



Política Académica

Construcción de un mecanismo para la determinación de tiempo extraordinario y las horas excedentes por departamento académico. Hacia un diagnóstico de las plazas académicas faltantes por departamento académico

Punto 1. Política académica

Grupo Interno Coordinador-Cuajimalpa: Karla Vizcarra, Emmanuel López, Daniel Sandoval y Leticia Arregui

Construcción de un mecanismo para la determinación de tiempo extraordinario y las horas excedentes por departamento académico. Hacia un diagnóstico de las plazas académicas faltantes por departamento académico

1. La jornada de trabajo académica y el tiempo extraordinario

En ponencias anteriores hemos expuesto la forma en que se compone, de acuerdo al contrato colectivo de trabajo, la jornada de trabajo académica. Los dos grandes componentes de la jornada son el tiempo de trabajo dedicado a la docencia y el tiempo de trabajo dedicado a la investigación. A pesar de que no existe una definición explícita de cuántas horas debe dedicar un trabajador académico a una y otra jornada, la figura contractual del equilibrio de docencia-investigación indica que debe existir un balance general para todas las personas trabajadoras académicas de nuestra universidad.

La jornada de trabajo académica

Desde una perspectiva coherente con el respeto de los derechos humanos laborales de los trabajadores académicos, anotamos las siguientes características de la jornada laboral académica:

- a. Conforme al derecho contractual de equilibrio docencia-investigación, la tendencia general de la composición de la jornada de trabajo académico debería seguir la siguiente forma:

Tiempo de dedicación	Horas semanales totales	Tiempo dedicado a la docencia	Tiempo dedicado a la investigación	Tiempo dedicado a otras actividades académicas
Tiempo completo	40	20	20	-
Medio Tiempo	20	10	10	-
Tiempo parcial	15	8/10	-	7/5

Como tendencia general reconocemos que habrá ocasiones que por el número de horas frente a grupo variable entre las distintas UEA esta composición pueda variar levemente, pero siempre tendiendo a la equidad.

- b. El tiempo dedicado semanalmente a la docencia debe considerar no solamente las horas frente a grupo asignadas, sino también las actividades complementarias y necesarias sobre las cuales se estructura la docencia frente a grupo, como las siguientes actividades:
 - i. Diseño y planeación del curso en general
 - ii. Diseño y planeación de cada una de las sesiones específicas
 - iii. Tiempo dedicado a la asesoría de estudiantes
 - iv. Diseño, planeación y calificación de las evaluaciones
 - v. En su caso, tiempo dedicado a prácticas o trabajo de campo

Aunque no existe un acuerdo bilateral en torno a la proporción entre el tiempo de docencia frente a grupo y el tiempo para actividades complementarias y necesarias para la docencia frente a grupo y, reconociendo que este puede variar levemente conforme a factores variables, como el grado de rotación de UEA impartidas, el número de estudiantes atendidos, la menor o mayor correspondencia de las UEA con el perfil de investigación de cada trabajador, una propuesta inicial es partir de considerar una hora para las tareas complementarias y necesarias por cada hora de docencia frente a grupo. De forma que la tendencia en la proporción entre ambas, sería la siguiente:

Tiempo de dedicación	Tiempo dedicado a la docencia	Asignación máxima de docencia frente a grupo	Tiempo mínimo dedicado a las tareas complementarias y necesarias
Tiempo completo	20	10	10
Medio tiempo	10	5	5
Tiempo parcial	8/10	8/10	7/5

- c. Conforme al derecho constitucional a la libertad de investigación que protege a todas las personas trabajadoras académicas, la parte de la jornada laboral académica dedicada a la investigación no debe ser sometida a ninguna forma de registro o autorización previa por parte de la Universidad. Solamente tiene como límite la relación de sus contenidos a los contenidos de los planes y programas de estudio establecidos por la Universidad.
- d. En este sentido, todas las personas trabajadoras académicas tienen derecho al respeto de la parte de la jornada que se debe dedicar a la investigación, esto incluye, particularmente a los trabajadores académicos contratados por tiempo extraordinario.

