



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO



BOLETÍN LABORAL

"Docentes precarios"

Número 6, marzo 2023



Directorio

Editor en Jefe

Eduardo Luna Ruiz, Universidad Autónoma de Querétaro

Editor Asociado

Norberto Peñaloza García, Universidad Autónoma de Querétaro

Comité Editorial

Candi Uribe Pineda, Universidad Autónoma de Querétaro

Fernando Samperio Sánchez, Universidad Nacional Autónoma de México

Gaspar Rivera Salgado, Labor Center UCLA

Juan Manuel Godínez Flores, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Paolo Marinaro, Solidarity Center, Oficina México

Rolando Javier Salinas García, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Asistente Editorial y Corrector

Ramsés Jabín Oviedo Pérez

Diseño Gráfico

Estefanía Elizarraraz Navarro

José Abel Cervantes Cortez



Boletín Laboral es una publicación mensual editada y publicada por el Labor Center / Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, Anillo Vial Fray Junípero Serra S/N, Campus Aeropuerto, 76140, Santiago de Querétaro, Qro., México. Tel.: (442) 192 1200, Ext. 6327. Correo electrónico: boletinlaboraluaq@gmail.com. Editor responsable: Eduardo Luna Ruiz. Reserva de derechos al uso exclusivo: en trámite, ISSN on-line e impreso: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Este número se terminó de maquetar el 28 de marzo de 2023.

Los juicios y afirmaciones expresados por las y los autores no necesariamente reflejan la postura del editor del boletín ni de la UAQ. Se permite el uso del material incluido y la reproducción de los contenidos académicos, siempre y cuando se cite la fuente y autor. Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Internacional 4.0. BY-NC-SA.



Distribución y descarga gratuita.



Carta Editorial

El número 6 del Boletín Laboral UAQ está dedicado a todos aquellos trabajadores que, en su día a día y gracias a su esfuerzo, hacen posible que generaciones de jóvenes se preparen y estudien una carrera profesional, ya sea en los grados académicos o en la educación técnica. Estos trabajadores son los docentes, hombre y mujeres con una gran vocación de servicio y de ayuda a la sociedad. Profesionistas que se han esforzado en sus propios estudios y en la forma en que los comparten a los diferentes sectores de la población estudiantil de nuestro país.

Sin embargo, el ser trabajador y trabajadora de la educación no escapa al contexto político, económico y social de la sociedad contemporánea y a su contradicción: por un lado, la cada vez mayor exigencia en la atención al número de estudiantes en las universidades y a los procesos administrativos y, por el otro lado, la cada vez menor calidad en las condiciones del empleo en las instituciones, tanto públicas, como privadas.

Esto obliga a esta noble profesión, como a muchas otras, a buscar alternativas que permitan al docente obtener los recursos básicos para su subsistencia en otros trabajos/empleos, ya sea dentro del mismo sector educativo o en otras actividades totalmente diferentes.

Surge la interrogante acerca de qué es mejor para el sector educativo: ¿un profesor de tiempo completo en la institución educativa o el profesionista exitoso en la industria que comparte su experiencia una cuantas horas al final del día? Por supuesto que esto puede ser respondido desde la óptica del marketing educativo o, como es nuestro caso, desde la justicia laboral.

Sirva este No. 6 del Boletín Laboral para hacer un reconocimiento a los y las docentes, quienes desde sus muy diversas trincheras, hacen que su trabajo sirva para formar a lo más valioso de la sociedad: sus jóvenes, quienes serán protagonistas del futuro.

Dr. Eduardo Luna Ruiz
Editor en Jefe





A manera de introducción

Aunque sea difícil creerlo y admitirlo, debido a la idealización que cotidianamente se ha tenido de la profesión académica, la cual se representa como una profesión que proporciona a sus agremiados estabilidad laboral, buenos ingresos económicos e incluso el respeto y reconocimiento de la institución receptora, del alumnado y la sociedad civil, la realidad es que actualmente las y los trabajadores académicos en las universidades públicas mexicanas, tanto federales como estatales, vivencian condiciones laborales cada vez más indignas, inciertas, riesgosas, flexibles y vulnerables. Ha quedado atrás el sujeto académico que gozaba del trabajo estable y basificado, con sostenes sociales e institucionales, además de protecciones y derechos laborales.

La figura antes mayoritaria del trabajador académico de tiempo completo o de planta ha cedido su lugar a trabajadores académicos que, bajo distintos nombres o eufemismos que enmascaran su realidad laboral, como académico por **honorarios** en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), **interino** en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), o de **asignatura** en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), comparten una cosa en común: la precariedad laboral.

Sin embargo, el fenómeno no se limita a las universidades públicas mexicanas, los casos de países como Argentina y España, donde el nombre que designa al académico precarizado es el de **asociado**, y el de los Estados Unidos donde este tipo de trabajadores son denominados como **adjunct professors** (profesores adjuntos), son altamente preocupantes debido al crecimiento constante de académicos en estas condiciones laborales.

Entre los fenómenos alarmantes que sobresalen en relación con el trabajo académico precarizado en las universidades públicas destacan la subcontratación, convenios (no contratos) por hora, interinato, adjuntías y/o por asignatura, transferencia de los riesgos del trabajo al trabajador mismo, falsa meritocracia, sistema de castas o élites académicas, explotación laboral, credencialización, entre otros.

Sobra decir que, aunque estos fenómenos en torno a la precarización del trabajo académico en las universidades públicas son económica y laboralmente convenientes para las autoridades universitarias, educativas y el Estado, también son ética y socialmente cuestionables debido a que en este tipo de modelo el factor humano es desplazado al estatus de engrane productivo, se convierte en un activo más para la empresa (universidad). Sobre estos y otros temas versará y problematizará el actual número del Boletín Laboral.



Amieé Lê: La profesora que vivió en una casa de campaña por dos años porque no podía pagar la renta



Fuente: *The Guardian*, 2021

En el 2021, el caso de Amieé Lê se volvió una noticia viral por ser una estudiante de doctorado y profesora de una prestigiosa universidad en Londres, que durante dos años se vio forzada a vivir en una casa de campaña porque el ingreso que recibía por su labor no era suficiente para rentar un espacio para habitar.

