



Propuestas de plan de recuperación salarial en el sector de ciencia y tecnología

Introducción.

El sector público fue víctima por cerca de 4 décadas de políticas económicas que dejaron todo al mercado y haciendo de la ciencia, tecnología e innovación una mercancía.

Los estudiosos del tema saben que el desarrollo científico-tecnológico conlleva un horizonte de mediano y largo plazo, pero el cortoplacismo que el mercado impone, sólo permitió a los Centros Científico-Tecnológicos especializarse principalmente en servicios estandarizados, y en el mejor de los casos, de la ingeniería. Todo ello con la finalidad de hacerlos "auto-suficientes" y con el tiempo quitarle esa carga fiscal al Estado.

No obstante, la visión de futuro que exigen la ciencia y la tecnología requiere de la paciencia que no forma parte del dinamismo mercantil.

Es este dinamismo el que fue deteriorando a los Centros Públicos (CP) en cuanto a sus capacidades para realizar Investigación y Desarrollo Tecnológico, ya que, al tener la presión de generar ingresos propios, han dedicado más esfuerzos por facturar que por investigar. Por realizar más trabajos mecánicos y menos trabajos creativos. Hay más preocupación por los ingresos de hoy, que por el conocimiento y las tecnologías de mañana.

Esto deja de manifiesto que las personas trabajadoras del sector de Ciencia y Tecnología hemos quedado como damnificados del neoliberalismo, pues no solo le quitó la vocación de servicio público a nuestras instituciones, sino que insertó, en el ámbito laboral, las precariedades del sector privado.

Como muestra, tenemos nuestro propio "outsourcing" público llamado eufemísticamente plazas de tiempo determinado o "eventuales" (en algunos casos tienen más de 20 años en esta modalidad), el programa de cátedras patrimoniales (ahora investigadores por México y que en este 2024 cumplen diez años), los planes de carrera están trancos y los crecimientos salariales estuvieron, por años, debajo de la inflación, lo cual ocasionó una pérdida del poder adquisitivo.



Sabemos que no todo ha sido desafortunado, pues gracias al desempeño de las personas trabajadoras, es que nuestras instituciones públicas de investigación han salido adelante y han dado resultados, aunque no por encima de las exigencias de nuestro país. Nuestros esfuerzos colectivos organizados desde el sindicalismo no han sido suficientes y requerimos el apoyo de diferentes actores gubernamentales.

Cabe señalar que dentro de nuestros principios del sindicalismo que buscamos desde la FENASSCYT, hemos pretendido ser estratégicos, conscientes de tener instituciones públicas fuertes y eficientes al servicio del pueblo de México, pero también tenemos la consciencia de las precariedades laborales que existen en nuestro sector.

Fortalecimiento Estratégico de Centros Públicos a través de sus capacidades y su fuerza laboral.

En este sentido se dan algunas propuestas y se dividen en 2 dimensiones:

1. Fortalecer las capacidades de los nuestros Centros Públicos, y
2. Recuperar el rezago laboral de las personas trabajadoras del sector.

1. Fortalecimiento de capacidades para generar ciencia y tecnología a corto y mediano plazo:

- a) Quitar la presión financiera en los techos presupuestales en recursos propios y dotarlos de mayores recursos fiscales para sus actividades humanísticas, científicas y tecnológicas con impacto social en nuestro país, (concientizar a la SHCP).
- b) Fortalecer la sinergia interinstitucional entre CP Humanísticos y Sociales con los CP Científicos y Tecnológicos, para brindar mejores soluciones a la sociedad.
- c) Profesionalizar al personal que generó (durante años) habilidades del sector privado y que perdió capacidades de investigación y desarrollo que generen valor público.
- d) En términos de la coordinación sectorial, es fundamental que la Secretaría de Estado (antes CONAHCYT), tenga personal previamente capacitado y con conocimiento de causa. Es deseable conservar en medida de lo posible los cuadros formados durante estos últimos años,



para continuar con los cambios iniciados, con miras a mediano plazo en beneficio de nuestro sector y de la sociedad.

2. Recuperación de los rezagos laborales de las personas trabajadoras del sector.

Para resolver los problemas con rezago desde gobiernos anteriores, la propuesta es generar de manera conjunta y tripartita, un plan de recuperación salarial que incluya los temas más importantes que aquejan a este sector vulnerable, en donde se expongan soluciones a corto, mediano y largo plazo, es decir que se resuelvan mediante planes con una estructura programática detallada que pueda ser comprensible a las decisiones que se toman en el Poder Legislativo y Ejecutivo, representado por la Secretaría de Hacienda.

Los temas generales de afectación a estos 26 CP, deben atenderse en tres ejes fundamentales definidos en este *Plan de Recuperación Salarial*:

I. Carrera profesional del personal académico.

a. Carrera Académica:

Actualmente se cumplió con el requisito de crear las Bases Generales de Profesionalización, sin embargo persiste la restricción de la SHCP para promoverse de acuerdo a los tabuladores establecidos y generar el cambio de grupo que se presenta en los niveles de personal académico. Es necesario eliminar esta restricción, puesto que, esto afecta el crecimiento en la trayectoria profesional.

b. Estímulos al Desempeño académico:

- Hay montos presupuestales dispares entre los CP. por lo cual, es necesario aplanar al máximo con relatividad en evaluaciones por resultados. Es importante realizar las gestiones pertinentes ante la SHCP para generar una bolsa definida y no finita que forme parte del presupuesto en cada CP y no existan afectaciones en los programas anuales de cada CP.
- Generar lineamientos claros y transparentes para todo el personal del Sistema Nacional de Centros Públicos.



c. Normatividad de Estatutos de Personal Académico, EPA:

- Armonización de los reglamentos y estatutos conforme a las Bases Generales de Profesionalización y la Ley de Ciencia y Tecnología.
- Se destaca la falta de avances en la aplicación de estas normas y la necesidad de establecer canales de comunicación y grupos de trabajo en los centros de investigación a través de las asambleas de trabajadores referidas en la Ley de Ciencia y Tecnología.

II. Naturaleza Jurídica:

- Solicitamos se analice la propuesta hecha al jurídico del CONAHCYT para resolver el régimen laboral de los CP, los cuales al no contar con un Contrato Colectivo vulnera la estabilidad de las personas trabajadoras, por lo cual se solicita, se incluya en los decretos de creación de los CP, la siguiente propuesta:

“Los derechos y obligaciones laborales que se hayan adquirido y pactado en Contratos Colectivos de Trabajo, con anterioridad a la entrada en vigor de los presentes (decretos de creación, según sea el supuesto), serán reconocidos como el instrumento laboral aplicable a las relaciones individuales y colectivas.

Aquellos que no tengan Contratos Colectivos de Trabajo le serán reconocidos sus derechos adquiridos, individuales y colectivos, de conformidad con las disposiciones legales y normativas aplicables, en lo que no contravengan a los presentes (decretos de creación, según sea el supuesto), o las que favorezcan más al personal técnico, administrativo y de investigación del Centro de Investigación _____”.

Esto beneficiará las relaciones laborales entre los titulares de cada CP y sus trabajadores, obteniendo la bilateralidad y diálogo.

III. Salarios:

- a. Catálogo de puestos para personal administrativo.- Elaborar el catálogo de puestos de este personal y elaborar su reglamento para que accedan a un plan de promoción similar al de los académicos. El objetivo es definir claramente las funciones de cada puesto para evitar problemáticas en la asignación de funciones.



- b. Regularización de personal eventual, de honorarios y de servicios profesionales.- en la mayoría de los CP, hemos encontrado trabajadores realizando funciones sustantivas para los CP con los datos que se observan a continuación:
- 442 personas eventuales,
 - 294 personas por honorarios,
 - 239 personas por servicios profesionales,
 - 1100 investigadores por México.
- c. Plan de pensiones complementaria al salario.- Se elaboró una propuesta en 2019 a CONAHCYT, y de igual modo se presentó al legislativo en 2023. Se propone un sistema de aplicación tripartita para lograr esta propuesta.
- d. Salario y prestaciones.- Elaborar propuestas para obtener incrementos salariales dignos a este sector vulnerable, y evitar la imposición de candados que la SHCP implementa a esta bolsa, puesto que al no poder crear nuevas prestaciones y de tener un tope del 10% a cada una de ellas, se han estado generando remanentes anuales creando una pérdida salarial importante en los trabajadores.

Corto Plazo:

- Que la SHCP elimine la contratación periódica, que genera inestabilidad laboral al no crear antigüedad para las personas trabajadoras.
- Bases de Profesionalización en el SNCP para el Personal Administrativo (Ns) En algunos casos existe reglamento de para el personal administrativo, pero no existen las bases para lograr la profesionalización de este personal, se propone elaborar este reglamento, Estatuto de Personal Administrativo, EPAD.

Mediano plazo:

- Generar más plazas Científicas, Tecnológicas y Administrativas.
- Eliminar estructuras orgánicas y pasarlas a estructuras funcionales (falta de prestaciones).
- Los aumentos salariales que nunca estén por debajo de la inflación (Art. 85 de la LFT).



- Quitar candados a las prestaciones con tope del 10% establecido por SHCP. Propuesta de plan de pensiones complementario.

Conclusión:

La colaboración entre la Secretaría de Estado en Ciencia, Tecnología e Innovación (SECIHTI), que releva al actual Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT), y la FENASSCYT es vital para el desarrollo humanístico, científico, tecnológico y social de nuestro país. Dicha colaboración la contemplamos estratégica si se realiza a través de la defensa de los derechos laborales de su personal.

Con lo expresado anteriormente se propone una reunión conjunta para abordar los detalles y una agenda que busque la sinergia entre el ámbito científico y las reivindicaciones laborales. También, se propone como parte de la sesión, analizar esta iniciativa que permitirá comprender la importancia de una colaboración interdisciplinaria y multisectorial que tiene el potencial de beneficiar tanto a la comunidad científica como a la sociedad en general.

ATENTAMENTE

“Por una ciencia con derechos humanos y laborales sin límites”

**FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DEL SECTOR DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FENASSCYT**

Responsable:

Ing. Manuel Escobar Aguilar

Coordinador General de la FENASSCYT

Cel: 2225635954

fenasscyt@gmail.com, organizacion.fenasscyt@gmail.com