas o especializadas.

2. EL TOTAL DE PLAZAS ACADÉMICAS DE TIEMPO COMPLETO

La cantidad de plazas académicas de tiempo completo que existen en las universidades en el país, son a todas luces insuficientes para enfrentar los retos que implica la tan mencionada sociedad del conocimiento.

La Universidad de Sonora tiene 1,034 profesores de tiempo completo por tiempo indeterminado y 89 por tiempo determinado. Adicionalmente cuenta con 107 técnicos académicos por tiempo indeterminado y 42 por tiempo determinado. En total la Universidad tiene 1,272 académicos con plaza de tiempo completo.

Además, la Universidad cuenta con 491 profesores de asignatura por tiempo indeterminado, y 1,160 por tiempo determinado (aunque no todos activos en el semestre 2012-2). En total la Universidad tiene 1,651 profesores de asignatura.

Por otra parte, en la Universidad existen 1,374 plazas administrativas de base y 697 plazas de confianza, para un total de 2,071 plazas administrativas. Si además consideramos que alrededor de 100 académicos ocupan puestos administrativos, sin que sus plazas académicas se sustituyan, entonces se tienen en los hechos cerca de 2,170 plazas administrativas contra cerca de 1,170 plazas académicas de tiempo completo, es decir una proporción de 1.85 a 1. Casi dos plazas administrativas por cada plaza académica de tiempo completo, proporción por demás aberrante considerando las funciones sustantivas de la Universidad.

3. LAS PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN

El principal problema que encontramos en este rubro es la insuficiente creación de plazas académicas de tiempo completo. La tabla 1 muestra la cantidad de plazas académicas de tiempo completo y de confianza del 2006 al 2012. En ese período de seis años las plazas académicas se incrementaron en un 30% mientras que las de confianza lo hicieron en casi 44%.

Tabla 1

Cantidad de plazas académicas de tiempo completo y de confianza del 2006 al 2012

TIPO DE PLAZAS	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	INCREM
PLAZAS ACADEMICAS	978	1056	1131	1146	1143	1283	1272	30.06%
PLAZAS DE CONFIANZA	485	498	604	645	652	675	697	43.71%

Los datos mostrados fueron proporcionados por la Universidad de Sonora, y aunque generan la duda de su confiabilidad, sí es posible resaltar la clara tendencia de privilegiar el incremento del aparato burocrático por encima del incremento de la planta académica de tiempo completo.

En la pasada revisión salarial del 2012 se rompió con la tendencia de las revisiones del 2009, 2010 y 2011 en las cuales se logró pactar plazas de tiempo completo. Habría que impulsar el retomar esa tendencia en la próxima revisión.

4. LAS PLAZAS VACANTES

La cláusula 40 del CCT establece que toda plaza que quede vacante de manera definitiva (no temporal) deberá de ocuparse por medio de concurso de oposición. Sin embargo, en la revisión contractual del 2005 se pactó la cláusula XXVI transitoria, la cual establece otros dos mecanismos alternativos para la ocupación de las plazas vacantes. Uno de ellos es el Programa de Conversión y Asignación de Plazas, y el otro es la formación de profesores para que adquieran el grado de doctor.

En la práctica, lo establecido en la cláusula XXVI transitoria es lo que ha venido operando, lo que pone al Sindicato en la disyuntiva de discutir la pertinencia de modificar la cláusula 40 para ponerla en acorde con el procedimiento actual. Sin embargo, tomar esa decisión implicaría, entre otras cosas, pactar que el Programa de Conversión y Asignación de Plazas sea permanente.

Un aspecto que preocupa a los académicos y al STAUS es el prolongado período en el que algunas plazas vacantes se quedan sin ser ocupadas. Según la cláusula 40, el plazo para iniciar el procedimiento del concurso de oposición es de dos meses, esto en muchos casos no se cumple.

5. LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

El concurso de oposición es el mecanismo de ingreso definido en el EPA, y por muchos años fue el único mecanismo para acceder de forma ordinaria a una plaza de tiempo completo. En un sentido ideal este mecanismo debería garantizar que los académicos más aptos ocupen las plazas disponibles. En la práctica esto no siempre es así.

Algunos de los señalamientos que se hacen sobre los concursos de oposición, van desde la elaboración sesgada de las convocatorias hasta la manipulación de calificaciones por miembros de los jurados. Por otra parte, las impugnaciones y los conflictos en los concursos han sido mucho más frecuentes de lo que se pudiera esperar. Ante esto, se requiere establecer mecanismos que permitan transparentar los concursos de oposición.