Cuando se dio cuenta que no podría pagar la renta, se unió a un campamento de personas que estaba en protesta cerca de las instalaciones donde trabajaba e investigaba. Durante su estadía en el campamento nunca dijo a sus estudiantes, ni a sus directivos dónde vivía. Se bañaba en la universidad y guardaba

sus libros dentro de una oficina para evitar que se maltrataran.

Pasó noches cálidas, así como noches rodeada de nieve, y cuenta que resistió estas condiciones con la esperanza de que en algún momento su esfuerzo sería recompensado con un mejor contrato y estabilidad laboral y económica. Sin embargo, no fue así, tuvo que regresar a vivir con sus papás y continúa buscando empleo, a pesar tener un alto grado de estudios y mucha vocación por lo que hace.

En entrevistas, Amieé llegó a compartir su sentir respecto al hecho de que, siendo una persona con preparación, con interés y con deseos de seguir adelante, no encontraba el espacio con la oportunidad de compartir sus capacidades: "Lo más atroz es que hice esto porque creí que sería temporal. Que, si pudiera soportar la dificultad de esta experiencia, podría eventualmente conseguir un puesto seguro como conferencista. Pero la precarización continúa y estoy desempleada" (Milenio, 2021).

Algunas personas suelen creer que los docentes en las universidades tienen condiciones laborales y sueldos favorables para una vida digna. Sin embargo, no siempre es así. Como en el caso de Aimeé Lê, en Inglaterra.

En México, las condiciones de trabajo de las y los docentes en las universidades públicas no distan mucho del caso que hemos presentado, y aunque una parte relevante

del profesorado tiene condiciones laborales buenas o muy buenas, la mayor parte de los profesores, sobre todo los académicos por honorarios, asignatura, interinato, tiempo libre o tiempo parcial padecen condiciones de alta precariedad económica y laboral y, en muchas ocasiones, sin protección ni representación sindical.

Pobreza y riqueza coexistiendo en la UNAM



Fotografía: Daniel Cruz

Las universidades públicas de México comparten un sistema similar de contratación de docentes, que se compone principalmente por dos tipos:

a) **Profesores de carrera:** contratados por tiempo indefinido y con prestaciones que mejoran a medida que la persona gana antigüedad y crece en méritos: como incrementar su grado de estudios o generar investigación.

b) **Profesores de asignatura o de honorarios:** contratados por las horas que imparten clase y sólo se les paga por ésta; suelen carecer de prestaciones.

Dependiendo del tipo de contrato que tengan los profesores, la experiencia y condiciones laborales y de vida, pueden cambiar drásticamente. Ya que de esto depende que los profesores tengan o no acceso a tres tipos de fuentes de riqueza:

1. *Ingresos monetarios superiores:* es decir, un mejor sueldo;

2. *Transferencias monetarias:* como estímulos económicos por productividad; y

3. *Ingresos no monetarios:* como son las prestaciones laborales tales como derecho a un celular, a una computadora, a un automóvil, chofer y seguros y servicios médicos privados, entre otros.

En el 2020, el economista Carlos Guerrero, analizó el caso de la UNAM, institución en la que labora como profesor e investigador, y descubrió que entre los profesores con plaza y los profesores de asignatura las condiciones económicas y de acceso a otras fuentes de riqueza son muy desiguales.

De acuerdo con Lizardi (2022) mientras un profesor de carrera con tiempo completo puede ganar hasta \$120 000 (ciento veinte mil pesos mexicanos) al mes, si se es emérito hasta \$160 000 (ciento sesenta mil pesos mexicanos), el sueldo de un docente por asignatura no



suele superar los \$10,000 (diez mil pesos mexicanos) mensualmente (UNAM, 2021).

¿Cómo se mide la desigualdad?

Carlos Guerrero realizó un ejercicio de medición económico, llamado coeficiente Gini, que sirve para evaluar cómo está distribuida la riqueza de una población.

El coeficiente Gini es una escala que comienza en el 0 y termina en el 100, el cual se puede interpretar de la siguiente forma: si es más cercano a 0 el índice del coeficiente significa que las riquezas están mejor distribuidas, mientras que si se acerca a 100, significa que existe más desigualdad entre la población.



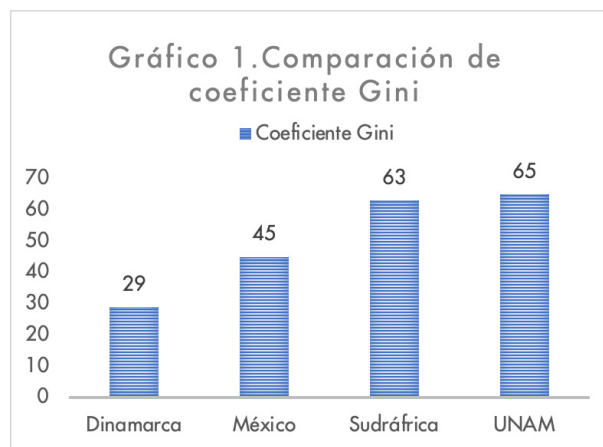
En el 2022, los países con mejor distribución de la riqueza entre sus pobladores fueron República Checa, Bélgica, Dinamarca y Noruega, con un coeficiente Gini menor a 30 (IMCO, 2022).

En el otro extremo, es decir, el país con mayor desigualdad de recursos entre sus pobladores es Sudáfrica, que obtuvo la peor puntuación

de los países evaluados en el mundo, con un coeficiente Gini de 63.

Por su parte, México cuenta con un coeficiente Gini de 45 (IMCO, 2022), y puede observarse en el hecho de que el 10% más rico en México gana 30 veces más de lo que percibe el 50% que menos gana. En cuestión de patrimonio, el 10% más rico de la población en México tiene cerca del 80% de la riqueza del país (López, 2022).

