



CONGRESO
GENERAL
ORDINARIO

“POR LA UNIDAD EN LA LUCHA SOCIAL”

**HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE
BALANCE DOCENCIA-INVESTIGACIÓN**

Hacia la construcción de los conflictos de balance docencia-investigación

GIC-Cuajimalpa (Karla Vizcarra, Emmanuel López, Leticia Arregui, Daniel Sandoval) y Noemí Luján (Secretaría de asuntos académicos)

1. Balance docencia-investigación, último vestigio del trabajo académico

Sin duda, las condiciones de trabajo del personal académico se han modificado a la baja en las últimas décadas. A partir de la coyuntura nacional en que se produjo el famoso laudo 253.81 y la reforma constitucional y legal en materia de trabajo universitario en el marco de la autonomía, los trabajadores académicos hemos sido sometidos a un trabajo a destajo y desalarización, maquillado por una cultura de puntos vinculados a ingresos no salariales (becas y estímulos) y la emergencia y consolidación de la denominada “carrera académica”

A pesar de lo anterior, gracias a la existencia de una legislación laboral general y de contratos colectivos de trabajo en la mayor parte de las universidades públicas, como la UAM; existen mecanismos de defensa de los derechos laborales y las condiciones de trabajo del personal académico, como son la duración de la jornada de trabajo —que en el caso de los trabajadores académicos distribuye la jornada entre trabajo docente y trabajo de investigación—, el paradigma de la contratación definitiva, la libre cátedra y libertad de investigación y, en particular, en el caso de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, el equilibrio docencia-investigación, contenido en la cláusula 184, fracción II, y la resolución de los conflictos que se vinculen a los desbalances producidos por una carga docente excesiva, regulados por las cláusulas 61 fracción III y 64 fracción I.

El derecho laboral, y por tanto protegido por el contrato colectivo, del equilibrio docencia-investigación es, al mismo tiempo, uno de los últimos vestigios de condiciones generales del trabajo académico en nuestro Contrato Colectivo, así como también una herramienta potencialmente fundamental para mejorar las condiciones de trabajo del personal académico por tiempo determinado e indeterminados.

2. Trabajo a destajo y carga docente en trabajadores académicos definitivos

El equilibrio docencia-investigación impone límites a la posibilidad de la patronal y órganos personales de imponer una jornada laboral mayor a las 40 horas, o bien imponer una jornada de trabajo centrada solamente en la docencia. Lo anterior en consonancia no solamente con el derecho constitucional, legal y contractual que tienen todos los miembros del personal académico a la libertad de cátedra e investigación, sino también al modelo educativo de nuestra Universidad, sustentado, en buena medida, en la figura del profesor-investigador.

A pesar de ello, en la práctica observamos que existe una tendencia cada vez más aguda a aumentar la carga docente, y en muchos casos, particularmente, en las unidades académicas más recientes, la carga relacionada al trabajo de gestión, más allá de un equilibrio saludable y sostenible con el trabajo de investigación. Lo anterior es especialmente notorio en el personal académico por tiempo determinado, por un lado, con una carga docente, en promedio, mayor a la asignada al personal por tiempo indeterminado; por el otro, a través de una precarización de las condiciones de contratación, pues sus contrataciones tienden a tener un tiempo de dedicación cada vez menor, dominado por los medios tiempos y, en últimos años, los terribles tiempos parciales.

En vista de lo anterior, nos encontramos frente a la necesidad de dar contenido material concreto al significado

3. Construir una definición útil de balance docencia-investigación

En vista de lo anterior, nos encontramos ante la necesidad y la obligación de construir un significado concreto y material al concepto de equilibrio docencia-investigación. Como punto de partida consideramos necesario discutir la incidencia de los siguientes puntos en la determinación de la carga docente aceptable:

- En primer lugar, el tiempo de trabajo docente dedicado a la preparación y diseño del programa y a la preparación de las sesiones específicas; así como los procesos educativos que no se realizan frente a grupo, como las evaluaciones y las tareas dedicadas a la actualización de información. En nuestra opinión, se debe considerar al menos una hora para dedicarse a estas labores docentes frente a cada hora frente a grupo.
- La rotación de UEA a la cual es sometido el personal académico por tiempo indeterminado; así como la heterogeneidad de UEAs asignadas al personal académico de tiempo determinado, y, en el caso de los profesores “temporales-permanentes”, la rotación de UEAs asignadas. Considerando que preparar, desde el principio, una UEA implica un trabajo docente más intensivo que impartir un curso que ya se ha preparado para trimestres anteriores. En este sentido, se debe considerar que la preparación de nuevos cursos implica un aumento importante de las labores docentes que no se realizan frente a grupo, nuestra perspectiva es que debería considerarse 2 horas de trabajo para estas labores por cada hora frente a grupo
- Tiempo de dedicación del personal, conforme al contrato colectivo de trabajo, los medios tiempos no deben rebasar, en total, 10 horas de trabajo docente; los tiempos parciales 8 horas; los tiempos completos 20.
- Las UEAs de posgrado asignadas. Es una práctica extendida, al menos en Cuajimalpa, no considerar las UEAs de posgrado para la asignación de carga docente en licenciatura.
- La relación y articulación de las UEAs asignadas con el perfil de investigación de cada miembro del personal académico; especialmente para los casos en que se les asignen UEAs que no hayan impartido anteriormente o que no impartan con regularidad en los años más recientes.
- El número de direcciones de proyectos terminales y tesis de posgrado que tienen los miembros del personal académico
- Número de estudiantes atendidos en las UEAs impartidas, pues una forma de sobrecarga de la labor docente es el aumento de los estudiantes que se deben atender por trimestre.
- En el caso de las unidades académicas de más reciente creación, Cuajimalpa y Lerma, considerar el trabajo de gestión, por ejemplo, en comisiones dictaminadores, en consejos divisional y académico, en colegio académico, comisiones departamentales entre otras. Son horas de trabajo efectivo que no son consideradas ni en la investigación ni la docencia, pero que deben ser realizadas por el personal académico.

4. Plan de acción - Petición

Creación de un grupo bilateral que analice y determine los aspectos que se deben considerar en la definición del equilibrio docencia-investigación, en atención a las condiciones del trabajo académico en cada una de las unidades y departamentos de nuestra Universidad. Al hacer lo anterior, definir con mayor precisión los casos en que se presenta su violación.

COMITÉ EJECUTIVO

2022 - 2024

GÓMEZ SUÁREZ ABIGAÍL PAMELA
SECRETARÍA GENERAL

secretariageneral2224situam@gmail.com

RANGEL SOLÓRZANO FRANCISCO JAVIER
SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN

secretariaorganiza2224situam@gmail.com

ZULUAGA SÁNCHEZ MARÍA GUADALUPE
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y ANÁLISIS

secretariaeducacion2224situam@gmail.com

SANJUAN CORRALES ANA GABRIELA
SECRETARÍA DEL TRABAJO

secretariatrabajo2224situam@gmail.com

LUJÁN PONCE NOEMÍ

SECRETARÍA DE ACADÉMICOS

secretariaacademicos2224situam@gmail.com



LAZCANO HERNÁNDEZ VÍCTOR MANUEL
SECRETARÍA DE PRENSA Y PROPAGANDA

prensaypropaganda2224situam@gmail.com

FLORES GONZÁLEZ AGUSTÍN
SECRETARÍA DE RELACIONES Y SOLIDARIDAD

secretariarelaciones2224situam@gmail.com

ÁLVAREZ MIRANDA HORACIO RAÚL
SECRETARÍA DE FINANZAS

finanzas2224situam@gmail.com

RICO HERNÁNDEZ GABRIELA ELIBETH
SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

secretariaprevsoc2224situam@gmail.com

JIMÉNEZ SALDAÑA URIEL

SECRETARÍA DE CONFLICTOS

secretariaconflictos2224situam@gmail.com