



Ponencia

Violaciones a la jornada de trabajo
académica y al equilibrio
docencia-investigación

Violaciones a la jornada de trabajo académica y al equilibrio docencia-investigación

La jornada de trabajo académica y el equilibrio docencia-investigación

Partimos del hecho de que nuestro modelo de universidad tiene como una figura central al profesor/a-investigador/a, lo cual significa que nuestra universidad reconoce, para todos los trabajadores académicos, la articulación indisoluble de la docencia y la investigación. Si bien, no existe ni en los contratos individuales ni en el contrato colectivo una división explícita entre el tiempo que un trabajador académico debe dedicar a la docencia y el tiempo que debe dedicar a la investigación, la inclusión, en la fracción II de la cláusula 184, del equilibrio entre docencia e investigación, nos indica que debe ser, en términos generales, un tiempo equivalente para cada una de las funciones (sin contar la difusión y preservación de la cultura, y en tiempos más contemporáneos, el creciente trabajo de gestión y de participación universitaria)

En este sentido, partimos de la idea que un trabajador académico debería dedicar, a grandes rasgos, la mitad de su jornada de trabajo (20 horas semanales para el tipo de dedicación de tiempo completo y 10 para el de medio tiempo) al trabajo docente y la otra mitad al trabajo de investigación.

La jornada de trabajo docente

La jornada de trabajo docente no solamente incluye las horas frente a grupo (que se explicitan en la programación académica trimestral, indicando el número de UEAs que cada trabajador académico tiene asignada y los horarios que les corresponden), sino también el tiempo necesario para realizar las tareas complementarias pero necesarias para poder realizar de manera satisfactoria el trabajo frente a grupo, entre las cuales, de manera no taxativa sino ejemplificativa, podemos encontrar: el diseño y preparación del programa de la UEA, el diseño y preparación didáctico y pedagógico del curso, el tiempo necesario para asesorar a los estudiantes fuera del trabajo frente a grupo, el diseño y desarrollo de las evaluaciones.

En este sentido, siguiendo un cálculo relativamente conservador, concluimos que se debe calcular al menos una hora para las tareas complementarias y necesarias por cada hora asignada frente a grupo. De esta manera, un trabajador académico de tiempo completo que debe dedicar 20 horas semanales a la docencia, debe destinar, de estas 20 horas, 10 horas a las tareas complementarias y, máximo, 10 horas al trabajo frente a grupo; un trabajador académico de medio tiempo, debería distribuir las 10 horas semanales de su jornada docente en 5 horas dedicadas a las tareas complementarias y necesarias y 5 horas dedicadas al trabajo frente a grupo.

Violaciones a la jornada docente

Cuando a un trabajador académico se le asignan más horas frente a grupo que las indicadas para cada tipo de dedicación en la sección precedente (10 horas para el tiempo completo y 5 para el medio tiempo), se comete una violación a su jornada de trabajo académico. Además

de lo anterior, se comete, en su contra, un desequilibrio docencia-investigación, violentando la fracción II de la cláusula 184 del Contrato Colectivo de Trabajo, puesto que, por cada hora excedente frente a grupo, si sumamos la hora excedente dedicada a las tareas complementarias y necesarias, el trabajador académico debe restar dos horas semanales a su trabajo de investigación, lo cual puede tener un impacto negativo no solamente en su trayectoria de investigación, sino también en sus ingresos periódicos.

Para visibilizar de mejor manera estas violaciones, no solamente hemos limitado el análisis a las violaciones indicadas antes (que denominados violaciones relativas a la jornada de trabajo académico), sino también a la detección y documentación de los casos en que las horas frente a grupo asignadas rebasan de manera absoluta, no solo la jornada de trabajo docente, sino, en varios casos detectados en la Unidad Cuajimalpa, la jornada de trabajo académico en general. A estas violaciones las designamos como violaciones absolutas.

Los casos de violaciones sistemáticas

Al menos en la unidad Cuajimalpa, pero tenemos muchas razones para creer que es una condición estructural de nuestra universidad que está presente en las demás unidades, se ha detectado una violación sistemática (por su carácter recurrente) a la jornada de trabajo académico de los trabajadores académicos contratados por tiempo determinado.

Un segundo caso, menos recurrente, pero también persistente, se presenta en los trabajadores académicos contratados por tiempo indeterminado quienes tienen bajo su responsabilidad funciones de gestión o de participación universitaria, específicamente como coordinadores académicos y como integrantes de las comisiones dictaminadoras de área.

Condiciones de reparación y no repetición

Propuesta:

- Exigir la representación legal de la universidad la publicación de las programaciones académicas trimestrales. Por un lado, su no información a la representación sindical implica una violación a la fracción XXIV de la cláusula 215. Además de que, a través de la secretaría general de la universidad, se comprometieron a hacer públicas dichas programaciones, durante la agenda laboral académica pasada realizada el 10 de marzo
- Coordinar desde la Secretaría de Asuntos Académicos del Comité Ejecutivo el análisis y documentación por parte de la estructura sindical relacionada con el trabajo académico, y particularmente los representantes de asuntos académicos y educación de los Grupos Internos Coordinadores de las unidades, el análisis de la asignación docente que, cruzado con la categoría y tipo de dedicación de las contrataciones, permitiría detectar violaciones a la jornada de trabajo académico.
- Presentar las violaciones detectadas en el emplazamiento por violaciones al contrato colectivo que se presente en mayo o junio
- A través de estas violaciones detectadas, analizar el número de plazas académicas de tiempo completo definitivas que hagan falta para satisfacer la demanda docente sin violentar la jornada de trabajo académico, en particular, de los trabajadores académicos contratados por tiempo determinado.

- Exigir a la universidad la contratación de tiempo completo por tiempo indeterminado de las plazas cuya falta se detecte.

NOTA: A la presente ponencia se acompaña un manual/guía, quizá incompleto, que facilita el análisis de la carga docente y la detección de violaciones la jornada de trabajo académico. Proponemos que sea distribuido entre la estructura sindical y sea discutido para poder llegar a un modelo homogéneo que permita una documentación más adecuada de las violaciones.

MANUAL/GUIA ANÁLISIS DE CARGA DOCENTE Y DETECCIÓN DE VIOLACIONES A LA JORNADA LABORAL ACADÉMICA

Datos y análisis de la carga docente

Insumos informativos

- Programación académica trimestral (que, por su importancia, consideramos debería ser información pública en todos los casos)
- Categorías de contratación y tipos de dedicación de cada trabajador académico con asignación docente

¿Qué es y qué contiene?

La programación académica trimestral es el documento en el que las divisiones académicas aprueban las Unidades de Enseñanza Aprendizaje que se impartirán durante el trimestre. El documento contiene la información que identifica cada UEA por trimestre, con información es el trimestre, los créditos, la clave, el nombre de la UEA, el grupo, los datos del profesor o profesora (Nombre y número económico), el cupo de cada grupo (en algunos casos poco frecuentes el número de estudiantes inscritos), los horarios y aulas de las clases de la UEA.

¿Dónde conseguirla?

En las unidades de Cuajimalpa y Lerma la programación trimestral de todas las divisiones se publica en la página de las unidades. En otros casos, los departamentos o coordinaciones distribuyen entre sus trabajadores académicos dicha información vía correo electrónico, o bien la colocan afuera de las oficinas de la división o departamento de manera física. Existen casos en que esta información no es pública, pues ni se publican en la página de la unidad o división, ni se distribuyen a los profesores, ni se colocan en las puertas de las oficinas.

En todo caso, conforme a la cláusula 215 fracción XXIV, las programaciones académicas aprobadas por los consejos divisionales cada trimestre, deben entregarse al Sindicato y a los trabajadores académicos. Históricamente, es una obligación que la representación de la universidad se niega a cumplir, lo que significa una violación permanente y estructural al contrato colectivo de trabajo.

- Las categorías, tipo de dedicación y duración de las contrataciones académicas

¿Qué son las categorías, el tipo de dedicación y duración de la contratación?

La categoría de contratación establece el carácter cualitativo de las condiciones de trabajo y funciones de cada trabajador académico. Existen las siguientes categorías de contratación en

el trabajo académico: Profesor Titular; Profesor Asociado; Técnico Académico; Profesor Tiempo Parcial; Asistente de profesor y Ayudante.

Tipo de dedicación. Establece la duración de la jornada de trabajo del personal académico. Tiempo completo tiene una jornada de 40 horas a la semana, conforme al equilibrio docencia-investigación, debe dedicar 20 horas a la docencia y 20 a la investigación de manera que el trabajo académico sea equilibrado y permita desarrollar las funciones de profesor-investigador. Medio Tiempo: su jornada laboral es de 20 horas, distribuidas en 10 horas de docencia y 10 de investigación. Tiempo parcial, son contratos que no corresponden a la figura de profesor investigador, pues su estructura de jornada son 15 horas a la semana, distribuidas en 8 o 10 horas de docencia frente a grupo, y 7 o 5 horas que dedican a otras actividades académicas.

Duración de la contratación. Se refiere al carácter indeterminado o determinado de la contratación del trabajador académico.

Esta información se puede conseguir a través del padrón de trabajadores que, con un trimestre de retraso, la representación legal de la Universidad envía a la representación sindical. En el caso de trabajadores académicos por tiempo determinado, se puede obtener rastreando la convocatoria de evaluación curricular y el dictamen de la comisión dictaminadora divisional correspondiente (consideramos que dichos dictámenes deben ser públicos)

Los datos de la carga docente

Los datos necesarios para analizar la carga docente y la detección de una carga docente que violente el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo son los siguientes:

- Tipo de dedicación.
- Categoría de contratación.
- Si es una contratación por tiempo determinado o tiempo indeterminado
- Número de UEAs asignadas, horarios y horas semanales frente a grupo que corresponde a dicha asignación.

Ejemplo de tabla de información:

Nombre de la persona trabajadora (Número económico)

Trim	Curso	Horario	Horas
IV	Nombre de la UEA 1	M J y V 11-14 (409-E/409-E/409-C)	9
VII	Nombre de la UEA 2	M J y V 8-11 (LAB 409 E y C)	9
			18 Totales

¿Cuándo se presenta una violación a la jornada de trabajo académico?

Existe dos tipos de violaciones a la jornada de trabajo académico, en ambas se rompe el equilibrio docencia-investigación protegido por la cláusula 184, fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo:

A. Violaciones absolutas

Se presentan cuando las horas de docencia semanales de la carga docente asignadas rebasa el número de horas que, conforme al contrato individual de trabajo y al equilibrio docencia-investigación, corresponde a cada trabajador académico. En este sentido, es una violación absoluta porque las horas docentes frente a grupo asignadas rebasan su jornada laboral docente.

Así, a un trabajador académico con tipo de dedicación de tiempo completo, le correspondería un total de 20 horas de trabajo docente. Si las horas semanales asignadas en su carga docente rebasan esas 20 horas, estamos en presencia de una violación absoluta.

A un trabajador académico con tipo de dedicación de medio tiempo, al cual corresponde una jornada docente de 10 horas semanales (20 horas en total de jornada de trabajo académico), se violenta su jornada de trabajo docente de forma absoluta si se le asignan más de 10 horas frente a grupo a la semana.

A los trabajadores académicos de tiempo parcial, con 8 o 10 horas de jornada docente a la semana, se les violenta su jornada laboral docente si se rebasan las 8 o 10 horas semanales en la asignación de carga docente.

B. Violaciones relativas

Considerando que la docencia no solamente implica las horas frente a grupo, sino también el tiempo dedicado a labores complementarias necesarias para poder cumplir con el trabajo frente a grupo, como el trabajo necesario para la planeación del programa del curso, para la planeación didáctica y pedagógica, la asesoría fuera de clase a los estudiantes, el diseño e implementación de mecanismos de evaluación. En un cálculo conservador, estas tareas complementarias requieren, en su conjunto, de al menos una hora por cada hora frente a grupo.

En este sentido, se presenta una violación relativa a la jornada de trabajo docente en los siguientes casos:

- Para un trabajador académico de tiempo completo, cuando las horas semanales frente a grupo asignadas rebasan las 10 horas, de manera que resulta imposible preparar de manera adecuada el trabajo frente a grupo sin tener que limitar las horas dedicadas a la investigación.
- Para un trabajador académico de medio tiempo, cuando las horas semanales frente a grupo asignadas rebasan las 5 horas.
- En el caso de los trabajadores académicos de tiempo parcial, la representación de la universidad no les reconoce el trabajo de investigación. Consideramos que esta figura es violatoria por si misma del contrato colectivo de trabajo y del modelo pedagógico de la nuestra Universidad.

Las violaciones más comunes

Como en cualquier otro sector, las violaciones a la jornada de trabajo docente se presentan de forma más recurrente y sistemática en los trabajadores académicos precarizados, en particular, en los contratados por tiempo determinado, aunque también en los definitivos de medio tiempo y tiempo parcial.

Para los trabajadores académicos definitivos de tiempo de completo se presentan violaciones específicas en aquellas personas que tienen asignado trabajo de gestión o participación universitaria, en particular en las coordinaciones académicas, puesto que no implica la posibilidad de licencia ni de descarga docente; y en quienes participan en las comisiones dictaminadoras divisionales y de área.

Para estos casos es necesario profundizar el cálculo de cuánto tiempo de trabajo dedican a la gestión o participación universitaria. En una pequeña encuesta realizada en la Unidad Cuajimalpa, las personas trabajadoras indicaron la siguiente carga:

- Coordinación académica: implica un trabajo de tiempo completo, considerando su categoría recomendamos considerar una descarga de, por lo menos, la mitad de la jornada docente, dejando un máximo de 10 horas semanales dedicadas a la docencia (incluyendo las tareas complementarias de preparación)
- Comisiones dictaminadoras divisionales: implica un trabajo de cuatro horas a la semana, la cuales deberías ser descargadas a la jornada docente, dejando un máximo de 16 horas de jornada docente (incluyendo las tareas complementarias de preparación)
- Comisiones dictaminadoras de área: implica un trabajo de ocho horas a la semana, las cuales deberían ser descargadas a la jornada docente, dejando un máximo de 12 horas de jornada docente (incluyendo las tareas complementarias de preparación)