6. EL PROGRAMA DE CONVERSIÓN Y ASIGNACIÓN DE PLAZAS

Este programa fue pactado por el STAUS en la revisión contractual del 2005 por los siguientes cuatro años. En la revisión contractual del 2009 se pactó extender el programa hasta abril del 2013.

El programa ha permitido reconvertir varias plazas de ajuste de contratación y de técnico académico a plazas de profesor de tiempo completo, pero sobre todo ha servido para que un número importante de profesores de asignatura con grado de maestría o doctorado accedan a una plaza de tiempo completo.

7. EL PROGRAMA DE RETENCIÓN Y REPATRIACIÓN DE CONACYT

El programa de retención y repatriación de Conacyt pretende la incorporación a las universidades del país de académicos relativamente jóvenes y que recientemente hayan obtenido su grado de doctor. Es un programa que presenta varias incongruencias, la principal es que no genera plazas nuevas para las universidades que hacen uso del mismo. Esto es grave, ya que se deja a las universidades ante el hecho de gestionar plazas nuevas ante la SEP, o las obliga a utilizar las plazas vacantes para respaldar tales procesos. Lo anterior está ocurriendo en la Universidad de Sonora, y es uno de los puntos de tensión y conflicto en varios departamentos.

Otra incongruencia del programa, es el requisito de que el académico solicitante no tenga contratación en el departamento de la institución al que aspira a adscribirse con la retención o repatriación. Esto también ha sido motivo de conflicto, sobre todo por la discrecionalidad mostrada por las autoridades universitarias.

El procedimiento para la aprobación de las solicitudes de retención y repatriación está pactado en la cláusula 47 y en el anexo 6 del CCT. En la revisión contractual del 2011 se logró incorporar en la cláusula 47 la intervención de la delegación sindical en estos procedimientos, pero sólo como derecho a enviar su punto de vista al Consejo Divisional. Este avance es insuficiente, pues no se ha logrado detener la discrecionalidad de las autoridades en el uso de este mecanismo de ingreso.

8. LAS BECAS DE DOCTORADO

En la cláusula 178 del CCT existen dos tipos de becas que dan origen a la obtención de una plaza de profesor de tiempo completo. Uno de ellos es la beca plaza para profesores de asignatura, el cual posibilita el acceso a una plaza de tiempo completo una vez que el académico ha obtenido el grado de doctor. El STAUS publica una convocatoria con 5 becas plaza cada año.

El otro tipo es la beca para estudios de doctorado para técnicos académicos. En este caso, una vez que el técnico académico logra el grado de doctor pasa a ocupar una plaza de profesor de tiempo completo.

Estos mecanismos se pactaron en las revisiones del 2010 y 2009 respectivamente, y en ambos se pueden utilizar plazas nuevas o vacantes.

Algunos de los académicos que han utilizado o tratado de utilizar estos tipos de beca se han enfrentado con la dificultad de que el Consejo Divisional correspondiente avale el uso de una plaza para respaldar estos procedimientos.

9. PROPUESTAS

- a) Demandar un programa de creación de plazas de tiempo completo que permita tener una proporción de 1 a 1 entre las plazas administrativas y las académicas de tiempo completo.
- b) Incluir en el pliego petitorio de la revisión contractual la creación de 50 plazas de tiempo completo.
- c) Incluir en las propuestas de modificación del CCT mecanismos que permitan transparentar los concursos de oposición.
- d) Pactar la permanencia del Programa de Conversión y Asignación de Plazas.
- e) Para el Programa de Retención y Repatriación se propone:
 - i) Que para el programa sólo se usen plazas de nueva creación o, como alternativa, que se puedan usar plazas vacantes sólo cuando haya acuerdo de la delegación y se beneficie a un profesor de asignatura con 5 o más años de antigüedad
 - ii) Pactar en la cláusula 47 que se requiera el acuerdo de la delegación sindical para dar trámite a toda solicitud
 - iii) Pactar que se entregue la carta de no adscripción a toda solicitud que cumpla con los requisitos y tenga el aval de la delegación sindical
- f) Pactar que sólo se requiera el aval de la delegación sindical y la jefatura del departamento para la aprobación de las becas plaza o las becas para conversión de un técnico académico a profesor de tiempo completo.
- g) Pactar que el total de becas que otorga el STAUS a profesores de asignatura se incremente de 10 a 16, de las cuales 8 sean becas plaza.