La determinación de tiempo extraordinario

Conforme a lo anterior, la principal forma de existencia del tiempo extraordinario se presenta por la asignación de horas de docencia frente a grupo en exceso de la Asignación máxima de docencia frente a grupo mencionada en el punto anterior y, en algunos casos, con relación a las horas semanales de docencia de la jornada laboral académica. De manera que el tiempo extraordinario existe una vez que una jefatura de departamento ha establecido una asignación de docencia frente a grupo que rebasa ya sea la parte de la jornada laboral académica que debe dedicarse a la docencia, o bien a la Asignación máxima de docencia frente a grupo conforme correspondan al contrato individual de trabajo de la persona trabajadora que se trate. En ambos casos, se trata de una condición que implica un desequilibrio docencia-investigación.

2. Tiempo extraordinario y horas excedentes: diagnóstico de las plazas académicas faltantes

Si bien la determinación y el pago de tiempo extraordinario implica un acto de justicia para la persona trabajadora académica a la cual se ha violentado la jornada de trabajo establecida en su contrato individual y protegida por el contrato colectivo de trabajo; no solamente es importante como un acto de justicia individual, sino también como un insumo para la defensa de la materia de trabajo de base, para comprender lo anterior es necesario presentar el concepto de “horas excedentes” con relación a la jornada laboral académica.

Por horas excedentes entendemos la sumatoria del tiempo extraordinario semanal de cada uno de los trabajadores académicos de un departamento, incluyendo a los contratados por tiempo determinado e indeterminado. El análisis de las horas excedentes por periodos de tiempo anuales o bianuales constituye

un indicador de las plazas académicas faltantes en un departamento, dato que se puede calcular dividiendo las horas excedentes provenientes de la carga excesiva de asignación docente frente a grupo, entre las horas máximas semanales de asignación de docencia frente a grupo que corresponde a un contrato de tiempo completo (10 horas). Así, por ejemplo, si en un departamento académica con un promedio de 40 horas excedentes en un periodo de dos años, harían falta 4 profesores de tiempo completo; en uno con 25 horas excedentes en ese mismo periodo, faltarían 2 profesores de tiempo completo y 1 de medio tiempo.

3. Plazas faltantes y desplazamiento de la materia de trabajo académico

Las plazas faltantes constituyen un indicador importante para evidenciar un desplazamiento de la materia de trabajo académico de contratación indeterminada específico. Como se sabe el desplazamiento de materia de trabajo en general ocurre cuando personal de confianza o irregular realiza funciones que corresponden a los trabajadores de base. Esta forma de desplazamiento también se presenta en el trabajo académico, por ejemplo, cuando personas que realizan estancias posdoctorales asumen funciones de docencia, o bien, como sucede en la Unidad Cuajimalpa, cuando los cursos de lenguas extranjeras son impartidos por personal contratado por honorarios.

Sin embargo, las horas excedentes dan cuenta de una forma de desplazamiento distinta y específica, el desplazamiento de la materia de trabajo académico de contratación indeterminada. Lo anterior es así porque las horas excedentes lo que visibilizan es la falta de plazas académicas permanentes, por dos cuestiones: la primera, puesto que la plantilla de trabajadores académicos en cada trimestre ya refleja las causales de sustitución temporal en que se reemplaza a un trabajador académico que se ausenta por un periodo de tiempo de la carga docente, sin interrumpir o terminar su relación laboral con la Universidad (sabático, licencias, órganos personales, entre otras), o bien cuando se contrata temporalmente a un trabajador académico para cubrir una plaza que queda vacante debido a la terminación de la relación laboral de un trabajador que tenía una contratación por tiempo indeterminado, como son los casos de defunción, renuncia o rescisión. Esta última condición puede implicar una violación contractual independiente a la cláusula 109. En estas condiciones, la segunda cuestión que fundamenta este desplazamiento de materia de trabajo académico es que las horas excedentes no deben ser cubiertas por un trabajador temporal (cuyas causales ya han sido cubiertas conforme a las evaluaciones curriculares, siendo que la mayor parte del tiempo extraordinario se concentra, precisamente en los trabajadores académicos por tiempo determinado) sino por un trabajador académico, pues lo que hace falta son plazas permanentes al no existir más causales para la contratación de trabajadores académicos por tiempo determinado –las causales de plazas de nueva creación utilizadas para cubrir parcialmente esta necesidad, en términos del contrato colectivo de trabajo deberían ir acompañadas de la convocatoria de concurso de oposición correspondiente.

Conclusiones y propuestas de acción

1. A esta ponencia se adjunta una propuesta de mecanismo para la determinación del tiempo extraordinario y las horas excedentes que ofrece mayor detalle.
2. Resulta necesario exigir la creación de un grupo bilateral que determine el sentido y alcance del equilibrio docencia-investigación y que permita detectar y determinar el tiempo extraordinario desde una perspectiva de respeto a los derechos humanos laborales y de consideración de la calidad académica que debe tener nuestra universidad.
3. Es necesario analizar la programación académica trimestral de todos los departamentos académicos, comparar la asignación docente de cada trabajador académico con el tiempo de dedicación contrato para determinar el tiempo extraordinario y las horas excedentes

efectivamente existentes y presentar esa información en la siguiente negociación contractual, señalando las violaciones existentes y proponiendo las modificaciones contractuales que hagan falta para prevenirlas en el futuro.

ANEXO

Propuesta de mecanismo de detección de tiempo extraordinario en el trabajo académico

1. Objetivos de la detección en el corto y en el largo plazo

Objetivos de corto plazo

Después de varios años de lucha y visibilización de las condiciones precarizadas de las y los profesores por tiempo determinado, resulta bastante conocido el hecho de que éstos tienen una carga docente, en promedio, superior a la de las y los profesores contratados por tiempo indeterminado. Conforme a lo anterior, se observa una tendencia a no respetar su carácter de profesor-investigador, asignándoles cargas docentes que rompen su derecho al equilibrio docencia-investigación. En estas condiciones, el objetivo de corto plazo de la detección del tiempo extraordinario se encuentra en el reconocimiento de esta carga docente excesiva y en la procuración de las medidas necesarias para resarcirla, principalmente, el pago de tiempo extraordinario que corresponda a cada una de las y los profesores por tiempo determinado.

Objetivos de largo plazo

La asignación excesiva de carga docente a las y los profesores por tiempo determinado, no solamente constituye una violación directa a su jornada de trabajo y un conjunto de horas ya trabajadas que no se les han pagado, sino que también es el síntoma de problemáticas más complejas y de largo alcance. La principal es la falta de plazas de profesor por tiempo indeterminado, producto no solamente de la ausencia de plazas de nueva creación, fenómeno que ocurre a nivel de todas las universidades públicas de nuestro país; sino también de la violación sistemática de las fracciones IV, V, VI y XIII de la cláusula 109 de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

En este sentido, la detección sistematizada y continua del tiempo extraordinario de las y los profesores de tiempo determinado constituye un insumo fundamental para detectar la falta de plazas académicas para atender necesidades docentes y de investigación de naturaleza permanente, las cuales, en su defecto, son atendidas a través de la sobrecarga de trabajo sistemática hacia las y los profesores de tiempo determinado.

2. Conceptos iniciales

La Jornada de trabajo académica y el equilibrio docencia-investigación

Conforme a nuestro Contrato Colectivo de Trabajo y a la Legislación universitaria, tanto las y los profesores contratados por tiempo indeterminado como por tiempo determinado con tipo de dedicación de medio tiempo y tiempo completo son considerados como profesores-investigadores; las personas contratadas bajo la categoría de Técnico Académico también tienen reconocidas como parte inherente a dicha categoría el trabajo de docencia e investigación. Conforme a lo anterior, todas estas categorías y tipos de dedicación tienen derecho al equilibrio docencia-investigación, pactado bilateralmente en el Contrato Colectivo de Trabajo y, con base en ello, reconocido en la Legislación universitaria. En el caso de la categoría de profesor tiempo parcial, a pesar de que no se reconoce de forma explícita el equilibrio docencia-investigación (contrariando la figura de profesor-investigador), en los contratos individuales sí se establece un límite con relación a la cantidad máxima de horas frente a grupo que se les puede asignar,

así de las 15 horas semanales de jornada laboral, se les puede asignar 8 o 10 horas frente a grupo, dejando el resto de las horas de la jornada para realizar otras actividades académicas.

Derivado de lo anterior, la jornada de trabajo académico se divide en dos partes generales, una primera parte de la jornada laboral se destina a las funciones de docencia y la otra parte a las funciones de investigación. Aunque no existe un acuerdo bilateral ni una indicación en los contratos individuales de trabajo que indique de manera explícita cómo se distribuyen las horas para cada una de las actividades dentro de la jornada de trabajo académico, la figura de equilibrio docencia-investigación es un derecho que establece que su distribución debe ser equitativa y debe tender a una distribución simétrica.

Por otro lado, es importante apuntar que las funciones de docencia no solamente abarcan las horas asignadas frente a grupo, sino también todas aquellas tareas que son complementarias y necesarias para la realización del trabajo frente a grupo. De una manera no exhaustiva señalamos la siguientes: el diseño del programa para cada una de las UEA, la planeación didáctica y pedagógica para cada una de las sesiones del trimestre, el trabajo de asesoría continua de estudiantes durante el curso, el diseño y realización de las evaluaciones. Si bien es necesario realizar encuestas y entrevistas con las y los profesores para detectar las particularidades y la intensidad de estas funciones complementarias y necesarias, por ejemplo, para detectar la intensificación de este trabajo en las áreas de ciencias básicas y ciencias del diseño que requieren trabajo de laboratorio y/o trabajo de campo, un cálculo conservador nos indica que, por lo menos, se debe considerar que una persona trabajadora académica dedica una hora a estas tareas complementarias y necesarias por cada hora frente a grupo.

Conforme a lo anterior obtenemos la siguiente composición general de la jornada de trabajo académico:

Tipo de dedicación	Jornada laboral académica total	Jornada laboral académica docente	Jornada laboral docente dedicada al trabajo frente a grupo	Jornada laboral docente dedicada a tareas complementarias y necesarias	Jornada laboral de investigación (incluye difusión y preservación de la cultura)
Tiempo completo	40 horas semanales	20 horas semanales	10 horas semanales	10 horas semanales	20 horas semanales
Medio tiempo	20 horas semanales	10 horas semanales	5 horas semanales	5 horas semanales	10 horas semanales
Tiempo parcial	15 horas semanales	8 o 10 horas semanales dependiendo del contrato individual	Otras actividades: 7 o 5 horas semanales dependiendo del contrato individual		

Fuente: Elaboración propia con base en Cláusulas 164, 184 fracción II del contrato colectivo de trabajo

La detección del tiempo extraordinario

Conforme a la tabla de distribución de la jornada de trabajo académico, consideramos como tiempo extraordinario del trabajo docente todas aquellas horas asignadas frente a grupo que excedan las horas indicadas en la columna de Jornada laboral académica docente dedicada al trabajo frente a grupo, lo ejemplificamos en la siguiente tabla:

Tabla 1. Determinación del tiempo extraordinario de acuerdo a la categoría y tipo de dedicación de cada trabajador académico

Tipo de dedicación	Jornada laboral académica docente dedicada al trabajo frente a grupo	Tiempo extraordinario
Tiempo completo	10 horas semanales	El tiempo que exceda las 10 horas semanales asignadas frente a grupo
Medio tiempo	5 horas semanales	El tiempo que exceda las 5 horas semanales asignadas frente a grupo
Tiempo parcial	8 o 10 horas semanales dependiendo el contrato individual de trabajo	El tiempo que exceda las 8 o 10 horas semanales asignadas frente a grupo

Fuente: Elaboración propia con base en la cláusula 164 y 184, fracción II

La detección de las horas excedentes y de las plazas académicas faltantes

Las horas excedentes se puede definir como el conjunto de tiempo extraordinario trabajado dentro un departamento académico. De tal forma que constituye la sumatoria de los tiempos extraordinarios trabajados por todas las personas trabajadoras académicas dentro de un departamento. En este sentido, un análisis sistemático y continuado del tiempo extraordinario en cada departamento académico constituye un indicador confiable de las plazas académicas faltantes, la forma en que se calculan estas plazas faltantes se encuentra relacionada con los parámetros utilizados para detectar el tiempo extraordinario, conforme la siguiente tabla.

Tabla 2. Determinación de las plazas académicas faltantes conforme a las horas excedentes por departamento

Tiempo extraordinario total por departamento (Horas excedentes)	Plazas faltantes
Por cada 10 horas de tiempo extraordinario detectado en asignación de docencia frente a grupo	1 plaza de profesor de tiempo completo
Si el tiempo extraordinario detectado en la asignación de docencia frente a grupo es de 1 a 9 horas semanales	1 plaza de profesor de medio tiempo

Fuente: Elaboración propia con base en las cláusulas 164 y 184 fracción II

Los valores anteriores consideran que la carga docente frente a grupo que es adecuada para un profesor de tiempo completo es de hasta 10 horas, por lo cual, cada 10 horas de trabajo extraordinario en asignación docente frente a grupo denota la necesidad de una plaza de profesor de tiempo completo; cuando el tiempo extraordinario comprenda periodos de 1 a 9 horas semanales, denotaría la necesidad de una plaza de profesor de medio tiempo. Para la detección se recomienda obtener los promedios anuales o bianuales de tiempo extraordinario por cada departamento.

Cálculo del tiempo extraordinario

Como indicamos anteriormente, el trabajo docente incluye tanto las horas asignadas frente a grupo como el trabajo complementario y necesario para realizar dicha tarea, a razón de un cálculo conservador de una hora de trabajo complementario y necesario por cada hora frente a grupo. Razón por la cual, el tiempo

extraordinario en la asignación de horas frente a grupo indica la existencia de una hora de trabajo complementario y necesario por cada hora frente a grupo excedente. Lo ejemplificamos en la siguiente tabla:

Tabla 3. Cálculo de tiempo extraordinario

Tiempo extraordinario asignado frente a grupo	Tiempo extraordinario total, incluyendo el trabajo complementario y necesario
3 horas	6 horas

Fuente: Elaboración propia con base en las cláusulas 164 y 184 fracción II

Particularidades

- UEA compartidas con más de un profesor

Existen varios casos en que más de un profesor son asignados a la misma UEA, en estos casos, se propone dividir las horas frente a grupo semanales que comprende la UEA y dividirla entre el número de profesores encargados de impartirla. Así, por ejemplo, una UEA que necesita 9 horas semanales frente a grupo y es impartida por dos profesores, implica una asignación de 4.5 horas semanales frente a grupo para cada uno de los profesores.

- Dirección de proyectos terminales, ICR y tesis de doctorado

Una cuestión que no aparece en todas las programaciones académicas trimestrales es la dirección de proyectos terminales, ICR y tesis de doctorado. En otros casos, aparece en la forma de carga docente, como una UEA ya sea individual o compartida; en estos casos, la carga horaria puede no reflejar las horas frente a grupo que se mostrarán reflejadas en la hoja de coeficientes anuales de cada profesor, sino a una cantidad de horas superior. La propuesta es considerar las horas de dedicación conforme a la siguiente tabla:

Tabla 4. Tiempo de dedicación de cada tipo de trabajo de investigación dirigido

Tipo de trabajo de investigación	Horas de dedicación semanales
Proyecto terminal (Licenciatura)	1
ICR (Maestría)	2
Tesis (Doctorado)	2
Trabajo de investigación (especialidad)	2
Lector Proyecto Terminal	1
Lector ICR o Tesis doctoral	1

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, resulta necesario realizar encuestas y entrevistas a las y los profesores que realizan dicha dirección para determinar las particularidades de cada División y Departamento, en particular en los casos en que dichos trabajos de investigación requieran la utilización de laboratorios o trabajo de campo bajo la dirección del profesor, lo cual implicaría una mayor dedicación de horas semanales a dicho trabajo.

- Seminarios de investigación y otro tipo de UEA relacionadas con la orientación de trabajos de investigación de estudiantes a las cuales no se les asigna aula, aunque horas semanales

En algunas ocasiones, estas UEA constituye la forma de reflejar el trabajo de dirección individual de trabajos de investigación para obtener un grado académico, por lo cual estaría abarcadas por el punto anterior. En otras ocasiones, reflejan la orientación colectiva de un cuerpo académico, un área de investigación o un conjunto de profesores, independientemente de la dirección del trabajo de

investigación. En estos casos, proponemos que se utilice la misma tabla que el punto anterior para determinar las horas semanales dedicadas.

- Posgrado

En los posgrados existen UEA con horarios y con aulas asignadas, en tales casos, el conteo, que se detallará en un punto posterior, debe ser el mismo que para las UEA de licenciatura. En los casos en que sean UEA que no tienen horarios o aulas asignadas, será necesario realizar un análisis para determinar la carga docente que implican. Se trata, en todo caso, de cuestiones marginales en la programación.

3. Detección de tiempo extraordinario y determinación de horas excedentes por departamento

El objetivo inmediato de la detección de tiempo extraordinario es otorgar un poco de justicia laboral y económica a las personas trabajadoras académicas, especialmente aquellas con contratos precarios, que deben soportar cargas docentes frente a grupo que exceden sus jornadas de trabajo docente debido a las condiciones estructurales y coyunturales del trabajo universitario. Sin embargo, también tiene un objetivo a largo plazo: la detección puntual y con datos de las necesidades académicas de plazas por tiempo indeterminado.

En este sentido, la sumatoria del trabajo extraordinario realizado por los trabajadores académicos dentro de un mismo departamento nos indica el número de horas excedentes dentro del mismo. Este dato es un indicador confiable, sobre todo si se realizan análisis anuales o bianuales, de las necesidades académicas de plazas permanentes, debido a que representa el número de horas que, durante un periodo de tiempo relativamente extenso, exceden la jornada de trabajo docente de sus trabajadores, y que, por tanto, deben ser consideradas como horas de trabajo que requieren contrataciones por tiempo indeterminado. En el caso del tiempo extraordinario de trabajadores académicos contratados por tiempo determinado, nos indica las horas de trabajo que rebasan las derivadas de la causal invocada para la contratación y que requieren de más trabajadores académicos para poder desarrollarse de manera adecuada y sin violar las jornadas de trabajo. En el caso de los trabajadores académicos por tiempo indeterminado, indican lo mismo, las horas de trabajo que exceden su jornada laboral docente y que requieren de más contrataciones dentro del departamento.

4. La detección de tiempo extraordinario en profesores por tiempo indeterminado producto del trabajo de gestión y en comisiones dictaminadoras

El mecanismo descrito en los puntos anteriores puede ser utilizado para detectar el tiempo extraordinario y las horas excedentes de cualquier trabajador académico y de cualquier departamento académico; sin embargo, por las condiciones estructurales de nuestra Universidad está pensado para los trabajadores académicos por tiempo determinado, quienes debido a sus condiciones precarizadas y con menor estabilidad en el trabajo están sujetos a mayores cargas de asignación docentes, las cuales no consideran sus categorías contractuales ni su tipo de dedicación.

Sin embargo, hay sectores específicos dentro de los trabajadores académicos de tiempo completo por tiempo indeterminado, que son más propensos a tener una asignación de carga docente que excede su jornada docente, se trata de aquellos trabajadores académicos que tienen funciones de gestión o que participan en las comisiones dictaminadoras. En ambos casos, se trata de personas que realizan trabajos que no entran ni dentro de las funciones de investigación ni de las de docencia y que, sin embargo, no tienen ni una descarga de asignación docente, ni las condiciones institucionales adecuadas para asegurar que dicha carga de trabajo no afectar sus ingresos, a través de la pérdida o disminución de los niveles de sus becas y estímulos.

La única diferencia en la detección del tiempo extraordinario con relación al resto de los trabajadores académicos se encuentra en que, debido a esa carga extra-académica de trabajo, consideramos la necesidad de una descarga diferenciada en su asignación de carga docente, así como la discusión de reformar la legislación universitaria (específicamente el RIPPPA) para crear las condiciones institucionales para que dicha descarga no afecte los niveles de becas y estímulos a los cuales estos trabajadores sean acreedores antes del nombramiento o designación para realizar dichos trabajos extra-académicos.

En primera instancia, consideramos que el trabajo de coordinación académica de licenciaturas, posgrados o laboratorios de docencia debe considerar un trabajo de tiempo completo, si bien reconocemos la dificultad para que sea considerado un órgano personal, nuestro planteamiento sugiere que se establezca una descarga mínima de la mitad en la asignación de la carga docente. Considerando que las coordinaciones académicas requieren una contratación por tiempo indeterminado con un tipo de dedicación de tiempo completo, la asignación de carga docente frente a grupo para las personas titulares de las coordinaciones académicas no debería rebasar las cinco horas.

En cuanto al trabajo en comisiones dictaminadoras, aunque consideramos necesario un análisis más profundo, particularmente a través de la realización de encuestas y entrevistas a las personas que participan o han participado en las comisiones; conforme a una encuesta informal realizada por esta representación sindical (Grupo Interno Coordinador-Cuajimalpa) a sus agremiados que han participado en dichas comisiones, proponemos una descarga de asignación docente inicial de un tercio para quienes participen en las comisiones dictaminadoras divisionales y de la mitad para quienes participen en las comisiones dictaminadoras de áreas y de recursos. Lo anterior, considerando que las comisiones dictaminadoras de área y de recursos requieren el desplazamiento de sus integrantes a Rectoría General, además de que no solamente resuelven concursos de oposición, sino también cuestiones relacionadas con promociones y con becas y estímulos. Al igual que en el caso de las coordinaciones académicas, esta descarga debe ir acompañada de una reforma al RIPPPA que permita que dicha descarga no afecte los niveles de becas y estímulos obtenidos por la persona trabajadora antes de ingresar a la comisión respectiva.

Tabla 5. Descarga docente mínima derivada del trabajo de gestión y de comisiones dictaminadoras

Trabajo de gestión	Descarga
Titular de coordinación académica	La mitad de la carga docente frente a grupo: para un trabajador de Tiempo completo, 5 horas de carga docente frente a grupo
Integrante de comisión dictaminadora divisional	Un tercio de la carga docente frente a grupo: 3 horas para un trabajador de Tiempo completo
Integrante de comisión dictaminadora de área y de recursos	La mitad de la carga docente frente a grupo: para un trabajador de Tiempo completo, 5 horas de carga docente frente a grupo

Fuente: Elaboración propia

5. El proceso de detección de tiempo extraordinarios

5.1. Las vías de detección

Proponemos que se abran dos vías a ser utilizadas de forma indistinta:

- La vía individual, en la cual la persona trabajadora, con su información, acude a su representación sindical para iniciar el proceso.

- La vía colectiva, en la cual la representación sindical realiza el análisis e inicia el proceso sin la participación de la persona trabajadora. Lo anterior, a través de la información pública como la programación académica trimestral, así como aquella información que puede obtenerse de forma pública o a través del cumplimiento de las obligaciones de la universidad hacia el sindicato, como la categoría y tipo de dedicación asignados en los dictámenes de evaluaciones curriculares, o bien por medio del padrón de contrataciones que la Universidad entrega a la representación sindical, el cual incluye esta información.

La idea de mantener una vía colectiva se propone por dos condiciones fundamentales:

- a. La primera, debido a que, por el carácter precario e inestable de sus contrataciones, muchas personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado, e incluso algunas de tiempo indeterminado, pueden no solicitar su tiempo extraordinario por el miedo de que esta exigencia pueda afectar sus procesos de contratación.
- b. La segunda, debido a que, el análisis colectivo deriva, de forma más directa y fácil, en análisis departamentales, divisionales y por unidad del tiempo extraordinario y de las horas excedentes por departamento. Lo cual constituye un insumo importante para la discusión de las necesidades académicas dentro de cada departamento académico.

5.2. Insumos informativos

Vía individual. Si el tiempo extraordinario se detecta por la vía individual, los insumos informativos básicos son: la asignación individual de carga docente y el contrato de trabajo individual (que contiene la categoría y tipo de dedicación contratados)

Vía colectiva. Si el tiempo extraordinario se detecta por la vía colectiva, los insumos informativos básicos son:

- Las programaciones académicas trimestrales de las distintas divisiones académicas, a través de las cuales se puede determinar la carga docente frente a grupo asignada a cada persona trabajadora académica.
- El dictamen de evaluación curricular correspondiente o bien el padrón de contrataciones trimestrales que la Universidad debe entregar al Sindicato conforme al Contrato Colectivo de Trabajo. De formas distintas, a través de ambos documentos es posible conocer la categoría y el tipo de dedicación de cada uno de las personas trabajadoras académicas, datos esenciales para la detección del tiempo extraordinario.

5.3. El proceso de análisis de la carga docente

Si el trabajador académico tiene su asignación de carga docente frente a grupo, no hay necesidad de hacer nada más, más que contar las horas totales frente a grupo asignadas. Si se parte de la vía colectiva, es necesario desglosar los datos de la programación académica trimestral por cada trabajador académico (Anexo 1, ejemplifica un departamento). Estos datos nos brindan el número de cursos impartidos por cada trabajador académico, los horarios y aulas asignados para tales UEA (de donde se pueden extraer, al sumar el total por cada profesor, las horas asignadas frente a grupo). En algunos casos, las programaciones académicas trimestrales contienen también el número de estudiantes inscritos por cada UEA, con lo cual podemos obtener el total de estudiantes atendidos por cada trabajador académico.

5.4. La determinación de tiempo extraordinario

El siguiente paso consiste en contrastar las horas de carga docente frente a grupo asignadas a cada trabajador académico con los datos de contratación individual de cada uno de ellos. El contraste se realiza de conformidad con la Tabla 1 (Determinación del tiempo extraordinario de acuerdo a la categoría y tipo de dedicación de cada trabajador académico) para obtener las horas de trabajo extraordinario. (Anexo 2 ejemplifica la determinación para el mismo departamento que el anexo 1).

Las horas de trabajo extraordinario se calculan considerando tanto las horas de trabajo extraordinario frente a grupo, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, así como también una hora de trabajo complementario necesario por cada hora docente frente a grupo, conforme a la Tabla 3 (Cálculo de tiempo extraordinario).

5.5. Las horas excedentes y la detección de plazas académicas faltantes

La sumatoria de las horas de tiempo extraordinario frente a grupo constituyen las horas excedentes, es decir, las horas que son cubiertas en violación del contrato colectivo de trabajo y de los contratos individuales de trabajo, y que reflejan las necesidades académicas de plazas académicas conforme a la tabla 2 (Determinación de las plazas académicas faltantes conforme a las horas excedentes por departamento). Este cálculo debe ser un cálculo global por departamento académico y un cálculo realizado por periodos anuales o bianuales.

5.6. Las autoridades responsables del tiempo extraordinario y de su pago

- a. El jefe inmediato es el primer responsable de detectar, determinar y pagar el tiempo extraordinario.
- b. Reconociendo que el pago de este tiempo extraordinario puede estar sujeto a la disponibilidad presupuestal de cada departamento, en segunda instancia son responsables mediatos todos los órganos personales encargados de determinar y distribuir el presupuesto universitario: Personas titulares de las direcciones de las divisiones académicas; personas titulares de las Rectorías y Secretarías de cada Unidad, personas titulares de la Rectoría General y de la Secretaría General de la Universidad, así como todos los puestos de mandos involucrados en dicha determinación y distribución.

Esta responsabilidad mediata es especialmente importante si el trabajo de tiempo extraordinario constituye un problema general de los departamentos y unidades académicas.