

Los profesores de tiempo repleto: Tan lejos del SNI y las becas, tan cerca de la precariedad

Manuel Gil Antón
En Opinión de El Universal 20 agosto de 2018

Cuando triunfó la Segunda República en España, al día siguiente de conocerse los resultados, los estudiantes llegaron temprano a la Universidad y se apostaron frente a los elevadores, que podían usar sólo los profesores.

Les impidieron el acceso y dijeron que, a partir de ese día, todos irían por las escaleras.

Un viejo profesor, socialista, con voz alta que acusaba rastros del tabaco rudo, les dijo: “No habéis aprendido nada: las revoluciones no se hacen para que todos vayan por las escaleras, sino por el elevador”

El 12 de julio de 2018, en el contexto del Seminario: Mercados, Privatización y Gestión en la Educación Superior en México, organizado en la UAM-Xochimilco por el Cuerpo Académico: Estrategias y Desempeño de las Organizaciones, la Maestría en Desarrollo y Planeación de la Educación y el Departamento de Producción Económica, expuse una serie de reflexiones sobre el tema: Configuración y retos de la profesión académica en México: condiciones de los profesores por hora, envejecimiento, retiro y jubilación.

En el Órgano de Difusión de la UAM apareció una síntesis de esta conferencia, que retomó posteriormente – dando el debido crédito – La Jornada el 20 de julio. En este texto, pongo en un contexto mayor lo que se recogió en las reseñas (que se centraron en la estratificación existente en la profesión académica) con base en las notas de mi exposición para aportar una perspectiva que intentó ser construida a partir de la mirada de los profesores universitarios de tiempo repleto

Unas cuantas cuentas

Las siguientes cifras las dio a conocer, en un texto periodístico en mayo del 2017, el Maestro Valls Esponda, Secretario General Ejecutivo de la ANUIES[1]: en números redondos (los números exactos los puede encontrar el lector en la liga que aparece en la nota) de los 400 mil académicos que hoy laboran en las Instituciones de Educación Superior en México, tanto en el sector público como en el privado, cuentan con tiempo completo cerca de 80 mil. En consecuencia, los 320 mil restantes están contratados en la modalidad de profesores “por hora” o “de asignatura”. El 75% del personal académico, entonces, labora con plazas de “tiempo parcial” y son – como dice el Secretario Ejecutivo – los que se hacen cargo, fundamentalmente, de la formación en la licenciatura tecnológica y universitaria en el país, al ser los que imparten más de la mitad de los cursos que se ofrecen día con día, sobre todo – añade quien esto escribe – en los cursos de licenciatura.

Desde hace tiempo, colaborando con las doctoras Angélica Buendía y Abril Acosta, hemos realizado una aproximación a ese gran conjunto de colegas, considerando que es heterogéneo. Sin poder cuantificar, aún, la forma en que se distribuyen en varios subconjuntos, propondremos pronto algunos tipos que permitirán, a nuestro juicio, clasificar y, por ende,

distinguir las distintas relaciones entre los profesores por horas y las IES que conforman ese conglomerado tan importante para el sector educativo terciario en nuestro país.

Una mirada al sector en condiciones más precarias

En términos analíticos, la condición de tener uno o más contratos de tiempo parcial, o por horas, en el sistema de la educación superior mexicano, no tiene, en todos los casos, el mismo sentido, ni la relevancia en cuanto a la conformación de los ingresos y las condiciones laborales. Es necesario hacer distinciones que permitan realizar un estudio más preciso, lo que conduce a postular diferentes agrupamientos.

La exposición no se centró en mostrar los avances de la tipología, sino en advertir ciertas características de un sector – uno de los agrupamientos – que está conformado por las y los profesores de tiempo repleto, es decir, quienes merced a la acumulación de actividades de docencia, viven de lo que ganan en las IES.

En términos muy generales, entre los cientos de miles de académicos contratados por horas, hay quienes asisten a la universidad como una actividad marginal en comparación con la que realizan en otros mercados; otras personas para completar sus ingresos o hacer compatible jornadas no pagadas – como la doble jornada que se sigue imponiendo a las mujeres – o aquéllos con contratos paralelos en otros niveles educativos, quienes obtienen más o menos la mitad de sus recursos para el gasto cotidiano de la actividad docente.

¿Cómo caracterizar los rasgos generales de los colegas de tiempo repleto? No tienen otro referente laboral – o es muy limitado – y concentran todo su tiempo de trabajo, y de ello deriva la totalidad o la parte más importante de sus ingresos, como resultado de la acumulación de horas-clase ya sea mediante contratos así definidos en una misma institución, con varios contratos en la misma, o diferentes tipos de vínculos de empleo parcial en varias instituciones.

Suelen hacerse cargo de muchas clases y distintos grupos (25 horas de clase a la semana, o más), reciben un pago por cada hora dedicada a la docencia en el salón – no hay pago por horas para calificar o para preparar sus actividades – y están a la expectativa de que en el siguiente ciclo escolar vuelvan a “abrirse” la cantidad de clases que requieren para completar el dinero suficiente para el gasto de sus familias, o la parte correspondiente que aportan al ingreso de su unidad doméstica.

Precariedad aguda

En comparación con los profesores de tiempo completo, PTC, que por cierto no todos tienen definitividad o un puesto seguro (aunque es posible postular que una cantidad considerable sí cuentan con ello), la situación de los profesores de tiempo repleto, PTR en adelante, es muy contrastante. Lo es incluso con los otros tipos con los que comparten contrataciones por tiempo determinado y para impartir horas clase. Además de los rasgos ya enunciados, se pueden señalar otros:

- No tienen seguridad en el empleo, a pesar de tener, en muchos casos, bastantes años en esta condición.

- No cuentan con horas pagadas para preparar sus clases, actualizarse o calificar exámenes y trabajos. Todos estos aspectos de su labor se realizan en “horas libres”.
- Depende la cantidad de cursos de la matrícula, de tal manera que, además de precaria, su condición es inestable, sujeta a la necesidad de sus funciones.
- Las características de sus vínculos contractuales les otorgan, en la mayoría de los casos, seguridad social pública, pero sólo y si conservan sus responsabilidades docentes.
- La necesidad de estudio y avance para enriquecer su vida académica se satisface, en su caso, a su cuenta y riesgo.

A lo largo de los más recientes años, 34 desde el inicio del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), y 28 del inicio de programas de estímulos (ingresos adicionales), ya sea institucionales o dependientes de la SEP, no se han generado programas que les permitan incrementar sus ingresos o mejorar sus condiciones laborales.

La “hora-clase”, con variaciones, no tiene un pago alto, de tal manera que la única manera de ganar más es consiguiendo clases adicionales, en el nivel superior o en otro.

Lo que se paga por hora clase es diferente de acuerdo al tipo de institución a la o las que estén adscritos. Hasta donde se sabe, es mayor en las IES privadas de elite, luego en las federales y estatales, siguen las instituciones que son parte del Instituto Tecnológico Nacional, y las más bajas en las IES privadas que captan demanda residual.

Prestaciones como el sabático, o semestres o trimestres para investigación o estudio, les son inaccesibles.

En ocasiones, se les condiciona la contratación a asistir a cursos de pedagogía o de actualización en periodos no lectivos, de tal manera que no ocurren en periodos en que tengan ingresos.

Se puede extender la lista de sus condiciones de alto contraste con el 25% de PTC, y con ciertos agrupamientos de profesores por hora que no dependen, para vivir, de acumular horas de docencia. Sin ser exhaustivo el listado anterior, basta para mostrar que una proporción muy grande del personal académico en el país así se encuentra y, desde su perspectiva, la posibilidad de obtener un contrato de tiempo completo, o de medio tiempo (muy escasos), sería deseable.

Sin embargo, por las condiciones del sistema, en que jubilarse o retirarse de una plaza de tiempo completo no es común, las vacantes no abundan, y las que hay – paradójicamente – no se perfilan para sus características, dado que las nuevas posiciones se abren solicitando rasgos difíciles de obtener: doctorado, posdoctorado y, aunque no de manera expresa, una edad menor a la que muchos y muchas ya tienen.

En el pasado, solía considerarse la condición de tiempo parcial como una fase previa a la posibilidad – real – de obtener un puesto de carrera. En esa especie de pago por “derecho de piso”, había una ventaja en la antigüedad como personal de tiempo parcial. Ahora ya no.

En síntesis, el mercado ocupacional del mundo académico está segmentado, tanto en condiciones laborales como en ingresos.

Estratos para el desempeño académico

Así vistas las cosas, de hecho, hay varios estratos en la profesión académica nacional. Una agrupación general, que tome como criterios de clasificación el tipo de contrato (PTC, PTP (tiempos parciales no repletos de docencia) y PTR (los ahítos de cursos) y el acceso a fuentes de recursos bajo el supuesto de estabilidad en las condiciones de empleo, ya sea formal o por inercia, podría ser la siguiente:

- PTC (salario, prestaciones, becas internas y SNI)
- PTC (salario, prestaciones y becas internas)
- PTC (salario y prestaciones)
- PTP (salario por hora clase y prestaciones correspondientes) pero que cuentan con mercados alternos.
- PTR (salario por horas clase y prestaciones reducidas) sin espacios ocupacionales extra académicos.

Por supuesto, hay, en cada segmento, variaciones, tanto por los rangos contractuales (categorías y nivel), como de las fuentes no contractuales (becas, estímulos o primas) y el SNI, que también son variables de acuerdo con los niveles y montos que implican.

Todos por el elevador

Con independencia de la crítica, ponderación o posición que se tenga en relación a la estrategia seguida para resolver la caída de los ingresos en la década de los ochenta del siglo XX, consistente en programas que transfieren dinero adicional, no salarial y sujeto a evaluación periódica – “pago por mérito” o “Transferencias Monetarias Condicionadas” – la situación del personal académico es muy contrastante, sobre todo si tomamos en cuenta a los PTC con los PTR.

En la mencionada conferencia, expuse que desde la condición de los PTR, hay un grupo que va “en primera clase”, otros en turista y otros a pie, y que, por las condiciones tan disímiles, unos son académicos, y ellos, en contraste, se perciben como habitantes de un inframundo.

Sería un error, y grave, pensar en una solución que abata los ingresos de los tiempos completos – sea como sea que se integren – para disminuir la brecha con los PTR. No se trata de igualar hacia abajo – no es progresista extender malas condiciones a todos para estar “iguales”.

En realidad, lo que se hizo con estos programas de dotación de ingresos no salariales fue un modo, que es preciso revisar a fondo para encontrar, en su caso, mejores formas de recuperación de los salarios, para recuperar los montos previos a la crisis señalada.

Por tanto, así se estime indispensable revisar esta modalidad o que continúe, lo que tenemos es que el personal académico que cuenta con seguridad en el empleo, prestaciones adecuadas e ingresos dignos ha de ser la guía para conducir una reorganización del espacio laboral académico.

Todos por el elevador significa la urgencia de diseñar programas de apoyo y dignificación de las condiciones de trabajo e ingresos de los colegas que trabajan ahora en la modalidad de

PTR, de tal manera que cuenten con seguridad en el empleo, espacios y tiempo pagados para formarse y estudiar, periodos sabáticos que les permitan refrescar sus saberes e impidan el agotamiento que la rutina sin fin va generando, y un largo etcétera que reduciría, sí, las brechas, pero no hacia la precariedad y la mala paga, sino al contrario: programas adecuados a cada una de las modalidades, para que sean fructíferas en sus labores y dignas en su desempeño.

Esta es, en síntesis, la propuesta: reducir la brecha actual mejorando las condiciones de los PTR, y no abatiendo los ingresos y las condiciones de trabajo de los PTC. Equidad hacia arriba: no igualitarismo ramplón que “socializa” la precariedad y la pobreza.