

El trabajo docente ante el COVID-19: un acercamiento desde la precariedad laboral del profesor de asignatura

*The teaching profession in the face of COVID-19:
an approach from the employment precariousness of the part-time teacher*

Viviana Barbosa-Bonola
Armando Ávila-Carreto

RESUMEN

Las reflexiones de este ensayo tienen como objetivo resaltar la precariedad laboral en las instituciones de educación superior (IES) durante la COVID-19; dichas reflexiones retratan específicamente el trabajo de profesor de asignatura. Para lograr comprender cómo la lógica de la precariedad laboral conlleva a la práctica de socavar y minimizar al profesional de la educación, se propone reflexionar sobre los efectos ocurridos desde el inicio de la pandemia. Finalmente, se destacan algunas propuestas críticas para abordar la vulnerabilidad laboral de la comunidad docente en las IES, basadas en el reconocimiento de los derechos humanos, sociales, económicos y laborales.

Palabras clave: condiciones de empleo del docente, derecho al trabajo, derechos sociales y económicos, docencia, empleo a tiempo parcial.

ABSTRACT

The thoughts shared in this essay aim to highlight job insecurity in Higher Education Institutions (HEI) during COVID-19, portraying specifically the work of a teacher. In order to understand how the logic of job insecurity leads to the practice of undermining and minimizing the education professional, it is proposed to reflect on the effects that have occurred since the beginning of the pandemic. Finally, some critical proposals are highlighted to address the labor vulnerability of the teaching community in HEIs, based on the recognition of human, social, economic, and labor rights.

Keywords: teacher conditions of employment, right to employment, social and economic rights, teaching profession, part time employment.

PLANTEAMIENTO DEL OBJETO DE ESTUDIO

Es preciso reflexionar, desde la investigación educativa, las circunstancias que exacerbaban la precariedad del trabajo docente durante la pandemia. Del mismo modo, contrastar la condición actual del profesor de asignatura con el marco jurídico de las instituciones de educación superior (IES), sobre todo para visibilizar la incongruencia con la práctica docente de las universidades y cómo esta sostiene las desigualdades laborales del sistema educativo.

La precariedad laboral se presenta como una forma de empleo desvinculada del derecho al trabajo digno y se manifiesta en la falta de condiciones para brindar seguridad social y salarios decorosos, sobre todo en los docentes de trabajo temporal u hora clase (Anaya, 2019). ¿Cuál es el razonamiento de las IES para suprimir las condiciones mínimas de trabajo digno a casi la totalidad de su planta académica? ¿Cómo se puede abordar la situación en que la profesión docente es objeto de explotación y desprecio? ¿Cuáles son las estrategias para evidenciar y erradicar la precariedad del trabajo del docente en las IES?

Resulta anodino el discurso normativo de las leyes e IES si la profesión docente es objeto de despojo y desprecio. De acuerdo con Freire (2012), “el combate en favor de la dignidad de la práctica docente es tan parte de ella misma como el respeto que el profesor debe tener a la identidad del educando, a su persona, a su derecho de ser” (p. 64). De igual manera, las condiciones laborales adecuadas son parte de los elementos centrales para lograr la profesionalización de los docentes (Díaz-Barriga, 2010).

Así, se asume una postura crítica en relación con la precariedad laboral docente, entendida esta como una injusticia y práctica deshumanizadora, para abonar a la discusión científica sobre las posibles causas y soluciones de su degradación, en particular en estos momentos en que el trabajo del profesor de tiempo parcial o asignatura se ve envilecido por el trabajo remoto de emergencia provocado por la COVID-19 (Gil, 2021; Silas y Vásquez, 2020; Suárez y Martínez, 2020).

Viviana Barbosa-Bonola. Profesora de la Universidad del Valle de Tlaxcala, México. Es maestra en Administración Pública por el Centro de Posgrados del Estado de México, maestra en Derecho por la UVT y especialista en Derecho Internacional por la Universidad Austral de Chile. En el año 2013 fue designada para encabezar la Delegación Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en Tlaxcala, cargo que desempeñó desde enero del 2013 hasta noviembre del 2017. Además, de noviembre del 2017 a noviembre del 2018 fue reasignada para el mismo cargo en Querétaro. Correo electrónico: viviana.barbosa@gmail.com. ID: <https://orcid.org/0000-0002-3067-8731>.

Armando Ávila-Carreto. Profesor del Centro de Investigación Educativa de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, México. Es candidato a doctor en Educación por la Facultad de Ciencias de la Educación de la UATx. Agente capacitador externo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Entre sus publicaciones recientes se encuentra el artículo “Prácticas letradas vernáculas y universitarias: una vinculación en la sociedad de la información” (2020, en coautoría con Daniel Mocencahua). Es integrante del Observatorio Legislativo Tlaxcala y de la Fundación Wikimedia México A.C. Correo electrónico: armando.avila@uatx.mx. ID: <https://orcid.org/0000-0002-5334-8970>.

El cierre repentino de las universidades desplazó a los actores educativos a su domicilio para seguir instruyendo por medio del celular, internet, televisión o radio los contenidos y actividades de sus programas académicos. Los docentes se enfrentaron al supuesto de que las tecnologías disminuirían las consecuencias del retiro de las aulas. Sin embargo, el aislamiento visibilizó la desigualdad, desinformación y desvalorización dentro de las comunidades docentes (Franco, 2021).

Precisamente ese acontecimiento llegó a resaltar el problema de los profesionales de la educación, quienes carecen de una retribución digna en las IES (Gil, 2021). Tal es el caso de las marchas e inconformidades presentadas por docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para solicitar el pago de salarios y prestaciones durante la emergencia sanitaria (Xantomila, 2021). Sin duda la precarización laboral afecta la vida de los docentes (Anaya, 2019). En este caso, se violó la Ley Federal del Trabajo (Congreso de la Unión, 2021b) y el contrato colectivo (AAPAUNAM, 2021a).

Si bien es cierto que todas las categorías docentes han de disponer de condiciones dignas, imprescindibles y justas para desempeñar la práctica docente, las IES deben asegurar el cumplimiento de los derechos laborales de los profesores de asignatura. De acuerdo con datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), el ochenta por ciento de los docentes universitarios se encuentra bajo el régimen de profesor de asignatura (ANUIES, 2020). En opinión de la Coalición de Trabajadores Académicos Precarios (COCAL, 2020), este ochenta por ciento sostiene a la educación superior en México; en contraste, la mayoría soporta condiciones precarias que afectan su calidad de vida y, a su vez, el desarrollo de sus propias universidades (Suárez y Martínez, 2020).

En definitiva, la situación que atraviesan las universidades mexicanas ante las condiciones de aislamiento, así como el pago incompleto o la falta de pago del salario (lo cual es inadmisiblemente e intolerable), visibilizaron la brecha salarial y las condiciones laborales desiguales entre académicos de tiempo completo y profesores de asignatura. El profesional de la educación debe beneficiarse de un salario digno que se pague puntualmente, tener condiciones laborales justas y recibir un trato cortés de parte de su institución.

Cabe añadir que las interpretaciones aludidas en el presente trabajo son una visión particular y parcial de sus autores. Estas no solucionan el problema de la precariedad laboral inmediatamente, menos aún son ideas concluyentes de lo que se puede decir sobre las condiciones de empleo de la comunidad docente, pero representan el esfuerzo por reflexionar una propuesta pertinente, que respalde a dicha comunidad en su reclamo por obtener condiciones laborales dignas.

PANORAMA DE SALIDA: EXCELENCIA Y CALIDAD

Para empezar la discusión, la aparición del modelo económico neoliberal trajo consigo un nuevo lenguaje que se difundió en todos los niveles educativos (Canan, 2017; Torres, 2019; Vásquez y Guzmán, 2012; Vejar, 2014). Expresiones como “excelencia” y “calidad”, a simple vista, parecen inobjetables como elementos para valorar la práctica docente, no obstante, ocultan ideas cuestionables. Hay que tener en cuenta que en nombre de esa excelencia, calidad y eficiencia se viene explotando al profesor de asignatura.

Además, cabe señalar que la educación neoliberal introduce la idea de que hay igualdad de oportunidades y, por esto, se infiere que el problema estriba en que los docentes no manifiestan una cultura del esfuerzo (Torres, 2019). En consecuencia, los conceptos de “excelencia” y “calidad” se traducen como “vigilancia del sistema” y “estatus social”, respectivamente (Plá, 2019). Esto trae consigo un desprestigio social del docente. Pero, ¿quién mide la excelencia y la calidad?, ¿cuál es esta clase o estatus social?

Por un lado, las nociones de calidad y excelencia comprenden en el entorno neoliberal que cada profesor debe esforzarse con base en el individualismo y competencia (Torres, 2019). No obstante, esta superioridad invariablemente es a costa del otro, es decir, para distinguirse, otro ser humano tiene que perder. Sin duda, este enfoque vulnera los derechos laborales de los actores educativos.

Entonces, parece haber un proceso civilizatorio de aquello que el docente debe anhelar, tal como una aspiración de clase. Como ejemplo, la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) manifestó que los “auténticos universitarios” (AAPAUNAM, 2021b, párr. 4) no deben exigir más que su salario, mucho menos obtener beneficios, sino que exhorta a sumar voluntades para respaldar la normatividad institucional. Cabe notar en su discurso la normalización de la precariedad, el cual desvaloriza el trabajo del docente. El dilema no es su nivel de identidad institucional, sino las prácticas deshumanizadoras que justifican la explotación al interior de las IES.

De igual forma, las universidades de hoy son producto de la mercantilización (Wee y Monarca, 2018). Adoptan como identidad la cultura de la calidad total, con base en la ética del mercado que premia el lucro, la cual es incompatible epistemológicamente con la ética universal “que condena la explotación de la fuerza de trabajo del ser humano” (Freire, 2012, p. 17).

Es decir, en las IES ha predominado la visión economicista. Esta comprende a la educación y universidad exclusivamente en relación con el sistema económico predominante (Plá, 2019). No obstante, hay un sector de profesores, en oposición a la situación anterior, que interpretan la práctica docente como una lucha por la

justicia social. El mensaje es dignificar el trabajo del profesional de la educación, no permitir que el sistema económico lo guíe a la explotación.

De acuerdo con Ortiz (2014), se observa al modelo neoliberal como un paradigma que ha propiciado en México “una laxa aplicación de las leyes laborales. Se hace evidente el abandono del Estado hacia tutela de los derechos de los trabajadores” (p. 22). También destaca el escaso empleo en los jóvenes y sus precarias garantías laborales: jornadas extenuantes, contratos temporales o informales, salarios bajos, nula seguridad social e inexistente voz del profesor (OIT, 2006, citada en Ortiz, 2014).

Del mismo modo, de acuerdo con Maldonado-Maldonado (2016), los salarios base de los docentes mexicanos son inferiores comparados con los de otros países, y si no fuera por los programas de mérito e institucionales, serían los de menor poder adquisitivo. En otras palabras, el salario base del docente mexicano no es competitivo a nivel mundial y refleja la desigualdad social predominante en las universidades.

En México, el docente se interpreta a sí mismo como un empleado (Díaz-Barriga, 2019) y el estudiante representa al consumidor o cliente (Suárez, 2013). Por consiguiente, estos imaginarios impactan en la configuración de las relaciones socioculturales entre los diferentes actores educativos, principalmente en la relación laboral entre docente y universidad. Además, “criterios como autonomía y autocontrol sobre el contenido del trabajo, salarios altos por los servicios prestados, reconocimiento social y capacitación educativa de alto nivel, son las principales debilidades de la profesión académica en México” (Osorio-Madrid, 2012, p. 114).

De igual manera, los grandes ausentes en la investigación educativa mexicana son los procesos de contratación, ingreso, salarios y el papel de la profesión docente. Las condiciones vulnerables menosprecian la figura del docente como profesional idóneo y lo aprovechan como prestador de servicios o empleado (Freire, 2012). En particular, la contratación por jornada determinada u honorarios los obliga a buscar más opciones laborales en otras instituciones, e incluso aumentar su jornada laboral con actividades diferentes a su profesión (Buendía et al., 2019).

En cuanto a la práctica docente, esta es una tarea muy compleja en todos los niveles educativos. Implica un desgaste físico y psíquico todos los días, a todas horas. Sin embargo, lo que se observa es una trivialización de lo que es la docencia (Freire, 1994; Ducoing, 2019). Pruebas de ello son la excesiva carga de trabajo fuera del horario escolar, los bajos salarios e inestables contratos de trabajo en las IES. Sin embargo, el desprecio que sufre la profesión docente no es razón para no apreciarla o para desempeñarse incorrectamente.

Como sabemos, la intromisión del modelo económico neoliberal en las IES nacionales propició un enfoque dirigido a la calidad educativa con base en el paradigma del libre mercado, en el cual el lucro está por encima del bienestar humano (Anaya, 2019). Es decir que los intereses del mercado someten al humanismo, por eso hay

que estar constantemente alerta en relación con la protección y valorización de los intereses humanos, por encima de cualquier grupo o clase social.

Cabe señalar que, en el siglo veinte, Freire (1981, 2008, 2012) señaló la urgente necesidad de la unión y la revolución docente contra los intereses voraces del neoliberalismo y los intereses del mercado. Ahora, en el siglo veintiuno, es necesario reflexionar desde la solidaridad humana, sobre todo las nuevas formas de organizar y combatir las prácticas deshumanizadoras, con base en la revalorización de la práctica docente, para resignificar el rol del profesor universitario en relación con los derechos humanos.

Por otro lado, si se quiere ofrecer una educación de excelencia y calidad, las IES deben proponer mayor nitidez en los acuerdos laborales, contratos colectivos y estímulos académicos. Por supuesto, erradicar las injusticias e ilegalidades del trabajo docente, que debilitan la estabilidad laboral y derechos de los profesores.

Las vulnerabilidades que padece el profesional de la educación no son congruentes con las exigencias que demanda la práctica docente: formación profesional, compromiso, responsabilidad y la capacidad para enfrentarse siempre a lo imprevisto. En especial, para comprometerse con una pedagogía emancipadora (Freire, 2012), cultivar el placer de aprender y la alegría de comprender y conocer con sus estudiantes para modificar la mirada sobre ellos y sobre el mundo. Para ello, los estudiantes necesitan más que una cátedra: requieren de asesorías, acompañamiento, tutorías y actividades extraescolares.

Por ello, los docentes precisan de un contexto diferente al del egoísmo individualista para obtener excelencia y calidad: que se le retribuyan prestaciones, salarios y estímulos de manera justa. En otras palabras, cambiar el modelo actual de trabajo docente, por otro más democrático y solidario. Además, el docente debe alejarse de la mercantilización de la práctica docente y percibirse como una presencia en el mundo, un profesional idóneo, esto para rechazar la precariedad como un acontecimiento natural o como el producto de una serie de acciones ajenas a él. Es decir, percibirse como sujeto social, histórico y cultural, y no como un objeto inamovible de la historia (Freire, 2008), en este caso un objeto de la pandemia.

LA PANDEMIA Y EL TRABAJO

En marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró la pandemia por la COVID-19. El campo educativo padeció y padece los efectos severos del aislamiento. Ante ello, resulta interesante dialogar, desde las IES, los factores que acompañan el desempeño laboral con el surgimiento del nuevo virus.

De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la emergencia amenaza la subsistencia de casi 2.7 mil millones de trabajadores y a sus familias, es decir casi el ochenta por ciento de los asalariados del mundo (OIT,

2021). Del mismo modo, según cálculos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (United Nations Development Programme, UNDP por sus siglas en inglés), la pobreza volverá a crecer por primera vez en 30 años y el número de pobres se incrementará en mil millones de personas para el año 2030 (UNDP, 2020).

En efecto, en México, desde antes de la emergencia sanitaria imperaba la desigualdad y la inequidad social, pero ahora se agravó con la crítica situación económica que se refleja en la sociedad entera. En particular, la precarización laboral y la intensificación de las jornadas se exacerban en la pandemia.

De igual forma, la pandemia ha exhibido la desigualdad social, inequidad en las IES y la intensificación de las jornadas a partir del aislamiento obligatorio y el trabajo con la modalidad de enseñanza remota de emergencia (Silas y Vásquez, 2020). También el contexto provocó un deterioro de las condiciones laborales y calidad de vida de los docentes universitarios (Suárez y Martínez, 2020). Vale la pena investigar cuáles son las circunstancias en las que los profesores enfrentan esta situación, dado que “la escuela y el currículo pueden aprovechar esta pandemia para cambiar, para trabajar en pro de lo que siempre intentaron hacer: vincular la realidad a la escuela” (Díaz-Barriga, 2020, pp. 28-29).

Ahora bien, se debe hacer hincapié en los profesores de asignatura, pues representan el ochenta por ciento del total del personal académico del país (320,000 colegas) (ANUIES, 2020). Es decir, casi la totalidad de la práctica docente en educación superior de México está a cargo de los profesores hora-clase o de asignatura.

El profesor de asignatura tiene condiciones muy distintas de las de un profesor titular. Además, esta representación no es homogénea, existen diferentes tipos de docentes de asignatura que responden a una categorización elitista, que se suelen asociar con el tema de la meritocracia o la distinción (Bourdieu, 2012). Es decir, en una misma institución hay varias relaciones laborales que funcionan con normas, regímenes y maneras distintas, que no permiten valorar el papel del profesor de asignatura en las IES. Como ejemplo, los diez profesores con peor salario en la UNAM reciben aproximadamente \$2,145.00 MXN al mes, comparado con los diez mejor pagados cuyo salario promedio mensual oscila entre los \$258,175.00 MXN (Solares, 2021). Esta situación no se puede reducir a un dilema administrativo o de identidad institucional, por lo contrario, evidencia la normalización de la explotación.

La precarización se representa con la presión que padece el docente de asignatura porque se levanta de madrugada para ir a laborar a varias instituciones durante el día –incluso combinando niveles educativos que le permitan sustentar sus necesidades–, ganar menos del salario mínimo, sin prestaciones sociales, sin las condiciones mínimas de seguridad e higiene, todo al mismo tiempo. Este tipo de docentes son llamados “profesores de tiempo repleto” (Buendía et al., 2019). En la actualidad también se representa la precarización con la profesora que interrumpe su cátedra para atender

a su bebé, el docente que cuida a sus familiares enfermos o la docente que lucha por sobrevivir contra el virus.

Ciertamente, debemos pensar en diferentes precariedades, porque hay una enorme diversidad y heterogeneidad. Otro efecto en la docencia, que se ha visto con mayor claridad debido a la pandemia, más allá de la actualización y formación en el trabajo con tecnologías, es el problema estructural que permanece: no hemos propiciado la revalorización del docente y su vínculo con el conocimiento, dado que el profesor universitario es un intelectual que requiere el manejo de múltiples saberes –disciplinarios, curriculares, experienciales y pedagógicos– (Díaz-Barriga, 2013). De igual manera, el profesional de la educación tiene los retos de un nuevo alumnado, una nueva relación con el saber a partir de los medios de comunicación, así como nuevas competencias docentes. En suma, la docencia es una de las actividades intelectuales más complejas que tiene el ser humano.

Incluso el docente universitario debe resolver la accesibilidad tecnológica con redes de uso doméstico, la apropiación y uso de *software* digitales, la disponibilidad de equipos o dispositivos suficientes en su hogar, así como las condiciones óptimas para impartir clase en un espacio privado. En consecuencia, los costos, el tiempo, el cansancio físico y mental recaen sobre el profesional de la educación. Prueba de ello son los datos obtenidos por Silas y Vásquez (2020), los cuales señalan que hay docentes que necesitan más tiempo para preparar clases durante la pandemia, además indican que estos interrumpen la docencia con otros trabajos, en diferentes ocupaciones.

Se deben de reflexionar estas controversias no solo en términos individuales de los docentes, sino desde las incongruencias y desigualdades de las propias IES. Debido a su naturaleza de emergencia por la pandemia, esta situación demanda de mejores condiciones laborales para sus docentes, mínimo no reducir y adecuar las preexistentes. A fin de cuentas, la precarización trae consigo un grave efecto en el valor de la práctica docente, a pesar de la nula atención y normalización durante la pandemia.

CONSIDERACIONES NORMATIVAS PARA EL TRABAJO DOCENTE

Por lo que se refiere a este ensayo, por motivos de espacio, se incluyen exclusivamente las leyes más relevantes referentes al trabajo digno. Este apartado tiene como propósito evidenciar que las leyes están reconociendo el carácter de derecho humano al trabajo digno.

Primeramente, el marco constitucional que fundamenta este análisis parte del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Congreso de la Unión, 2021a), el que incorpora a los derechos humanos previstos en los tratados internacionales. Luego, los artículos 5° y 123 constitucionales indican que toda persona tiene derecho a dedicarse a un trabajo digno.

De igual forma la Ley Federal del Trabajo (Congreso de la Unión, 2021b) menciona en sus artículos 6° y 17 que los tratados internacionales serán aplicables a las relaciones laborales en todo lo que beneficie al trabajador. Mientras que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), en su artículo 23, señala que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias; además, el derecho a una remuneración satisfactoria que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada por cualquiera de los otros medios de protección social. También a instituir sindicatos y a sindicarse para la protección de sus intereses.

En las leyes se habla del derecho al “trabajo digno”, es decir, las normas califican con la dignidad a las condiciones en las que se realiza el trabajo. No obstante, las leyes laborales y la enseñanza remota de emergencia visibilizan que la dignidad no se predica solo del trabajo, la dignidad se predica de la vida del ser humano.

El contexto de pandemia involucra una serie de aspectos que tienen que ver con las obligaciones de los empleadores y con las condiciones en el centro de trabajo, que no solamente exigen condiciones dignas en las que se desarrolla el trabajo, sino también el respeto a la dignidad humana. El respeto a la dignidad humana implica una vida digna. No solo la forma en la que se trabaja es digna, también el hecho de que la persona se pueda desarrollar personalmente, por ejemplo, evitar condiciones de estrés, evitar excesos que impidan el desarrollo y cumplimiento de las responsabilidades familiares, entender la necesidad de atender problemas de salud y convivir con los seres queridos, respetar la igualdad entre hombres y mujeres. En esencia, el derecho fundamental es el trabajo, entendido bajo una premisa fundamental: la dignidad humana.

Actualmente, a la luz de la reforma en materia de justicia laboral (2017), la ley ha reconocido la obligación de los empleadores de respetar la dignidad, de procurar la vida digna y de dotar de aspectos de dignidad al trabajo. La dignidad del trabajador está plenamente reconocida como un derecho fundamental. Esto significa que cuando un empleador sistemáticamente deja de atender estos aspectos primordiales de la relación laboral, no solamente está cometiendo una infracción a la legislación laboral, no solo está violando los aspectos que regulan la relación laboral, está violando los derechos humanos, y una violación de derechos humanos se corrige, se repara y se sanciona.

Así pues, las IES, a través de las leyes laborales y el marco normativo que las rige, tienen el compromiso de ser coherentes y actuar con el ejemplo. El derecho al trabajo digno es una obligación ética y jurídica, y no un favor que las IES pueden o no otorgar a unos u otros docentes. Por eso se insiste en que la precarización laboral es una transgresión (Vejar, 2014), anula la dignidad humana de la práctica docente.

Asimismo, esta desregularización se exagera durante la pandemia e implica un riesgo constante, puesto que genera el debilitamiento del estado jurídico y social del

sujeto. También tiene como efecto la imposibilidad de que el profesor construya su propia presencia en el mundo y con los otros (Freire, 2012), es decir, el docente se reconoce como ser inexorable por el determinismo de la cultura de la precarización laboral.

La práctica docente debe rechazar cualquier forma de discriminación y exigir la defensa de los derechos de los docentes. La precarización laboral denigra la presencia del ser humano y obstaculiza drásticamente la democracia. Cualquier práctica prejuiciosa o acción en contra de los derechos humanos nos aleja de un estado de bienestar.

Las IES deben respeto a la identidad, a los derechos laborales y a la dignidad humana del profesor y, en la praxis, buscar la congruencia de su proyecto educativo con el bienestar laboral de su planta académica. Sin embargo, no se puede esperar que las IES tengan buenas intenciones; el docente tiene el derecho y la responsabilidad de exigir cumplimiento y justicia, dado que “si no somos tratados con dignidad y decencia por la administración privada o pública de la educación, es difícil que se concrete el respeto que, como maestros, debemos a los educandos” (Freire, 2012, p. 91). La falta de justicia en el trabajo docente es un agravio a los estudiantes, a los profesores y a la práctica docente.

Hay que destacar la necesidad de reflexionar, enmarcada en el contexto histórico que estamos viviendo, el enfoque humanista en las relaciones laborales. El tema del trabajo lleva a comprender la naturaleza humana en una de las actividades centrales para su realización y supervivencia. A fin de cuentas, si las IES se consideran solidarias y humanitarias, es incongruente que tengan prácticas deshumanizadoras. No deben marginar al docente por ningún motivo.

Para concluir este apartado, vale la pena decir que el respeto a los profesionales de la educación y a la práctica docente implica que la lucha por suprimir las condiciones inmorales del trabajo docente es una responsabilidad ética, y no solo un precepto jurídico (Freire, 2012).

REFLEXIONES FINALES

A pesar de que los docentes constituimos un grupo prioritario en la etapa de transmisión comunitaria, así como en la vacunación contra la COVID-19 (OMS, 2020; UNESCO, 2021), estamos expuestos a la intensificación del trabajo, al que se le suma la precariedad laboral ya existente en el caso de algunos grupos de profesores, no es lo mismo enfrentarse a estas situaciones de enseñanza remota de emergencia en condiciones de inestabilidad. Por esto hay que alejarnos de la visión comercial que reduce la relación docente-alumno como un simple empleado-consumidor. Este último binomio se caracteriza por su profunda hipocresía que enfatiza la calidad educativa a costa de la explotación docente, además simula que hay igualdad de oportunidades y que el problema de la precariedad laboral es que los profesores no evidencian una cultura del esfuerzo.

Como sabemos, el profesor tiene la obligación de impartir clase, de desarrollar su práctica docente. No obstante, precisa de un estado de bienestar óptimo en sus condiciones laborales, en la contratación, salarios, prestaciones y permanencia, dado que estas tienen un impacto mayor en la vida laboral del profesor de trabajo temporal u hora clase (Anaya, 2019).

Asimismo, el trabajo de los profesores de asignatura es vulnerable porque no asegura la permanencia, otorga salarios y prestaciones reducidas a partir de la carga horaria que se le designa (Buendía et al., 2019). Este tipo de docente está sobresaturado de trabajo e invisibilizado por las IES, a pesar de reconocer su importancia en las leyes.

En este sentido, necesitamos resignificar qué entendemos por docencia, considerando que debemos transitar de la enseñanza remota de emergencia a la educación a distancia, y esto requiere de pedagogías distintas. La reacción adecuada al menosprecio que se hace del trabajo docente es tomar una posición política coherente y crítica a favor del trabajo digno, rechazando la postura neutral, que esconde la toma de decisiones frente a las injusticias laborales en las IES. También se aspira que el docente democrático se haga responsable de su existencia, problematice y decida luchar por el derecho al trabajo digno (Freire, 2012), es decir, rechazar la inexorabilidad del futuro laboral que le presentan las IES.

A continuación se enlistan cinco propuestas que buscan abordar estos problemas que trae consigo la precariedad laboral en los profesores de asignatura (en tiempos de pandemia), con base en el reconocimiento del derecho humano al trabajo digno, derechos sociales, económicos y laborales.

1. Brindar las condiciones mínimas necesarias para un trabajo docente bajo circunstancias de enseñanza remota de emergencia –salario digno, seguridad social, vivienda, vacaciones, días de descanso, antigüedad y ascensos, apoyo para formación y actualización, créditos—. Se sugiere aumentar el salario base del profesor de asignatura, después, reducir de manera progresiva los programas de estímulos adicionales (Maldonado-Maldonado, 2016). Con respecto a un salario digno, se refiere a pagar las horas para preparar clase, para evaluar y para trabajar con un grupo de profesores. En otras palabras, pagar la planeación de clase, la examinación y las reuniones que no están previstas en su horario laboral. Se debe evidenciar y solucionar el problema del deterioro salarial de manera colegiada, por ejemplo, con base en el Decreto en materia de Teletrabajo (Presidencia de la República, 2021). El propósito es incluir esta modalidad en el reglamento interior de trabajo y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre los profesores que laboran a distancia.
2. Formar a docentes para investigar, dar acceso y comunicar públicamente la información referente a los derechos laborales, acuerdos y elementos relevantes al trabajo docente. De igual modo, visibilizar y reconstruir desde la investiga-

ción la heterogeneidad de la precariedad para ser más precisos en términos de desigualdades, con la intención de presentar escenarios sobre cuáles serían las soluciones institucionales. Cada institución tiene la obligación de mantener al docente informado, actualizado de los cambios. Como ejemplo, a través de boletines informativos donde se comuniquen todas las actualizaciones.

3. Existe una desmovilización sindical por razón del contexto político, social y cultural del país, que ocasiona que los profesores no ejerzan la negociación y el derecho de un salario y prestaciones sociales dignas. Por lo tanto, hay que resignificar la forma de combatir las injusticias. Sobre todo, buscar diferentes opciones de organización sindical o representación social, de acuerdo con el Decreto en materia de Justicia Laboral (Presidencia de la República, 2017).
4. Recordar que las condiciones laborales están enmarcadas en un contexto de políticas educativas, razón por la cual la educación también necesita inversión. En función de los recursos con los que cuenta la institución, esta será su capacidad de dar solución y respuesta a los problemas. Se necesita fortalecer a las IES para mejorar las condiciones de trabajo.
5. Hay que recuperar la capacidad de ser colegas, la fraternidad docente, solidaridad y trabajo en equipo. Cuanto más compañerismo exista entre los profesores hay más probabilidad de desarrollar condiciones justas en el trabajo docente.

En definitiva, el trabajo de los profesores de asignatura en las universidades es precario, antes y durante la pandemia. Si bien es cierto que este contexto representa una oportunidad para revalorizar la práctica docente y resignificar lo que entendemos por “profesor universitario”, las IES deben erradicar las condiciones vulnerables de trabajo entre su comunidad docente. Para empezar, mejorando las condiciones y dignidad de un trabajo tan complejo como es el de la docencia, puesto que el objetivo de una universidad progresista y democrática es formar y colaborar con personas que se sientan interdependientes y que aprendan a pensar unos en los otros (Torres, 2019).

La educación es para erradicar la desigualdad social, para construir esperanzas de que la realidad puede modificarse (Freire, 2008). Por lo tanto, el marco jurídico y normativo curricular de las IES, además de ajustarse con la ética universal del ser humano, debe coincidir con las condiciones laborales de su planta académica.

Como investigación a futuro, sería conveniente caracterizar a la comunidad docente de IES públicas y privadas para aproximarse a sus diferentes problemáticas con mayor rigor y confiabilidad. Asimismo, sería reflexionar, desde la perspectiva de los directivos de las IES, cuál es la motivación o las intenciones laborales para suprimir las condiciones mínimas de trabajo digno; también cuáles son los mecanismos y las estrategias que reproducen la desigualdad social en las universidades, y cómo incorporar un currículo en contra de la mercantilización de la educación superior. Finalmente, se debe estar pendiente de los procesos de jubilación y retiro para los profesores, puesto que la misma precarización laboral los excluye de estos derechos

humanos centrales para la vejez. Tenemos tarea para reflexionar y en especial para hacer entre colegas.

REFERENCIAS

- AAPAUNAM [Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México] (2021a). *Contrato colectivo de trabajo. 2021-2023*. AAPAUNAM. <https://bit.ly/3vZ6e6J>
- AAPAUNAM (2021b). *Orgullo y privilegio*. AAPAUNAM. <https://bit.ly/3uEPmSp>
- Anaya, E. D. (2019). Calidad educativa como precarización laboral: análisis de América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 49(2), 9-34. <https://doi.org/10.48102/rlee.2019.49.2.15>
- ANUIES [Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior] (2020). *Información Estadística de Educación Superior*. ANUIES. <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior>
- Bourdieu, P. (2012). *La distinción*. Taurus.
- Buendía, A., Acosta, A., y Gil, M. (2019). En busca de un rostro. (In)visibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(80), 15-41. <https://bit.ly/2MU7i8>
- Canan, S. (2017). *Influencia de los organismos internacionales en las políticas educacionales: ¿sólo hay intervención cuando hay consentimiento?* CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D13322>
- COCAL [Coalición de Trabajadores Académicos Precarios] (2020, 26 septiembre). *Una visión general de la educación superior y el trabajo académico a la luz de la pandemia y la crisis económica global* [Foro]. Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- Congreso de la Unión (2021a). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. <https://bit.ly/38c4n5b>
- Congreso de la Unión (2021b). *Ley Federal del Trabajo*. <https://bit.ly/3qj5Pc2>
- Díaz-Barriga, Á. (2013). TIC en el trabajo del aula. Impacto en la planeación didáctica. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(10), 3-21. [http://doi.org/10.1016/S2007-2872\(13\)71921-8](http://doi.org/10.1016/S2007-2872(13)71921-8)
- Díaz-Barriga, Á. (2019). *La profesión docente* [Archivo de video]. FFyL-UNAM. <https://bit.ly/3sS7zKU>
- Díaz-Barriga, Á. (2020). La escuela ausente, la necesidad de replantear su significado. En *Educación y pandemia. Una visión académica* (pp. 19-29). IISUE-UNAM. <https://bit.ly/3uQrcoF>
- Díaz-Barriga, F. (2010). Los profesores ante las innovaciones curriculares. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1(1), 37-57. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2010.1.15>
- Ducoing, P. (2019). *Trivialización de la docencia* [Archivo de video]. FFyL-UNAM. <https://bit.ly/3c82eIV>
- Franco, E. (2021, 29 marzo). USICAMM: fracaso digital y sobredosis de estrés para el maestro. *Educación Futura*. <https://bit.ly/3ezbwji>
- Freire, P. (1981). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI.
- Freire, P. (1994). *Cartas a quien pretende enseñar*. Siglo XXI.
- Freire, P. (2008). *Pedagogía de la esperanza*. Siglo XXI.
- Freire, P. (2012). *Pedagogía de la autonomía*. Siglo XXI.
- Gil, M. (2021, 5 mayo). Docentes de tiempo parcial: un conjunto diverso y complejo. *El Universal*. <https://bit.ly/3eBsL3K>
- Maldonado-Maldonado, A. (2016). Pérdida de poder adquisitivo y limitada competitividad internacional: indicios sobre los salarios de académicos mexicanos a partir de una comparación internacional. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 7(20), 3-20. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2016.20.197>
- OIT [Organización Internacional del Trabajo] (2021, 25 enero). *Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo*. OIT. <https://bit.ly/3qjJ5sA>
- OMS [Organización Mundial de la Salud] (2020, 20 octubre). *Hoja de ruta del SAGE de la OMS para el establecimiento de prioridades en el uso de vacunas contra la COVID-19 en un contexto de suministros limitados* [Versión 1]. OMS. <https://bit.ly/3bjSIYU>
- ONU [Organización de las Naciones Unidas] (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A (III)*. ONU. <https://bit.ly/2MUIIO0>
- Ortiz, S. (ed.) (2014). *La formación humanista en la educación superior. Modelo Humanista Integrador basado en Competencias*. Editorial Gedisa.

- Osorio-Madrid, R. (2012). La investigación educativa en México: entre una semiprofesión y una práctica no consolidada. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(6), 100-116. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2012.6.59>
- Plá, S. (2019). *Calidad educativa. Historia de una política para la desigualdad*. Ciudad de México: IISUE-UNAM. <https://bit.ly/30e6LDR>
- Presidencia de la República (2017, 24 febrero). *Decreto en materia de Justicia Laboral por el cual se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. <https://bit.ly/2PCfpKs>
- Presidencia de la República (2021, 11 enero). *Decreto en materia de Teletrabajo por el cual se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo*. *Diario Oficial de la Federación*. <http://bit.ly/2PET4fr>
- Silas, J. C., y Vásquez, S. (2020). El docente universitario frente a las tensiones que le plantea la pandemia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50, 89-120. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.97>
- Solares, I. (2021, 15 abril). Orgullo y privilegio. *Revista Común*. <https://bit.ly/33FMWqE>
- Suárez, M. H. (2013). Los estudiantes como consumidores. Acercamiento a la mercantilización de la educación superior a través de las respuestas a la Encuesta Nacional de Alumnos de Educación Superior. *Perfiles Educativos*, 35(139), 171-187. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(13\)71815-4](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(13)71815-4)
- Suárez, M. H., y Martínez, J. (2020). COVID-19. Efectos de la desigualdad social y la inequidad en la educación superior. *Notas de Coyuntura del CRIM-UNAM*, 15, 1-8. <https://bit.ly/2O7rnex>
- Torres, J. (2019). *Educación neoliberal. El discurso de la excelencia y las prácticas de des-socialización* [Archivo de video]. FFyL-UNAM. <https://bit.ly/2MR6sfi>
- UNDP [United Nations Development Programme] (2020). *Impact of COVID-19 on the sustainable development goals*. UNESCO. <http://bit.ly/2PBcykZ>
- UNESCO [United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization] (2021, 2 mayo). *La UNESCO hace un llamamiento a dar prioridad a los docentes en sus planes de vacunación para que la educación continúe de manera segura y las escuelas permanezcan abiertos*. UNESCO. <https://bit.ly/3y6OdVI>
- Vázquez, J., y Guzmán, O. (2012). La estrategia de desarrollo neoliberal en México, 1983-2010. *Revista de la Facultad de Economía, BUAP*, 17(46), 5-26. <http://www.eco.buap.mx/aportes/revista/46>
- Vejar, J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, (23), 147-168. <https://bit.ly/2OmFi08>
- Wee, C., y Monarca, H. (2018). Educación superior en contextos de cuasi mercados. *Educación XX1*, 22(1), 117-138. <https://doi.org/10.5944/educxx1.20047>
- Xantomila, J. (2021, 17 abril). Exigen pago a maestros de la UNAM. *La Jornada*. <https://bit.ly/3y0wK1i>

Cómo citar este artículo:

Barbosa-Bonola, V., y Ávila-Carreto, A. (2022). El trabajo docente ante el COVID-19: un acercamiento desde la precariedad laboral del profesor de asignatura. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 13, e1266. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v13i0.1266



Todos los contenidos de *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH* se publican bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional, y pueden ser usados gratuitamente para fines no comerciales, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia.