



## Ponencia

Equilibrio docencia-investigación, tiempo extraordinario y detección de plazas faltantes. Detectar el desplazamiento de la materia de trabajo académico de naturaleza permanente a través de la precarización del trabajo académico

## **5.1 Política académica**

### **Equilibrio docencia-investigación, tiempo extraordinario y detección de plazas faltantes. Detectar el desplazamiento de la materia de trabajo académico de naturaleza permanente a través de la precarización del trabajo académico**

GIC-C (Karla Vizcarra, Responsable de Asuntos Laborales; Emmanuel López, Responsable de Organización; Daniel Sandoval, responsable de Asuntos Académicos y Educación)

#### **El derecho al equilibrio docencia-investigación**

El derecho al balance docencia-investigación, establecido en la fracción II de la cláusula 184 de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, constituye un derecho esencial para la regulación de la composición de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras académicas. Lo anterior, en razón de que no existe un marco regulatorio específico que establezca de manera clara y explícita la manera en que se conforma dicha jornada, en particular, la manera en que se distribuye entre las tres actividades académicas sustanciales: la docencia, la investigación y la difusión y preservación de la cultura.

En este sentido, se hace imprescindible establecer de forma bilateral el alcance del derecho al equilibrio docencia-investigación en la conformación de la jornada de trabajo, particularmente para determinar la carga docente frente a grupo que corresponde a las diferentes categorías y tiempos de dedicación (tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial). La carga docente máxima por tiempo de dedicación debe considerar dentro de su límite dos actividades docentes básicas: las horas de clase frente a grupo y las actividades docentes necesarias y complementarias para la docencia frente a grupo. Desde esta representación sindical, desde una perspectiva relativamente conservadora, proponemos que por cada hora de docencia frente a grupo se considere una hora de actividades complementarias y necesarias para la docencia frente a grupo (en ponencias anteriores hemos presentado y profundizado sobre esta propuesta).

#### **Equilibrio docencia-investigación y detección de tiempo extraordinario**

La primera cuestión que el establecimiento bilateral del alcance del derecho al equilibrio docencia-investigación permite identificar es el tiempo extraordinario. El tiempo extraordinario sería la diferencia que queda de restar las horas de carga docente frente grupo y las horas destinadas a actividades complementarias y necesarias para la docencia frente a grupo, y las horas de la jornada de trabajo destinadas a la investigación, a las horas de docencia y horas de investigación que corresponden a cada tiempo de dedicación (20/20 horas de docencia/investigación para tiempo completo; 10/10 horas de docencia/investigación para medio tiempo y 8

a 10 horas de docencia para tiempo parcial). La detección de tiempo extraordinario tiene dos objetivos fundamentales para el derecho humano laboral a una jornada de trabajo digna (en el caso de nuestra universidad, 40 horas a la semana con descanso de sábado y domingo).

Así, por ejemplo, la jornada de trabajo legal para un trabajador académico de tiempo completo sería de un máximo de 10 horas de docencia frente a grupo semanales, que corresponden a 20 horas de trabajo docente semanal (considerando 10 horas semanales para las actividades complementarias y necesarias para la docencia frente a grupo), con 20 horas semanales de investigación (una tabla completa de la jornada de trabajo académico y su composición se ha presentado en ponencias anteriores). Cualquier carga, especialmente docente, que rebase las 20 horas semanales (10 horas de docencia frente a grupo) significará la existencia de tiempo extraordinario. La carga que corresponde a otras actividades universitarias, particularmente gestión (coordinación de estudios) y participación universitaria (en comisiones dictaminadoras de área, recursos y divisionales) tendría que corresponder a la descarga correspondiente en condiciones que no afecten la renovación de becas y estímulos.

**Del tiempo extraordinario a las horas excedentes: del derecho individual laboral de respeto a la jornada de trabajo al derecho colectivo de detectar las plazas faltantes y evitar el desplazamiento de la materia de trabajo por precarización del trabajo académico de naturaleza permanente y temporal**

La determinación de la composición de la jornada de trabajo académica considerando el derecho al equilibrio docencia-investigación, no solamente es fundamental para hacer efectivo el derecho laboral humano individual a una jornada de trabajo digna, sino también para determinar las plazas faltantes en el sector académico, a través de la contabilización del promedio anual de la sumatoria del tiempo extraordinario, que nombramos como “horas excedentes” y , de esta manera, evitar el desplazamiento de trabajo académico de naturaleza permanente por precarización del trabajo académico.

Las “horas excedentes” son la sumatoria del tiempo extraordinario detectado en un departamento, el promedio de estas horas excedentes a través de periodos bianuales permite identificar las horas de trabajo docente que necesitan ser cubiertas por plazas de nueva creación, plazas diferentes a las ya existentes, incluyendo a las plazas por tiempo determinado que corresponde a la causal de plaza de nueva creación, defunción, rescisión o renuncia (que deberían traducirse en una plaza por tiempo indeterminado) y a las de creación de grupos adicionales las cuales, de ser usadas de manera recurrente en un mismo departamento, deberían dar pie a una plaza por tiempo indeterminado.

En este sentido, la detección de tiempo extraordinario, a través del análisis histórico de las programaciones académicas trimestrales cruzado con las categorías y tiempos de dedicación de las personas trabajadoras académicas de cada departamento académico, por medio del concepto de “horas excedentes” y con el objetivo de detectar las plazas académicas por tiempo indeterminado faltantes, se convierte en un derecho laboral colectivo y en una obligación que la representación sindical del SITUAM debe realizar por oficio utilizando la información pública (programación académica trimestral y la información de categorías y tiempos dedicación de contratación de todas las personas trabajadoras académicas) que la Universidad está obligada a entregar cada inicio de trimestre al SITUAM, conforme a las fracciones XV, XXIV y XXVII de la cláusula 215 de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo

### **Medidas propuestas al interior del sindicato**

1. Exigencia a la patronal universitaria de entrega oportuna (al inicio del trimestre) y adecuada (en un formato digital pdf o Excel) de las programaciones académicas trimestrales de todos los departamentos académicos, de la forma en que éstas se entregan para discusión y aprobación por parte de los consejos divisionales correspondientes.
2. Socialización (pública) de todas las programaciones académicas trimestrales (y creación de un reservorio histórico de acceso público) de todas las divisiones académicas.
3. Socialización a las instancias de representación sindical que corresponda a cada unidad de la información relativa a las categorías y tiempos de dedicación de las personas trabajadoras académicas contratadas cada trimestre.
4. Formación de un grupo de trabajo para analizar dichas programaciones y detectar el tiempo extraordinario y las horas excedentes (plazas faltantes) para presentar como violaciones a en los emplazamientos a huelga anuales.

### **Medidas propuestas hacia la patronal universitaria**

1. Exigencia de establecer de forma bilateral el alcance del derecho al equilibrio docencia-investigación en la conformación de la jornada de trabajo académico. En su caso, modificar el contrato colectivo de trabajo o emitir un acuerdo bilateral al respecto.
2. Exigencia de detectar y pagar el tiempo extraordinario que se trabaje cada trimestre por las personas trabajadoras académicas de cada uno de los departamentos académicos.
3. Exigencia de crear las plazas académicas por tiempo indeterminado detectadas como plazas faltantes a través del análisis antes mencionado.