Ahora bien, si la UNAM fuera un país, se ubicaría en la escala de la desigualdad, por encima de México y de Sudáfrica, ya que el índice calculado por Carlos Guerrero resultó en 64, en otras palabras, los ingresos y fuentes de riqueza que percibe la población de la UNAM se encuentra distribuida de manera muy desigual (Ver gráfico 1).



Del 100% de docentes que trabajan en la UNAM, sólo el 30% tienen una contratación como profesor de carrera, es decir, tienen un contrato de tiempo indefinido, acceso a



estímulos económicos, y prestaciones laborales. El otro 70% de los docentes son contratados y pagados exclusivamente por la hora que están frente al grupo y sin la seguridad de que serán contratados en el siguiente semestre.

En el 2019, los profesores por asignatura en la UNAM ganaban entre \$321.94 (trescientos veintiún pesos, con noventa y cuatro centavos) y \$380.24 (trescientos ochenta pesos con veinticuatro centavos) por hora frente a grupo.

Aunque esta cantidad suene elevada, la realidad es que este tipo de docente suele dedicar en preparación de clases al menos 1.3 horas y 1.5 horas de preparación y formación docente (Lizardi, 2022), lo que equivale a que por cada 3.8 horas de trabajo el profesor recibe por cada hora de trabajo máximo 100 pesos.

Además, debemos tomar en cuenta que el promedio de horas clase que se le otorgan al profesor(a) ronda las 6 horas de clase frente a grupo, a la semana (UNAM, 2021).

En total, el promedio de ingreso que recibe un docente de asignatura de la UNAM ronda entre \$7,271.89 y \$8,524.98, por trabajar 22 horas a la semana.

Si se considera que existen docentes que pueden ganar hasta \$120 000 pesos mensuales, podemos entender que existe una cantidad de recursos destinados a los docentes que podrían distribuirse de formas más justas, más solidarias y quizá más estratégicas.

La injusticia del efecto Mateo: dar “más a quien más tiene”



Fuente: <https://rinconpsicologia.com/el-efecto-mateo-a-la-injusta/>

En la sociología se conoce como Efecto Mateo al fenómeno en el que una persona que goza de un alto nivel de riqueza, prestigio o fama, tiende a ser beneficiado por este nivel, de tal forma que incrementa aún más su riqueza, prestigio o fama, es decir, es más fácil que el rico se vuelva más rico.

Por ejemplo, imagina que llegas a un restaurante a comer, al mismo tiempo que un cantante muy famoso. ¿A quién crees que le proporcionarán una mesa más rápido: a ti o él? De acuerdo con el efecto Mateo, es más probable que al cantante famoso le proporcionen antes una mesa, incluso con la mejor ubicación del restaurante y que su consumo no sea cobrado. Sin duda el cantante tiene mejores condiciones para pagar los alimentos más caros, en comparación contigo, pero se ve favorecido por su fama y riqueza.



¡Dato curioso!

Este fenómeno fue acuñado por el sociólogo Robert K. Merton, quien tomó la idea para su nombre de una cita bíblica del evangelio de Mateo (13: 11-13): “porque al que tiene se la dará más y tendrá en abundancia, pero al que no tiene, se le quitará aun lo que tiene”.

En el caso del personal docente de la UNAM, y en otras universidades públicas, es fácil identificar rasgos del efecto Mateo en el hecho de que los docentes que han obtenido un contrato de trabajo formal, que se acompaña de estabilidad laboral, prestaciones de ley, un salario, además tienen acceso a estímulos y compensaciones económicas; mientras que el resto de los docentes recibe únicamente un salario indigno y, si acaso, un tipo de estímulo económico muy inferior. Veamos un ejemplo.

En su análisis del coeficiente Gini, el Dr. Carlos Guerrero compartió su caso para ejemplificar los rubros que nutren el ingreso de los docentes que tienen tiempo completo en la UNAM:

Rubro	Ingreso monetario
Sueldo quincenal	\$16,965
Compensación por antigüedad docente:	\$6,786
PRIDE	\$20,188
Estímulo por cargo administrativo	\$35,000
Total	\$78,939

En su ejemplo podemos ver que su ingreso quincenal llegó a ser de \$78 939 (setenta y ocho mil, novecientos treinta y nueve pesos mexicanos), sin embargo, de esta cantidad sólo \$16 965 (dieciséis mil, novecientos sesenta y cinco pesos mexicanos) corresponde a su sueldo, lo que equivale al 21.5%.

El 78.5% de su ingreso total se compone de estímulos y compensaciones mensuales a las que no tienen derechos los docentes de asignatura, como son una compensación por años de antigüedad, de 20 años en el caso del Dr. Carlos; adicionalmente un estímulo correspondiente al Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), que se compone de cuatro niveles —en el caso del Dr. Carlos, le correspondía el nivel tres más alto—, y finalmente otro estímulo por ejercer un papel como administrador.

Además del acceso a tales privilegios monetarios, aquellos trabajadores y trabajadoras con funciones administrativas superiores, tienen a disposición automóvil, pago de la gasolina y gastos ligados a su mantenimiento, chofer, tableta, celular, viajes nacionales e internacionales todo incluido, algunos alimentos consumidos en restaurantes (Lizardi, 2022).

Ante estos datos cabe plantearnos algunas preguntas: ¿por qué quienes tienen acceso a mejores condiciones laborales son la



población objetivo de los programas de estímulos y compensaciones? ¿No debería hacerse un reajuste en la manera de distribuir el presupuesto destinado a los ingresos de las y los docentes? ¿Por qué existe una distribución tan desigual en la UNAM?

Algunos docentes reclaman que el salario indigno y trabajo precario del personal docente de asignatura no es un asunto que corresponda a la falta de dinero. Basta saber que el gobierno federal otorgó un subsidio a la UNAM superior a los 40 mil millones de pesos en el 2020. Este presupuesto se encuentra por encima del otorgado a 16 de los 32 estados de nuestro país.

De acuerdo con Lizardi (2022), una de las razones de la actual distribución desigual de la riqueza entre los docentes de la UNAM se encuentra en el hecho de que el 70% de los docentes, que tienen un contrato por asignatura, carecen de vías para comunicar sus necesidades ya que su participación en los Consejos técnicos y el Consejo Universitario es mínima.

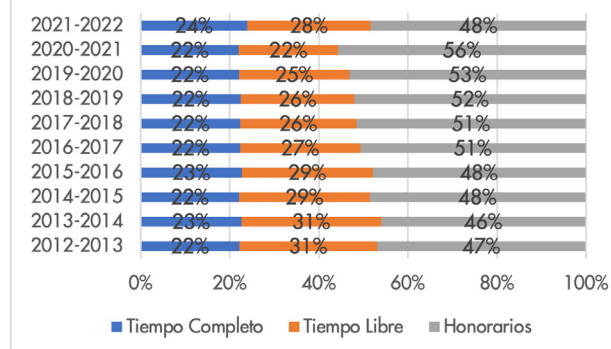
En el 2019, los docentes denunciaron que el sindicato oficial, Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM), era de carácter pro patronal (Clemente, 2019), un sindicato charro, y comenzaron la conformación de uno nuevo, el Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores Académicos de la UNAM

(SITTAUNAM), con el objetivo de obtener la titularidad del Contrato Colectivo de trabajo (SITTAUNAM, 2019), para así tener la posibilidad de transformar sus fundamentos hacia acuerdos que velen por la dignidad, igualdad y equidad de todos los trabajadores y trabajadoras.

Esto constituye un primer paso en la organización del personal docente precarizado para la búsqueda de mejores condiciones.

Ahora, veamos cómo es la situación en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ).

Gráfico 2. Porcentaje de docentes según tipo de contratación, 2012-2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Coordinación de Información y Estadística, UAQ.



Precariedad en la UAQ

La UAQ, al igual que la UNAM, tiene un esquema de contratación compuesto por docentes con contrato indefinido y por docentes que son pagados por la hora de clase frente a grupo (llamados docentes por honorarios).

Los docentes con contratación de tiempo indefinido se clasifican en dos tipos: docentes de tiempo libre y docentes de tiempo completo. Ambas poblaciones para finales del 2022, conformaron el 52% del total de los docentes, y el otro 48% se compuso de los docentes a los que se les paga por hora.

Llama a atención que la cantidad de docentes por honorarios ha sido superior históricamente dentro de la UAQ en comparación con los otros dos tipos de docentes (ver Gráfico 2), desde el 2013 los docentes con tiempo completo no han representado más del 24%, los de tiempo libre no han superado el 31%, y que los docentes por honorarios han representado al menos el 46% por ciento del total de los docentes, llegando a representar, incluso, el 56%, es decir, más de la mitad.

Al igual que en la UNAM, en la UAQ las condiciones en que trabaja la población mayoritaria puede describirse como altamente precarias.

A continuación, veamos algunos indicadores que han servido para valorar los grados de precariedad de un trabajador. Y que, de paso,

puedes utilizarlos para analizar si tú tienes condiciones de precariedad.

TEST: ¿Tienes condiciones de precariedad en tu trabajo?

Para analizar si tus condiciones y las de los docentes por honorarios son precarias, responde a estas 13 preguntas, acerca de siete seguridades laborales que idealmente todos deberíamos gozar:

1. ¿Encontrarías con facilidad trabajo remunerado, en caso de que no tuvieras?

☐ **Sí** ☐ **No**

2. ¿Estas protegido frente a despidos arbitrarios?

☐ **Sí** ☐ **No**

3. ¿Tienes un contrato de tiempo indefinido, que no es flexible o de tiempo parcial?

☐ **Sí** ☐ **No**

4. ¿En tu país se castiga a los patrones por incumplir con regulaciones laborales?

☐ **Sí** ☐ **No**

5. ¿Tienes acceso a oportunidades de crecimiento tanto en estatus como en ingreso?

☐ **Sí** ☐ **No**

6. ¿Tienes protección frente a accidentes y enfermedades laborales?

☐ **Sí** ☐ **No**





7. ¿En tu trabajo cuentan con regulaciones y medidas para prevenir riesgos? Por ejemplo: jornada de trabajo de 8 horas, protecciones para quienes laboran en el turno nocturno

☐ **Sí** ☐ **No**

8. ¿En tu trabajo cuentas con oportunidades para mejorar tus habilidades mediante cursos de aprendizaje y formación?

☐ **Sí** ☐ **No**

9. ¿Tienes oportunidad de hacer uso y desarrollar tus competencias y habilidades?

☐ **Sí** ☐ **No**

10. ¿Tienes un ingreso estable y decente (que te permita obtener casa, vestido, salud, recreación y alimentación balanceada)?

☐ **Sí** ☐ **No**

11. ¿Tu ingreso está protegido con regulaciones del salario mínimo? ¿Cuentas con seguridad social generalizada?

☐ **Sí** ☐ **No**

12. ¿Consideras que los impuestos que te reducen son justos de acuerdo con el ingreso que recibes?

☐ **Sí** ☐ **No**

13. ¿En tu trabajo tienes algún medio de representación colectiva, como un sindicato independiente, con derecho a organizarse y derecho de huelga?

☐ **Sí** ☐ **No**



Fuente: <https://mercedes-hernandez.com/2019/09/09/la-precariedad-laboral/>

Resultados: Si respondiste NO a una o más de estas preguntas, de acuerdo con el economista Guy Standing (2011), tú eres parte de la población que experimenta cierto grado de precariedad laboral objetiva.

Con precariedad objetiva nos referimos al hecho de que, aunque tú consideres que tu trabajo no es precario, en un sentido concreto sí lo es.

Entonces, ¿qué es la precariedad laboral? En palabras sencillas, es una situación en la que las personas no cuentan con condiciones de empleo que les proporcionen estabilidad y seguridad física, emocional, económica y social y, por lo tanto, tampoco cuentan con condiciones para desarrollar sus capacidades y habilidades.



Las siete seguridades frente a la precarización

Una de las formas en que se ha analizado la precariedad laboral es tomando como referencia siete formas de seguridad:

1. **Seguridad en el mercado laboral:** valora tu posibilidad de encontrar un trabajo remunerado.

2. **Seguridad en el empleo:** valora las protecciones que tienes como trabajador(a) ante injusticias como despidos injustificados.

3. **Seguridad en el puesto de trabajo:** toma en cuenta si tienes posibilidades de crecimiento, así como de incrementar tu sueldo.

4. **Seguridad en los ingresos:** cuestiona si en tu ingreso se contemplan prestaciones que te proporcionen servicios de salud, de vivienda, etc. Además, analiza si los impuestos que te deducen son acordes al nivel de ingreso que recibes.

5. **Seguridad en la representación:** si tienes posibilidad de conformar y/o integrarte a un grupo, como un sindicato, con el que se defiendan legítimamente tus derechos y los de otros trabajadores.

6. **Seguridad frente a accidentes y enfermedades:** valora si en tu trabajo tienes factores de protección en caso de que te sucediera algún incidente.

7. **Seguridad en la reproducción de habilidades:** analiza si en tu trabajo tienes

acceso a cursos o formación que te permitan desarrollar nuevas habilidades.

Como puedes ver, las preguntas que respondiste en la prueba sobre la precariedad corresponden con alguna de las siete seguridades.

Un dato importante es que estas siete seguridades fueron propuestas por sindicatos obreros y partidos socialdemócratas, al finalizar la Segunda Guerra Mundial con la intención de asentar las condiciones necesarias y deseables en el trabajo.

Entonces, ¿el personal docente por honorarios tiene precariedad laboral?

Si analizamos las siete seguridades de trabajo de las y los docentes por honorarios encontramos que tienen un alto grado de precariedad:

1. Ya que existe una gran cantidad de profesionistas que buscan ser contratados como docentes, pero la cantidad de horas ofertadas es mínima: las horas de clase que se ofertan son muy competidas y, por lo tanto, sólo algunos serán contratados y, probablemente, por una escasa cantidad de horas. Por ello, podemos decir que **carecen de seguridad en el mercado laboral**, es decir, tienen dificultad para encontrar empleo.

2. **Carecen de seguridad en el empleo**, dado que no son contratados como trabajadores, sino como prestadores de servicio, no gozan de derechos de trabajo; por lo tanto, pueden ser despedidos sin justificación.





Además, de que cada semestre ellos deben renovar contrato, es decir, no tienen garantía de que serán contratados nuevamente.

3. **Carecen de seguridad en el puesto de trabajo**, ya que no tienen seguridad sobre la cantidad de horas por las que serán contratados: un semestre pueden ser contratados para dar tres horas de clase a la semana, que equivale a un ingreso mensual de \$1 200 pesos mensuales, y al siguiente semestre pueden ser contratados para dar hasta 6, 8 o hasta 40 horas; y al siguiente pueden no ser contratados o regresar a dar nuevamente 3 horas a la semana. Por lo tanto, no tienen posibilidades de crecimiento económico ni de estabilidad.

4. Dado que son prestadores de servicio y no trabajadores, **carecen de prestaciones** como acceso a atención médica, fondo de ahorro, apoyo a la vivienda, por lo tanto, carecen de seguridad en sus ingresos. En otras palabras: deben trabajar muchas horas a la semana para ser capaces de procurarse un ingreso que les facilite acceder a seguridades que la universidad no les proporciona, como pagar una renta, acudir con médicos privados y ahorrar de manera particular para su vejez.

5. En la UAQ no existe un sindicato de docentes por honorarios, y el que existe sólo da acceso a aquellos docentes que han obtenido un tiempo libre o tiempo completo. Por lo tanto, también **carecen de seguridad en la representación**.

6. Así como no tienen prestaciones, **tampoco cuentan con acceso a protecciones** contra accidentes e incidentes en el trabajo o en el camino a éste. Por ejemplo, existen docentes por honorarios que deben trasladarse a campus que están en municipios como San Juan del Río, Amealco, Jalpan, etc., exponiéndose a accidentes en carretera: condiciones que no contempla la universidad.

7. **Carecen de seguridad en la reproducción de habilidades**, debido a que no existe compromiso por parte de la universidad para generar condiciones de bienestar que permitan al personal docente adquirir y desarrollar habilidades y competencias.

Los docentes por honorarios en el centro de la precariedad

Una de las claves para entender por qué los docentes experimentan condiciones altamente precarias y vulnerables es que éstos no son considerados trabajadores por la UAQ, sino que son contratados como prestadores de servicios.

Las versiones más optimistas, y menos críticas, dicen que un prestador de servicios (también llamado *freelance*) es:

- Una persona que oferta sus servicios a otro.



- Por lo tanto, goza del privilegio de administrar su tiempo de trabajo y de descanso.
- Puede trabajar con diferentes patrones a la vez.
- No necesita apegarse a códigos de vestimenta o a un lugar de trabajo impuesto por un patrón.



Sin embargo, la realidad para muchos prestadores de servicios, como es el caso de los docentes por honorarios, la flexibilidad y la libertad que se exalta en la prestación de servicios, juegan a favor de la precariedad. Ya que, como no son trabajadores, la organización (institución o empresa) con la que trabajan, no tiene responsabilidades con ellos, por lo tanto:

- No los contrata de manera definitiva, siempre es por cortos plazos.
- No les proporciona prestaciones de ley: salud, vivienda, pensión, por ejemplo.

- Ellos deben realizar su propio ejercicio fiscal, o recurrir al servicio de un contador.

Para ser más claros con las condiciones de los docentes por honorarios, te compartimos un caso hipotético, algo cercano a la realidad.

Juan, como docente por honorarios, tiene un contrato como prestador de servicios para dar 15 horas de clase a la semana a un grupo de estudiantes, y la UAQ paga cada hora aproximadamente a \$100 pesos, esto significa que a la quincena Juan gana aproximadamente \$3 000 (tres mil pesos).

Sin embargo, aunque se le paga por la hora que se presenta en el aula frente a sus estudiantes, él además dedica tiempo que no se le paga para preparar las clases y para calificar tareas y exámenes.

Supongamos que sólo dedicara una hora para preparar la clase y otra para revisar y calificar, podemos ver que Juan no trabaja 15 horas, sino 45 y, por lo tanto, su paga es de \$33 pesos por hora de trabajo.

Un día Juan se enferma, como carece de la prestación de servicios de salud, asiste con un médico de consultorio privado, de una cadena de farmacias reconocida, que le cobra \$40 pesos, y le receta unos medicamentos que cuestan \$150 pesos. Todo corre por su cuenta, esperando no enfermar de algún padecimiento crónico, ni sufrir un accidente mayor, ya que no podría pagarlo.

Como no tiene la prestación de vivienda, renta una habitación por \$1 200 pesos mensuales, y si sigue trabajando como prestador de servicios, difícilmente podrá financiar y comprar un espacio para vivir en su vejez.

Además, dado que carece de la prestación de la pensión, el día que su edad o enfermedad no le permitan continuar ofertando su trabajo dejará de recibir un pago, por lo tanto, debe procurarse él mismo su fondo de ahorro. Supongamos que ahorra el 6.5% de su salario mensual: \$390 pesos, que es la cantidad que se destinaría al AFORE si estuviera afiliado al IMSS.

¡Hagamos cálculos!

Por 45 horas de trabajo a la semana, Juan recibe	6000
Pero, como mínimo, gasta en:	
Vivienda	-1200
Ahorro Vejez	-390
Salud	-190
Total	4220

Por lo tanto, a Juan le sobran \$1 055 pesos a la semana para cubrir gastos de alimentación, vestido, servicios como electricidad, agua, gas, internet, transporte y recreación. Y si tiene hijos, debe contemplar los gastos correspondientes a su salud y educación.

Si Juan estuviera contratado como trabajador, su situación sería muy diferente:



Fuente: <https://www.emprender-facil.com/confiar-en-uno-mismo/>

- Tendría un contrato indefinido y, con ello, no volvería a sentir temor de no ser contratado en el siguiente semestre.
- No necesitaría un ahorro para imprevistos relacionados con enfermedades y accidentes, tanto de él como de su familia.
- Sabría que, en algún momento de su vida, podría solicitar un crédito con apoyo de la UAQ para comprar una casa.
- Sus ahorros para la jubilación y pensión aumentarían, porque la universidad aportaría una parte.

El problema de situaciones como la que hemos ejemplificado radica en que las personas que trabajan en la modalidad de “prestadores de servicio” o “freelance” son trabajadores que quedan desprotegidos del Estado y de las instituciones a las que sirven.



Estos profesores ejercen una función social al trabajar y cumplen con sus obligaciones civiles al pagar impuestos, sin embargo, tienen que valerse por sí mismos en la cotidianidad y situaciones de riesgo.

La ideología del empresario de sí mismo

Muchos trabajadores, entre ellos los docentes por honorarios, han adoptado la ideología del empresario de sí mismo. Pero, ¿cuál es esta ideología?

En psicología y sociología se llama empresario de sí mismo al sujeto que percibe su persona como su propio capital, el cual debe optimizar y entrenar pues es la vía para acceder a mejores condiciones económicas.

El sujeto empresario de sí mismo cuida de su salud para no faltar a su trabajo, para producir más —no necesariamente para sentirse bien consigo mismo—. Además, cuida sus relaciones con otros para evitar problemas y fortalecer lazos que le permitan crecer laboralmente.

La adopción de la ideología del empresario de sí mismo junto con la ideología del emprendedor nacen ante la incapacidad del Estado y la irresponsabilidad de las empresas de proporcionar un medio estable de ingreso. Y en su lugar, promueven la idea de que las

personas tienen la capacidad, y la obligación, de generarse mejores condiciones económicas por sí mismos, sin el apoyo del Estado o de una empresa.

En la UAQ, muchos de los docentes por honorarios, que ganan en promedio \$99 pesos la hora frente a grupo, son profesionistas que han invertido (como lo hace un empresario) tiempo y dinero en su formación, estudiando maestrías, doctorados y posdoctorados, aprendiendo idiomas, realizando investigaciones y publicando artículos científicos con la esperanza de que esta inversión les reditue en algún momento con mejores ingresos económicos y estabilidad laboral. Sin embargo, a pesar de mostrar que tienen altos grados de estudio, siguen padeciendo precariedad laboral.

El problema de la ideología del empresario de sí mismo se observa en que muchas personas no se dan cuenta de que sus condiciones de vida y experiencia de trabajo no sólo depende de su esfuerzo e inversión sobre sí mismo, sino que es necesario luchar por cambios en las condiciones de trabajo, en las leyes, en las políticas económicas, para que estén orientadas hacia la defensa de una vida y trabajo dignos.





El ingreso social y la vocación: los motores de la educación ante la precariedad del docente por honorarios

Como hemos visto, la labor docente de quienes están contratados en un esquema de pago por hora se realiza en condiciones de muy alta vulnerabilidad, ya que estos docentes, como prestadores de servicio, aunque tienen obligaciones laborales asociadas a su buen desempeño pedagógico, no tienen derechos laborales, lo que conlleva a que todas las medidas de protección física y emocional tanto de su persona, como de quienes dependan económicamente de ella, corran por su cuenta.

Algunos docentes por honorarios viven al límite en términos económicos. Podrían ganar lo mismo o más, y con prestaciones en otros empleos, sin embargo, y a pesar de tales condiciones precarias, continúan trabajando con afirmación.

Esta situación ha llevado a algunos investigadores a cuestionarse sobre cuáles son los factores y motivaciones que mantiene a estos docentes dando clases a pesar de las malas condiciones de trabajo y la respuesta la han encontrado en dos puntos: el ingreso social y la vocación.

El ingreso social

Por ingreso social, de acuerdo con Standing (2011), debemos entender aquel ingreso monetario o en especie que recibe una persona y cuya procedencia se encuentra en la familia, amigos o apoyos gubernamentales o institucionales, así como en inversiones, o productos que la persona produce para sí misma y que consume, intercambia o vende.

Por ejemplo, algunos docentes logran sobrevivir no por el sueldo que reciben, sino porque además habitan un espacio que es prestado o rentado a menor valor por algún conocido, comen en casa de sus padres, completan su ingreso con la venta de algún producto, buscan becas o apoyos gubernamentales o solicitan algún préstamo.

Un aspecto crítico del ingreso social es que no permite valorar la magnitud de la vulnerabilidad que experimentan los docentes por honorarios, pues cumple el papel de complementar para la despensa, para el pago de un médico, o para la vivienda, y de manera velada, disminuye el impacto que el bajo sueldo y las nulas prestaciones tienen en la vida cotidiana.

La vocación

El otro aspecto que favorece que los docentes por honorarios continúen apostando por un trabajo precario, es la vocación.





Fuente: <https://becas-santander.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca.html>

Entendamos la vocación como una “inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás” (Larossa en Mujica y Orellana, 2018).

Así, encontramos que muchos docentes encuentran un gusto y una motivación intrínseca por lo que hacen, por lo tanto, aunque podrían ganar lo mismo y con prestaciones trabajando como recepcionistas o cajeros de una tienda OXXO, prefieren y optan por realizar en su día a día aquello que les genera satisfacción y alegría.

¿Sabes qué es la motivación intrínseca?

En los estudios de psicología sobre la motivación se habla de dos tipos de motivación: la intrínseca y la extrínseca. Lo intrínseco hace referencia a algo que es propio de uno mismo, y por lo tanto es independiente de influencias externas. Lo extrínseco, por otro lado, hace referencia a aquello que se adopta, integra o apropia por medio de influencias externas.

Por lo tanto, las motivaciones intrínsecas son aquellas que responden a los gustos, pasiones, habilidades, valores que te constituyen, sin influencia externa. Y las motivaciones extrínsecas son aquellas que responden a intereses, gustos, valores de otros y que de alguna forma tú has integrado a tu vida.

Por ejemplo, cuando una persona estudia para sacar 10 en un examen, lo hace por una motivación extrínseca: la de aprobar con excelente calificación y ser felicitado por su desempeño. Pero cuando una persona estudia porque desea comprender de mejor manera un aspecto del mundo, lo hace bajo una motivación intrínseca, ya que el único beneficio que recibirá es el de su propia realización.

En el caso de una persona que se dedica a la herrería porque considera le permite ganar mucho dinero, aunque no es una actividad que disfrute mucho, su motivación principal será de carácter extrínseco. Y en el caso de los



docentes por honorarios con condiciones de alta vulnerabilidad y precariedad económica, encontramos un alto grado de motivación intrínseca.

De acuerdo con los psicólogos Deci y Ryan (2000), una persona que se guía por sus motivaciones intrínsecas tiene más probabilidades de desempeñarse con agrado y de obtener éxito en sus resultados que una persona que se guía por motivaciones extrínsecas.

Sin embargo, como hemos visto, que las personas se desempeñen con agrado en su actividad laboral no siempre se acompaña de una remuneración justa y digna, como es el caso de muchos docentes por honorarios.

En el siguiente y último apartado te hablaremos de uno de los problemas de fondo más importantes que enfrentan las universidades públicas.

Un poco de historia acerca de las y los docentes en las universidades públicas

La universidad pública mexicana nació en 1910, antes de esta fecha los estudios superiores estaban a cargo de instituciones religiosas por mandato de la corona española y, posterior al movimiento de Independencia,

se le delegó a grupos de poder conservadores que la mantenían para proporcionar educación solamente a las élites.

Con la creación de la UNAM, se inició una nueva era, con la que se buscaba que la población mexicana en general tuviera acceso gratuito a los niveles más altos de educación.

De acuerdo con Gil (2010), para 1960 en el país existían cerca de 60 instituciones de educación superior, y ellas ofertaban trabajo a cerca de 10,000 docentes en total.

Sin embargo, la cantidad de mexicanos que accedía a la universidad era sólo del 3%. En el transcurso de la siguiente década, es decir, para 1970, la cantidad de personas que ingresaron a la universidad se incrementó 188%.

Los años de abundancia

De 1960 a 1970 la cantidad de docentes pasó de 10,749 a 25,000. ¡Creció más del doble! Los profesores que nutrían las clases de este tiempo eran principalmente catedráticos: profesionistas como abogados, médicos, ingenieros, que trabajaban principalmente en su profesión, pero destinaban algunas horas a dar clases, contratados como docentes de tiempo parcial, cuya motivación principal no era la paga, ya que no era mucha, sino el prestigio que la universidad les proporcionaba.





A partir de 1970 se experimentó un gran crecimiento de la matrícula de estudiantes, y surgió la necesidad de contratar con urgencia a más docentes y que éstos se dedicaran de tiempo completo. En estos años, la cantidad de recursos económicos que recibía la universidad pública por parte del Estado era alto y permitió contratar de manera abundante a nuevos docentes, por lo general recién egresados, con excelentes salarios y prestaciones incomparables.

La caída económica y el declive

En 1979, México vivió el llamado “boom petrolero”, al encontrar yacimientos que le hicieron creer que tendría una larga prosperidad económica, el gobierno sin temor aceptó préstamos de la banca estadounidense. Pero para 1982, su mala administración y estrategia le llevaron a una crisis económica que le incapacitó para pagar sus deudas.

Ante esta situación, una organización supranacional llamada Fondo Monetario Internacional (FMI), aceptó prestar al país el recurso necesario para continuar con el pago de su deuda. Pero a cambio le coaccionó a generar algunos cambios políticos y económicos que asegurarían que a ella no dejaría de pagarle el nuevo préstamo.

Entre las modificaciones más importantes realizadas por el Estado mexicano recordemos que se incrementaron los impuestos, que el

peso se devaluó y que se redujo la cantidad de recurso que se dedicaba a las instituciones sociales públicas como las del sector educativo y del sector salud.

Antes de 1982, por cada peso que México tenía para distribuir, 25 centavos se destinaban a la educación. Después de 1982, 40 centavos se destinaron a pagar la deuda, y sólo 12 centavos a la educación (Aboites, 2021).

Para la educación esto se evidenció en menor recurso para la construcción y mantenimiento de las instalaciones, para fortalecer programas pedagógicos, y una caída del salario real del 60% (Gil, 2010) para las y los docentes (con lo que ganaban ahora podían comprar menos de la mitad de lo que podían comprar antes).

La introducción de las políticas neoliberales

A partir de la década de los 90, el Estado recrudesció aún más la cantidad de presupuesto otorgado al sector educativo e implementó políticas de distribución del recurso a través del concurso, lo cual significó que si una institución quería obtener recursos debía justificar con buenos indicadores y credenciales que los merecía.

Esta política implicó que tanto las universidades como los docentes comenzaron a ser evaluados en su desempeño, productividad, grados académicos de estudio, formación continua.





Actualmente existen docentes por honorarios que tienen estudios de maestría, doctorado y posdoctorado realizados tanto en México, como en el extranjero, que realizan investigación y tienen un alto interés en seguirse formando, sin que esto les garantice un trabajo digno.

Entonces, ¿qué se necesita? ¿Un sindicato?

Sin tener la solución clara, apostamos a que es necesario que los docentes por honorarios se reconozcan como parte de un colectivo que sufre condiciones similares de vulnerabilidad y precariedad. Para que, en un segundo momento identifiquen la necesidad de generar una asociación que luche de manera colectiva por la defensa de los derechos que están siendo negados por la universidad bajo el pretexto de un presupuesto a la baja otorgado por parte del Estado.

La lucha por una distribución más equitativa de los recursos para las y los docentes y de condiciones laborales más dignas es, a su vez, una forma de luchar por una educación más humana y responsable para los mexicanos.

El cambio en las condiciones de trabajo de los docentes precarizados requiere de un esfuerzo a nivel individual, pero, sobre todo, de un cambio estructural que requiere un esfuerzo colectivo profundo.

Bibliografía

- Aboites, H. (2021). *La medida de una nación. Los primeros años de la evaluación en México: historia de poder, resistencia y alternativas*. Ítaca y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Clemente, A. (abril 03, 2019). Profesores van por nuevo sindicato en la UNAM. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/profesores-van-por-nuevo-sindicato-en-la-unam/>
- Fazackerley, A. (octubre 30, 2021). 'My students never knew': the lecturer who lived in a tent. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/education/2021/oct/30/my-students-never-knew-the-lecturer-who-lived-in-a-tent>
- Gil, M. (2010). El oficio del académico. Los límites del dinero en *Los grandes problemas de México*. Tomo VII Educación. Alberto Arnaut y Silvia Giorguli (Coord.) Colegio de México.
- IMCO. (2022). Índice de competitividad internacional 2022. Instituto Mexicano para la Competitividad, A. C. <https://api.imco.org.mx/release/latest/vendor/imco/indices-api/documentos/Competitividad/%C3%8Dndice%20de%20Competitividad%20Internacional/2022%20%C3%8Dndice%20de%20Competitividad%20Internacional%202022/Documentos%20de%20resultados/Reporte.pdf>





- Lizardi, C. G. de. (2022). Unmasking university autonomy: an estimation of the Gini coefficient for 2020. In SciELO Preprints. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4376>
- López, M. (junio 20, de 2022). Las desigualdades: El gran freno de México. *El economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Las-desigualdades-El-gran-freno-de-Mexico-20220619-0008.html>
- Milenio (noviembre 03, 2021). "Mis alumnos nunca lo supieron": profesora vivió por años en una tienda de campaña tras pago injusto; historia viral. *Milenio Virtual*. <https://www.milenio.com/internacional/reino-unido-profesora-viral-vivio-anos-tienda-campana>
- Mujica F. y Orellana, N. (2018). Autopercepción de la vocación en docentes de educación física escolar en Chile. *CPU-e. Revista de Investigación Educativa*, (27), 203-229. Epub 07 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2563>
- Ryan y Deci (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78 https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- SITTAUNAM (febrero, 2023). Acerca del SITTAUNAM <https://sittaunam19.wordpress.com/acerca-del-sittaunam/>
- UAQ (febrero, 2023). Estadísticas Total UAQ. Planeación UAQ <https://planeacion.uaq.mx/uii/index.php/2021-2022>
- UNAM (2021). Reporte de investigación especial 135. El poder adquisitivo del salario de las profesoras y los profesores en la UNAM. 2001-2021. Centro de Análisis multidisciplinario. <https://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-especial-135-el-poder-adquisitivo-del-salario-de-las-profesoras-y-los-profesores-en-la-unam-2001-2021/>





Contenido

Carta Editorial	3
A manera de introducción	4
Amieé Lê: La profesora que vivió en una casa de campaña por dos años porque no podía pagar la renta	5
Pobreza y riqueza coexistiendo en la UNAM	6
¿Cómo se mide la desigualdad?	7
La injusticia del efecto Mateo: dar “más a quien más tiene”	8
Precariedad en la UAQ	11
TEST: ¿Tienes condiciones de precariedad en tu trabajo?	11
Las siete seguridades frente a la precarización	13
Los docentes por honorarios en el centro de la precariedad	14
La ideología del empresario de sí mismo	17
El ingreso social y la vocación: los motores de la educación ante la precariedad del docente por honorarios	18
¿Sabes qué es la motivación intrínseca?	19
Un poco de historia acerca de las y los docentes en las universidades públicas	20
Entonces, ¿qué se necesita? ¿Un sindicato?	22





El financiamiento es proporcionado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América en virtud del acuerdo no. IL32531-18-75K. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, ni la mención de nombres comerciales, productos y organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos de América.



@LaborCenterUAQ



@CentroLaboralUAQ



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO

