

Precarización laboral y violencia de género. Las extrabajadoras de las Universidades del Bienestar

*Guadalupe Ortiz**

Resumen

Este artículo analiza las condiciones de precarización de las extrabajadoras en la educación superior, por medio del caso emblemático de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García (UBBJ), quienes después de su despido injustificado, deciden organizarse para emprender acciones legales en la defensa de sus derechos laborales.

Palabras clave: precarización, derechos laborales, organización, cuidados y efectos psicosociales.

Abstract

This article analyzes the conditions of precariousness in ex-workers in university education through the emblematic case of the Universidades para el Bienestar Benito Juárez García (UBBJ), which after their unjustified dismissal, decided to organize to take legal action in defense of their labor rights.

* Profesora e investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, departamento de Sociología, Licenciatura de Psicología Social. Correo electrónico: [gortizh@izt.uam.mx] / ORCID: [/0009-0000-4823-5771].

Keywords: precariousness, labor rights, organization, care and psychosocial effects.

Introducción

El objetivo de este trabajo es reflexionar sobre las condiciones de precarización de las trabajadoras en la educación superior. Un caso emblemático ha sido la situación de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García (UBBJ), que han puesto en marcha la precarización del trabajo educativo, disfrazado de programa exitoso, del gobierno de Andrés Manuel López Obrador. Si bien en diversas instancias de educación superior existe una molestia de las precarias condiciones laborales, como lo han reflejado en la Universidad Nacional Autónoma de México y en la Universidad Autónoma Metropolitana, las docentes de asignaturas, las docentes temporales o la falta de plazas permanentes en el Instituto Rosario Castellanos, que hablan de cómo se han precarizado las condiciones de trabajo, el caso de uno de los proyectos emblemáticos del actual gobierno (2018-2024) es el de las UBBJ, que se ha caracterizado no sólo por la precarización, sino por el desconocimiento total de las relaciones laborales entre sus trabajadores y la institución.

En este texto se describen los orígenes del proyecto para entender el contexto en el que surgen las universidades y las formas en que sus trabajadores fueron convocados a formar parte de la institución. Además, se describen las nulas condiciones laborales de los trabajadores y las repercusiones que esto ha tenido en las y los trabajadores de las universidades. Otro elemento que analizo aquí, son los relatos de algunas extrabajadoras que, mediante la organización, buscan de manera jurídica el reconocimiento de la relación laboral y la garantía de sus derechos laborales ante una serie de despidos injustificados que recibieron en 2021; sin embargo, esto ha repercutido en algunas áreas de su vida.

Sobre la metodología empleada, este estudio tiene un carácter cualitativo, con un enfoque de investigación militante. Rojas (1999)

plantea que toda construcción de teoría responde a intereses sociales y posturas ideológicas. En este caso analizar la problemática busca la reflexión crítica y la posibilidad de evidenciar la construcción de proyectos alternativos y organizativos que vean por la dignidad humana y los derechos laborales, los cuales se vinculan con mis intereses como investigadora y activista. Para desarrollar esta investigación, se analizaron notas periodísticas y diversos documentos que emitió el Organismo Coordinador de las UBBJ desde su creación en 2019. También se recuperó y analizó una encuesta realizada por las y los trabajadores despedidos que fue aplicada en 2021. Además, se conversó con algunas docentes sobre su problemática y lo que había sucedido, se realizaron entrevistas y se les solicitó que escribieran sobre los impactos en su vida del despido; relatos que les sirvieron para reflexionar sobre su trabajo organizativo y para el análisis de este artículo. También se analizó el sitio oficial de las UBBJ, los contratos laborales que firmaron las y los trabajadores durante su gestión de trabajo; así como los comunicados emitidos por el organismo coordinador y que forma parte de las imágenes de este trabajo.

Inicio del proyecto de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García

Al inicio de su mandato, Andrés Manuel López Obrador impulsó programas emblemáticos para aminorar los efectos de la desigualdad social. Entre ellos destaca su línea de fortalecimiento a la educación, donde se inscribe el proyecto de las UBBJ. Las primeras directrices estaban enfocadas en ofrecer oportunidades a las y los jóvenes de todo el país que no ingresaron a las universidades públicas y crearles opciones de desarrollo. Como lo mencionan en su página oficial, el proyecto está dirigido a las y los jóvenes que quedaron fuera de la oferta educativa. Al respecto menciona:

Las razones de la exclusión son múltiples, pero el hecho es que afecta a quienes habitan en localidades y municipios distantes de la mayor

parte de las universidades públicas y privadas; a quienes carecen de los medios económicos para financiar sus estudios; a quienes no están en condiciones de abandonar a sus familias para realizar sus aspiraciones de estudiar; y a quienes, por falta de atención, de fuentes de trabajo y de condiciones para insertarse en un mercado laboral restringido para l@s profesionales, han debido abandonar su sueño de tener una carrera (UBBJ, 2023b).

El antecedente de este proyecto son los Programas de Escuelas Universitarias financiadas por senadores y diputados del partido Movimiento Regeneración Nacional (Morena), partido que candidateó al actual presidente del país, Andrés Manuel López Obrador. Así da inicio el proyecto en el año 2016- 2017 con 19 planteles (cuadro 1).

En esa primera fase, las escuelas buscaron reconocimiento ante la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), y la contratación de docentes estaba bajo el régimen de Honorarios asimilados a salarios. Al ganar la presidencia, Andrés Manuel López Obrador decide que esto sería la base para iniciar un proyecto en 2019 de educación superior a nivel nacional, arrancando con 100 sedes en todo el país, incluidas las 19 escuelas que funcionan desde 2016 y que están incorporadas en la Dirección General de Profesiones (DGP) para obtener el reconocimiento oficial de la SEP.¹

Dicho proyecto quedó a cargo de Raquel Sosa Elizaga, quien en la gestión de Andrés Manuel como jefe de gobierno del Distrito Federal colaboró en la creación del actual Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México, y posteriormente en las Universidades de la Ciudad de México. Con el actual gobierno federal, el proyecto inició desde 2018 en una fase de organización y planeación, para que en enero de 2019 lanzara su primera convocatoria de docentes.

¹ Hasta la consulta de la página oficial el 24 de agosto de 2023, aún faltan ocho registros ante la DGP, las cuales señalan que se encuentran en proceso, esto del total de las 140 sedes en funcionamiento. Cabe destacar que el RVOE sólo es para escuelas privadas, la validez oficial de los programas se oficializa cuando ingresan al registro de la DGP. Véase [<https://ubbj.gob.mx/sedes>].

Cuadro 1

Escuelas	Estados donde se ubican
Escuela de Agricultura y Agronomía de Calkiní	Campeche (1)
Escuela de Derecho Ponciano Arriaga, en Cuauhtémoc (con RVOE); Escuela de Contabilidad y Administración Pública Leona Vicario, en Azcapotzalco; Escuela de Ingeniería Heberto Castillo Martínez, en Tláhuac; Escuela de Medicina Integral y Salud Comunitaria, en Tlalpan; Escuela de Educación Normal José Santos Valdés, en Xochimilco	Ciudad de México (5)
Escuela Universitaria de Agronomía y Agricultura de Zaachila; Escuela Universitaria Ixtepecana, Ciudad Ixtepec; Escuela Universitaria de Administración Agropecuaria Ricardo Flores Magón, Huautla de Jiménez; Escuela Universitaria en Sistemas de Biodiversidad Tropical, Villa de Tututepec de Melchor Ocampo y dos más en Jalapa del Marqués y Jalapa de Díaz	Oaxaca (6)
Escuela Universitaria de Ingeniería Civil Texcoco	Estado de México (1)
Escuela de Educación Superior de Comalcalco	Tabasco (1)
Se impartirán las carreras de Ingeniería en Procesos Petroleros (Poza Rica), Ingeniería Química en Desarrollo de la Industria Petrolera (Coatzacoalcos), Ingeniería Administrativa de la Industria Petrolera (Minatitlán) e Ingeniería en Energías Renovables (Río Blanco)	Veracruz (4)
Escuela Normal Intercultural Bilingüe Valladolid	Yucatán (1)

Fuente: Creación propia con información de Poy (2018, 18 de marzo), RegeneraciónMX (2017, 8 de mayo), Roldán (2019, 1 de abril) y Velázquez (2018, 10 de julio).

El proceso de contratación fue mediante una convocatoria pública, presentar documentos oficiales y asistir a una entrevista y capacitación en el Centro de Cooperación Regional para la Educación de Adultos en América Latina y el Caribe (CREFAL).² Posterior a esa fase

² Cabe destacar que en un primer momento la gestión de dicho proyecto se realizaría desde esta instancia; sin embargo, la mala gestión de la encargada del proyecto y actual di-

se seleccionó a las y los docentes, comunicándoles vía electrónica que fueron contratados y que iniciaron la apertura de sedes; posteriormente, habría una segunda fase de capacitación e indicaciones sobre las aperturas de las nuevas sedes.

Después de este proceso, en marzo, abril, junio y agosto, inician su funcionamiento las nuevas sedes de las UBBJ en diversos estados del país, con 100 sedes ya en funcionamiento, incluidas las 19 escuelas que formaban parte del Programa de Escuelas Universitarias, integradas en seis áreas de conocimiento: desarrollo sustentable, energía, estudios sociales, salud, procesos agroalimentarios y patrimonio histórico, social y biocultural.

Para su arranque, se contrataron entre dos a tres docentes por sede, quienes realizaban funciones directivas, administrativas, de docencia e intendencia, teniendo un grupo, salvo algunas excepciones dos grupos, de 20 a 30 estudiantes por sede. En dicha fase se mencionó que, conforme las sedes fueran creciendo y regularizándose, más personal se integraría para garantizar el funcionamiento y estabilidad del proyecto.

Aunque las sedes comenzaron a funcionar desde principios de 2019, es hasta el 30 de julio del mismo año que se decreta oficialmente su creación como un organismo público descentralizado bajo el nombre de Organismo Coordinador de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García, situación que repercutió en la contratación de sus trabajadores y que más adelante desarrollaré.

Para 2020 el proyecto se amplió a 140 sedes. En la actualidad, en la página de las UBBJ se reporta que en el ciclo escolar 2022-2 existen 45 581 estudiantes y 1 168 docentes. Estos datos no están desagregados por sexo y tampoco se cuenta con información pública sobre las y los docentes, administrativos, encargados de bibliotecas e inten-

rectora del Organismo Coordinador de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García finalizó en una expulsión por parte de los trabajadores del CREFAL que argumentaron no tener transparencia en el manejo de recursos y una mala gestión que puso en riesgo el funcionamiento de dicha institución. Véase Roldán (2019), “Universidades del Bienestar dejan sin salario a trabajadores de organismo educativo”. En [<https://www.animalpolitico.com/sociedad/universidades-bienestar-recursos-organismo>].

dencia. Sin embargo, es importante analizar estos números pues en 17 sedes la cantidad de docentes sigue siendo de tres o menor, como es el caso de Tlanchinol y Yahualica Mecatlán, Hidalgo; Tecolotlán y Tomatlán, Jalisco; Villamar, Michoacán; Guadalupe Ocotán La Yesca, Nayarit; Anáhuac, Nuevo León; Heroica Ciudad de Tlaxiaco,³ San Cristóbal Amatlán y San Miguel Amatitlán, Oaxaca; Jopala, Puebla; Navojoa Masiaca, Sonora; Balancán Villa el Triunfo, Tabasco; Hidalgo, Tamaulipas; Santiago Sochiapan, Veracruz; Tinum Pistte, Yucatán, y General Pánfilo Natera, Zacatecas (UBBJ, 2023c).

Asimismo, es importante considerar los planes de estudio que están integrados en su mayoría por ocho ciclos, cada uno con cinco asignaturas (UBBJ, 2023a); esto significa que los dos o tres docentes que están en cada sede son los encargados de impartir la formación profesional en su totalidad de las y los estudiantes desde el primer ciclo hasta el octavo; es decir, 40 asignaturas. Esta situación genera un deterioro en la calidad de la formación y en los tiempos en que las y los trabajadores planean e imparten sus clases y prácticas, pues el número de grupos ha aumentado en cada ciclo escolar. Lo anterior también repercute en garantizar jornadas de trabajo acorde a la ley federal, que se encuentran establecidas en ocho horas.

Si bien uno de los objetivos del programa era acercar la formación universitaria gratuita, pública y laica a las y los jóvenes del país para que tuvieran más opciones para su futuro, uno de los puntos que quedó en el olvido fue la calidad, y con ello las condiciones de infraestructura⁴ y laborales para quienes sostienen las diversas sedes.

³ En el caso de esta sede, al principio ofertaba dos carreras: una fue eliminada por instrucciones de la directiva del Organismo Coordinador, dejando a las y los estudiantes, así como docentes, sin posibilidad de continuar sus estudios y sin trabajo. Una decisión unilateral que dejó sin opciones a quienes ya habían invertido tiempo en sus estudios y dejando a docentes sin empleo.

⁴ Este punto requiere de una investigación profunda, que por razones de tiempo no se abordará en este estudio, pero que se ve reflejada en sedes inconclusas, falta de libros, internet, bases de datos y fuentes de consulta para las y los estudiantes y docentes, falta de material para realizar sus clases y prácticas, mal funcionamiento de diversas sedes, falta de energía; reflejo de la mala implementación y gestión del presupuesto.

Aunado al punto anterior, de la información pública en la página de Nómina Transparente de la Secretaría de la Función Pública, se observa que sólo existen 17 trabajadores del organismo Coordinador de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García; es decir, se reconoce en su página oficial que el organismo cuenta con 140 sedes, pero el número de trabajadores es ínfimo para la operación de dichos planteles.

Contratación y precarización

Antes de analizar la situación de las UBBJ, retomaré el estudio realizado por Martínez, Marroquí y Ríos (2019) quienes realizan un análisis sobre la conceptualización de la precariedad laboral y mencionan algunos elementos que me parece pertinente resaltar, ya que se pueden ver ejemplificados en las siguientes páginas. En el análisis de los diversos postulados mencionan que la precariedad laboral es multidimensional, considerando cuatro puntos: temporalidad, organización, económica y/o lo social en la relación laboral. Estas cuatro dimensiones marcan la precariedad como una relación desequilibrada hacia y entre los trabajadores de inseguridades que marcan el mercado laboral. Lo anterior se refleja en la duración limitada del contrato, insuficiencia salarial, reducción al acceso a las leyes y protección social. Asimismo, los autores señalan que esto supone un aumento de la vulnerabilidad, incremento de la inseguridad y dependencia del trabajador, generando mayor desprotección e inestabilidad en el ejercicio laboral (Martínez, Marroquí y Ríos, 2019: 114-117). Además, algunas de las formas de precarización generan que existan algunos “tipos de contratación que legalizan formas precarias de inserción laboral, o el no cumplimiento de las leyes” (Martínez, Marroquí y Ríos, 2019: 118).

Continuando con el caso de las UBBJ, en el año 2019 una vez que fueron seleccionados las y los docentes que serían contratados, recibieron una comunicación por correo electrónico donde se les menciona que “nos es grato comunicarle que su contratación al programa

será a partir del 20 de marzo del año en curso, le solicitamos lleve consigo...” (imagen 1), lo que confirma su contratación dentro de las nuevas universidades. En esa fase del proyecto la comunicación estaba escrita desde la dirección general del CREFAL y suscrita por la actual directora del Organismo Coordinador.

Imagen 1. Carta de selección para formar parte del equipo docente



Fuente: CREFAL-UBBJ (2019), “Carta de selección para formar parte del equipo docente”. Material proporcionado por extrabajadores del OCUBBJ, México.

Así inician labores las y los primeros docentes de las UBBJ en el país. Las primeras condiciones que encontraron fue que no había sedes, por ello gestionaron espacios, mobiliario y materiales con algunos colegas de otras universidades, las autoridades municipales y alcaldías. Realizaron las tareas administrativas y establecieron contacto con las y los estudiantes; además, respondían a la comunicación con el área central de la coordinación de las UBBJ, ubicada en Pátzcuaro, Michoacán, vía telefónica y correo electrónico. Posterior a esa fase, las y los docentes generaron comisiones de trabajo para iniciar la construcción de los planteles con familiares de los estudiantes, encargados de obra, autoridades locales y personal que trabajaba en la obra (administrativo, arquitecto, albañiles). Aunque en algunos lugares la asignación de coordinador fue inmediata, pues se determinó esa labor a uno de los docentes, en otras sedes la asignación tardó unos meses, lo que generó que el trabajo fuera asumido de manera colectiva por las y los docentes que estaban frente al grupo.

Respecto a la contratación, ésta fue un punto de tensión que tardó en resolverse hasta finales del año 2019 y que quedó como una situación inconclusa. Como mencioné anteriormente, fue hasta julio que se decretó la creación del organismo coordinador; en dicho decreto se menciona: “Artículo 13. Las relaciones de trabajo entre el Organismo Coordinador de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García y sus trabajadores, se regirán por el Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (DOF, 2019, 30 de julio).

Sin embargo, al realizar la puesta en marcha el proyecto desde marzo, el desfase entre la creación y la implementación trajo diversos problemas. El primero es que los recursos federales no estaban disponibles; el segundo es que por lo anterior, y mientras se resolvían las condiciones laborales y los registros con Hacienda, el pago del trabajo ya realizado por las y los trabajadores se llevó a cabo nueve meses después de haber sido contratados. Aunque en el primer comunicado se mencionaba una contratación y se solicitaba el número de seguridad social, ante la falta de pagos se emiten dos comunicados donde se menciona:

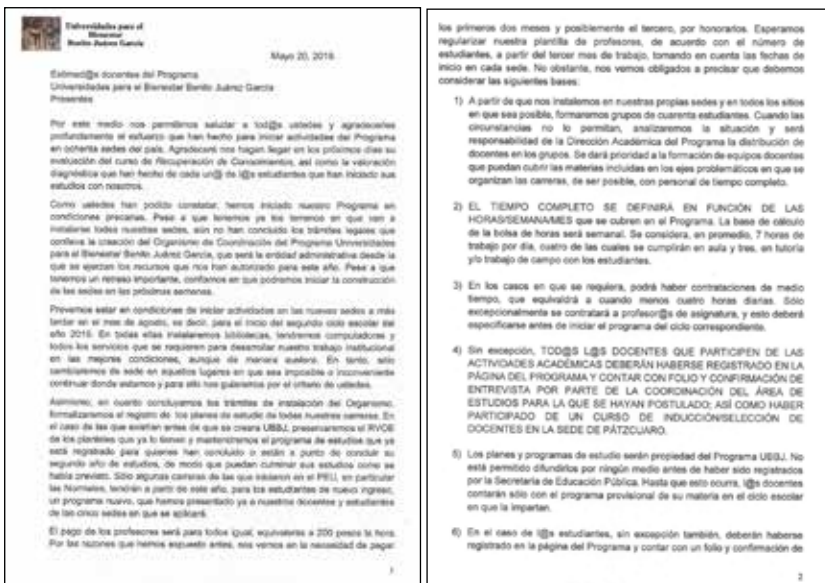
Comunicado del 20 de mayo, 2019:

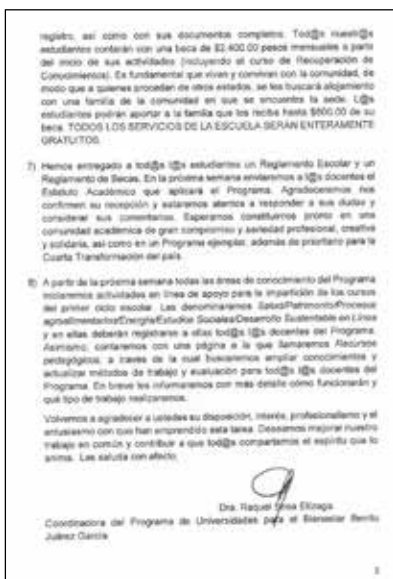
El pago de los profesores será para todos igual, equivalente a 200 pesos la hora, por las razones que hemos expuesto antes, nos vemos en la necesidad de pagar los primeros dos meses y posiblemente el tercero, por honorarios [...]

2. EL TIEMPO COMPLETO SE DEFINIRÁ EN FUNCIÓN DE LAS HORAS/ SEMANA/MES que se cubran en el programa. La base de cálculo de la bolsa de horas será semanal. Se considera en promedio 7 horas de trabajo por día, cuatro de las cuales se cumplirán en aula y tres en tutoría y/o trabajo de campo con los estudiantes.

3. En los casos en que se requiera, podrá haber contrataciones de medio tiempo, que equivaldrá a cuando menos cuatro horas diarias. Sólo excepcionalmente se contratará a profesor@s de asignatura, y esto deberá especificarse antes de iniciar el programa del ciclo correspondiente (imagen 2).

Imagen 2. Comunicado a las y los trabajadores de la UBBJ





Fuente: UBBJ (2019, 20 de mayo), “Comunicado a las y los trabajadores de las UBBJ”, material proporcionado por extrabajadores del OCUBBJ, México.

Como se puede observar en dicho comunicado, se sigue reconociendo que existe una relación de trabajo y que se realizará un ajuste en las condiciones de contratación; sin embargo, prevén que los primeros pagos se realizarían bajo el régimen de Honorarios. Después de dicho comunicado y ante la ausencia de pagos, en julio les emiten un segundo comunicado:

Comunicado del 6 de julio, 2019: a ustedes, sobre todo, les pido que tengan un poco de paciencia para que los contratos que firmemos ya estén en el marco del nuevo organismo, con todas las prestaciones, y que sigamos juntos en este trabajo que les ha requerido la mayor madurez, el profesionalismo y el compromiso que ha sorprendido y que agradecen enormemente nuestr@s estudiantes y sus familias (imagen 3).

Imagen 3. Mensaje a l@s docentes



Fuente: OCUBBJ (2019, 6 de julio), “Mensaje a l@s docentes del Programa de Universidades para el Bienestar Benito Juárez García”, material proporcionado por extrabajadores del OCUBBJ, México.

Como se puede leer en los fragmentos de ambos comunicados, se reconoce que se realizará una contratación y existe una relación laboral; además de que dichas contrataciones se realizarán de acuerdo con las prestaciones que señala la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, cuando inician los pagos se les pide a las y los trabajadores firmar una especie de convenio para que se les pueda pagar por el trabajo realizado.

En dichos convenios de prestación de servicios resaltan algunos puntos que contradicen a la Ley Federal de Trabajo que rige en el país; pero, ante la falta de salarios, las y los trabajadores acceden a firmar para garantizar sus pagos, que para entonces eran urgentes. Algunos de los aspectos que causan malestar son:

Manifiestan bajo protesta de decir verdad que, en este convenio, no existe dolo ni mala fe, que no contiene cláusula alguna contraria a la ley y para su celebración no media coacción alguna o cualquier otro vicio del consentimiento que pueda afectar en todo o en parte la validez del mismo, ya que lo celebran de acuerdo con su libre voluntad (OCUBBJ, 2019).

Desde el decreto de creación, se determina que las relaciones laborales del Organismo Coordinador están regidas por la Ley Federal del Trabajo, apartado A; pero el mismo organismo crea un “Convenio de Servicios Profesionales” con el cual busca desconocer dicha relación laboral, entre docentes y el organismo, y suscribe que no existe dolo ni mala fe.

Después, en otro apartado, se encuentra la siguiente cláusula cuando se refiere a las causas de terminación del convenio: “g) Padeecer imposibilidad física o mental para continuar con lo convenido” (OCUBBJ, 2019).

Lo anterior puede interpretarse como que ningún docente puede tener un accidente de trabajo o situación que afecte su salud mental y que lo imposibilite en sus labores, deslindándose de la obligación que tiene en términos de seguridad social. Otro elemento que se destaca en dicho convenio y que busca borrar la relación laboral es la cláusula séptima:

SÉPTIMA. INDEPENDENCIA DE “LAS PARTES”: “LAS PARTES” se reconocen entre sí como entes autónomos e independientes, sin otra relación que la establecida en el presente convenio. En tal virtud, EL/LA “DOCENTE”, se obliga a no ostentarse ni hacer valer ningún derecho como trabajador o dependiente del “OCUBBJG”, en cuanto a su persona y actividad (OCUBBJ, 2019).

Aunque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1º menciona que:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Por lo anterior, aunque las y los trabajadores de las UBBJ firmaron un documento que les pide renunciar a sus derechos como trabajadores, es improcedente, pues esto atentaría contra la Constitución mexicana y los derechos laborales; asimismo, con este documento se esperaría una simulación jurídica de prestación de servicios y no de relación laboral.

Otro elemento a resaltar en el contrato laboral es:

OCTAVA. PROPIEDAD INTELECTUAL. Los derechos patrimoniales derivados del presente convenio pertenecen exclusivamente al “OCUBBJG”, los planes, programas, proyectos, procesos, planos, manuales, dibujos, diseños, logotipos, marcas, patentes, y otras ideas inherentes al presente, son propiedad de “OCUBBJG”, por lo que queda prohibido desde este momento que EL/LA “DOCENTE” las explote como si fueran propios (OCUBBJ, 2019).

Si bien los programas y planes de estudio pertenecen al OCUBBJ, también deja de lado la planeación en aula, la creación de materiales y las investigaciones que sí son de la autoría de las y los docentes.

Respecto a la regulación del convenio señala:

DÉCIMA PRIMERA. LEYES APLICABLES, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.- Las partes se obligan a sujetarse estrictamente para el cumplimiento del presente convenio, a todas y cada una de las cláusulas de este y para todo lo no previsto, a lo que sobre el particular establece el Código Civil Federal. Para la interpretación y cumplimiento del presente instrumento, las partes se someten expresamente a los Tribunales Federales competentes de la ciudad de Morelia, Estado de Michoacán de

Ocampo; renunciando al fuero que por razón de domicilio presente o futuro o cualquier otra causa pudiere corresponderles (OCUBBJ, 2019).

El Organismo Coordinador, al ser un organismo descentralizado de la federación, no puede registrarse por el código civil de algún estado, por lo cual debe de registrarse según la Ley Federal del Trabajo, como lo señala en su decreto de creación.

Además, cabe aclarar que, según la Ley Federal del Trabajo, existe una relación laboral cuando hay una relación de subordinación, lugar, horario de trabajo y se percibe un salario por dicha labor, ya sea física o intelectual. El artículo 20 de la ley menciona:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Otro elemento que se señala en este artículo es que “mientras exista una relación de subordinación y salario existe una relación laboral”, y que la forma o denominación del contrato no excluye al patrón de las obligaciones contraídas; es decir, aunque el organismo denominó “Convenios” a los contratos laborales, éste sigue teniendo obligaciones.

Estos antecedentes sirven para entender lo sucedido en las universidades durante la pandemia y en 2021. Durante la pandemia, las condiciones de trabajo empeoraron pues no contaban con seguridad social; por ende, las y los trabajadores del organismo tuvieron que resolver la cuestión sanitaria en el sector privado.

Los horarios de trabajo que se les exigía rebasaban las ocho horas, con jornadas de 12 o 15 horas, ocho horas frente a grupo más los tiempos que invertían en el trabajo docente de planeación, tra-

bajo administrativo, prácticas escolares y las diversas solicitudes de reuniones en línea en horarios fuera del establecido, como 8 p.m., 9 p.m. o fines de semana. Esto generó un desgaste para quienes laboraban en las UBBJ; además, cuando se reincorporaron a sus sedes, carecían de baños, aulas, bibliotecas y centros de cómputo.

De la organización a la defensa de los derechos laborales

En este proceso de desgaste algunas(os) docentes deciden renunciar. En ese mismo periodo, en marzo de 2021, comienzan a realizar cambios en las universidades proponiendo diversos sistemas de trabajo. Primero les solicitaron juntar a estudiantes de diversos ciclos escolares y hacer una especie de grupos multinivel; posteriormente, se implementó un sistema tripartito que consistía en trabajo en aula, trabajo en línea y prácticas. Después de ese modelo fallido, inicia una fase de modelo caleidoscopio donde se les pide a las y los docentes trabajar de manera colectiva por proyecto; aunque las propuestas tenían el objetivo de realizar trabajo interdisciplinario-práctico, nunca existió una evaluación que permitiera avanzar los modelos y generar una implementación paulatina que fuera entendible, pues dichos cambios se dieron en menos de seis meses.

Otro de los cambios fueron despidos injustificados en diversas sedes, en abril fueron de manera aislada, pero en julio los despidos aumentaron, y posteriormente en agosto y septiembre, la misma situación se replicó en otras sedes.

Los motivos de los despidos no fueron claros y sólo estaban acompañados de una carta de agradecimiento y un mensaje que decía que quizás más adelante podrían ser contratados de nuevo. Además de lo anterior, se les solicitaba que firmaran una carta de agradecimiento y un último convenio para que se les pagara la última quincena laborada, o en algunos casos, los últimos dos o tres meses trabajados. Esta acción generó que algunas(os) docentes no tuvieran el pago por el trabajo realizado.

Por lo anterior, las y los trabajadores despedidos se organizaron para empezar acciones que les permitieran reclamar sus derechos laborales. Cabe destacar que muchos docentes no habían tenido contacto entre ellos, pues, aunque se hablaba de trabajo interdisciplinario, jamás se propició trabajo colectivo entre sedes y mucho menos la comunicación entre docentes.

Por la localización de las sedes, la comunicación entre trabajadores se generó de manera virtual y por medios electrónicos. En una primera fase, en el grupo que organizaron había 120 trabajadores despedidos, registrados en un grupo de WhatsApp. De los cuales 74 respondieron un formulario elaborado por las y los trabajadores.

Algunos datos obtenidos de este grupo que empezó a trabajar por el reconocimiento de su relación laboral, son: de las despedidas(os) 64 eran docentes, 7 asistentes y 3 coordinadores; 42 eran mujeres y 32 hombres. De este grupo, la relación de los dependientes económicos que se registran son los siguientes: 16 trabajadores con uno, 15 personas con dos, 16 empleados con tres, 6 trabajadores con cuatro, 4 personas con cinco, 2 trabajadores con seis y 12 personas no especificaron. De dicha información, hay algunos datos para precisar: de quienes no tenían dependientes económicos algunas son mujeres autónomas que generan su propio sustento; el resto de mujeres que fueron encuestadas son jefas de familia, que para dar cumplimiento a su trabajo tuvieron que cambiarse de residencia y asumir las horas extras que no fueron consideradas en su jornada laboral.

Otro elemento destacable es que, al firmar las condiciones de los convenios de prestaciones de servicios, se vieron orilladas a aceptar la precarización y violación de sus derechos laborales y la falta de seguridad social; es importante considerar ese elemento en un contexto de pandemia, donde era complicado buscar un nuevo trabajo; al mismo tiempo, ellas y sus dependientes se quedaban sin posibilidades de exigir un servicio médico, como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

Además, aun aceptando las precarias condiciones laborales que las y los trabajadores enfrentaban, los despidos se llevaron a cabo.

En un primer momento, las y los trabajadores buscaron hablar con la directora del organismo para saber los motivos del despido; la respuesta fue que no estaban capacitados o no cumplían con el perfil para impartir clases en las áreas para las que fueron contratados. Al respecto, en el mismo cuestionario, se sabe que de las y los trabajadores despedidos 17 tenían licenciatura, 42 maestría, 10 doctorado y 5 posdoctorado. Asimismo, en el proceso de ingreso todas(os) presentaron la documentación que respalda sus currículums. Otro dato destacable es que las y los trabajadores estaban desempeñándose en sus puestos de trabajo desde 2016, otros desde 2019 y en menor cantidad algunos desde noviembre de 2020; por lo tanto, tenían más de seis meses realizando el trabajo. Si bien la responsable del organismo menciona que las y los trabajadores no eran aptos para desarrollar su trabajo, al respecto la Ley Federal del Trabajo menciona que:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador (Cámara de Diputados, 2023).

Las y los trabajadores despedidos comprobaron que tenían las capacidades y aptitudes para desarrollar su trabajo con los documentos solicitados al ingresar a trabajar en las sedes y cumplieron con el plazo mínimo de 30 días que señala la ley. Frente a esta situación y el nuevo contexto de despido al que se enfrentaban las y los trabajadores, deciden comunicarse de nuevo con la directora del organismo y después buscar comunicación con autoridades de la Secretaría de Educación Pública y con el presidente; sin embargo, las nulas respuestas hicieron que las y los trabajadores interpusieran una demanda en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la búsqueda de conciliación con la patronal, en la Junta Federal la titular del organismo mencionó que no existía una relación

laboral, que las y los trabajadores eran becarios de un programa prioritario del gobierno federal, situación que era falsa, pues las y los trabajadores tenían una relación de subordinación, generaban productos por su trabajo, como reportes, actas de evaluación y planeación de las asignaturas, respondían a un horario, asistían a un espacio de trabajo (sedes o espacios gestionados para impartir clases) y tenían un salario.

Las implicaciones para las jefas de familia y mujeres autónomas despedidas injustamente

Frente a la demanda interpuesta, quienes han encabezado la organización y lucha jurídica son las mujeres del grupo, las cuales no sólo enfrentan los despidos, sino que también han buscado respuestas, nuevos trabajos, al mismo tiempo que mantienen sus hogares. También han trabajado en la capacitación en derechos laborales y en el sostenimiento del trabajo organizativo para evidenciar su lucha por medio de ruedas de prensa, comunicados, manifestaciones pacíficas frente a la junta y jornadas de conferencias en línea llamadas “Pedagogías Libres”; así, mediante las redes sociales la creación de infografías han evidenciado y compartido su proceso en la búsqueda de impartición de justicia. Lo anterior ha generado un costo e implicaciones en sus vidas, las cuales desarrollaré en cuatro aspectos para su análisis: los impactos en su vida familiar, salud, aspectos psicosociales, así como el impacto en su desarrollo profesional; lo anterior, a partir de relatos que las extrabajadoras me compartieron.

Vida familiar

Para las mujeres trabajadoras, el despido no sólo las dejó sin un ingreso fijo, sino en un espacio vulnerable donde tuvieron que buscar sus redes de apoyo para solventar los gastos económicos y médicos, como se menciona en los siguientes testimonios.

Trabajadora F: En mi vida familiar, requerí del apoyo de mi padre para poder solventar mis gastos, ya que, a pesar de tener ciertos ahorros, el despido obligó a cambiar mis expectativas financieras enfocadas sobre todo en la mejora de nuestra vivienda, que hasta el día de hoy tiene secuelas de los terremotos de 2017 en el Istmo de Tehuantepec, Oaxaca.

Trabajadora L: Implicó gastos al irme a vivir a Francisco I. Madero, Hidalgo, y mudarme con mi familia.

Trabajadora N: Yo me mudé a San Miguel Amatitlán para cumplir con los requisitos del empleo, vivía sola. Por la pandemia evitaba visitar a mi familia y permanecí en el pueblo. A partir de mi despido, busqué a dónde mudarme. Al saber que no tenía trabajo ni ingresos, mi tía paterna me pidió que viviera con ella, porque es adulta mayor y por tener una discapacidad, esta circunstancia me ayudó porque dejé de pagar renta, pero no he tenido un trabajo formal y mis ingresos son ínfimos, de manera que vivir con mi tía ha sido de ayuda y de acompañamiento mutuo, pero no he podido recuperar mi nivel de vida por la escasez de ingresos.

Trabajadora E: Me incorporé a las Universidades del Bienestar en septiembre de 2018. Durante el periodo de mayo a septiembre de 2019 pasamos momentos económicos muy difíciles, ya que por el decreto de creación no nos estuvieron pagando; sin embargo, ante la esperanza de que en cuanto se terminara el trámite los pagos iban a empezar a fluir, aguantamos la situación. Además, había la promesa de que las condiciones laborales mejorarían y se habló incluso de plazas en un mediano plazo...

Soy madre soltera, así que el único recurso que ingresa a casa para los gastos proviene de mi trabajo. El día 14 de julio de 2021 viajé con mi hijo, mis padres de avanzada edad (86 y 84 años) y dos de mis hermanos a visitar a unos familiares a la ciudad de Monterrey. Compramos los boletos de avión a crédito, no había ningún problema, ya que yo tenía un salario quincenal “seguro” y lo pagaría en los plazos fijados por el banco. ¿Cuál fue mi sorpresa? El día 15 no se vio reflejado mi pago, ni el 16... ni el 17, hablé a mi coordinador para preguntarle y

dos días después me dice que estoy fuera de la universidad. Había recibido la peor noticia, tenía una deuda con el banco, el dinero que llevaba para el viaje se me había acabado. Regresamos a Oaxaca, yo sin dinero y con una serie de interrogantes de por qué me habían corrido de la universidad, envié un oficio preguntando las causas de mi despedido... sobra decir que no me contestaron.

En los relatos expuestos se puede apreciar que, para las docentes, ingresar a las UBBJ significó moverse con sus familias a un nuevo lugar, para después regresar a sus lugares de origen cuando fueron despedidas. En otros casos se observa que son jefas de familia y el único ingreso en el hogar, lo que implica vulnerar no sólo las condiciones de ellas, sino de sus familiares. Ante los despidos, esto implicó que ellas quedaran en la dependencia económica de sus redes de apoyo.

Salud

En el ámbito de la salud, los despidos tuvieron repercusiones en ellas y sus familias, como se puede observar en los siguientes fragmentos de sus relatos:

Trabajadora G: En lo familiar quedarme sin trabajo cuando me estaban confirmando que mi hijo y yo teníamos covid implicó ver que no teníamos seguridad social, por lo que mi familia tuvo que cubrir los gastos médicos y alimentación, pues en ese momento también retuvieron mi pago de la quincena que ya había trabajado y que hasta la fecha no me han pagado.

Trabajadora L: Mi esposo enfermó de covid-19 y mi hijo con una discapacidad se le realizó una cirugía de emergencia, no contaba con un servicio médico y los gastos los tenía que cubrir con mi salario.

Trabajadora N: Trabajé en las UBBJ con una alta exposición al contagio del covid, pues hubo actividades presenciales y mi coordinadora impu-

so juegos que me resultaban riesgosos por la exposición y el contacto, lo cual comenté, así como el miedo que los muchachos me manifestaron. Había muchos casos no reportados y siempre el miedo estuvo presente. Participé en la vacunación covid teniendo gran contacto físico con adultos mayores, que tenían problemas para desplazarse, pero increíblemente se me negó la vacuna por parte del equipo de Bienestar, después de ser parte del equipo de apoyo. Yo siempre estuve con miedo al contagio.

Trabajadoras NR: En el caso de la vacunación fue muy difícil tener acceso a ella. Cuando ésta fue distribuida, a los docentes se nos negó ya que al llegar a los centros de vacunación nos solicitaban credencial o talón de pago, por lo que no había forma de acreditar que éramos docentes. En el caso de Oaxaca nos dejaron al último, y después de muchísimas trabas se realizó la aplicación.

Trabajadora E: El día 3 de agosto, una semana después que regresamos del viaje, mi papá empezó a enfermar, tenía una tos espantosa y yo sin un peso. Se congestionaron sus pulmones y por su avanzada edad ya no fue posible salvarlo. Falleció el 7 de agosto. Fue una experiencia en extremo triste, yo no pude aportar para los gastos funerarios porque no lo tenía y eso me hizo sentir aún peor. A mi mamá le afectó mucho la muerte de mi papá, así que, como yo no tenía trabajo, mis hermanos decidieron apoyarme con una pequeña cantidad para que yo la cuidara; sin embargo, era muy poco dinero y mi deuda con el banco... fue una situación en extremo difícil, tenía unos ahorros en una caja popular, los retiré y pagué al banco, me quedé sin deuda, pero también sin ahorro. Mi hijo estaba estudiando el tercer grado de primaria en una escuela particular, pero dada la situación, lo cambié a la escuela pública.

Con lo anterior se puede reflexionar que el negar los derechos básicos de salud a las trabajadoras no sólo repercute en ellas, sino en sus dependientes económicos, dejándolas en mayor vulnerabilidad al tener que buscar los medios económicos, al mismo tiempo que reali-

zan los trabajos de cuidado. Esto las pone en desventaja al momento de buscar nuevas formas de sostenimiento económico.

Cada una de las personas que vivimos en este país aportamos [al Producto Interno Bruto PIB], en promedio, el equivalente a 44 507 pesos anuales por nuestras labores domésticas y de cuidado. Pero, al desagregar este monto por género, nuestro trabajo como mujeres equivale a 62 288 pesos, mientras que el de los hombres es de apenas 24 289 pesos, es decir aportamos 2.5 veces más [...]. Sin esto que hacemos cotidianamente, el capital no tendría personas listas para trabajar (ni consumir) a su disposición y no podría reproducirse [...]. Nuestro trabajo sostiene emocional, social y económicamente a un Estado y, sin embargo, no es reconocido (Rea, 2022: 44-47).

Y para el caso de las extrabajadoras no sólo es el trabajo del sostenimiento de sus familias, también implica el aporte directo al capital como fuerza de trabajo que educa y también sostiene a los cientos de estudiantes que pasan por el aula. Pese a esto, el Estado no invierte o ha dejado de invertir en estancias infantiles, guarderías, escuelas de tiempo completo, apoyos para madres solteras, refugios para mujeres víctimas de violencia, seguros de vida para jefas de familia; tema que requiere de un análisis profundo y que en la actual administración de gobierno algunas de estas funciones se han querido transferir a las abuelas, con una supuesta perspectiva de “ayudar” a las mujeres que trabajan; pero que habla de la ausencia de una retribución real y seguridad para las trabajadoras del país.

Efectos psicosociales

Respecto a los efectos psicosociales que mencionan las extrabajadoras, en sus relatos se refleja la compleja interrelación entre salud e ingresos, que repercute en sus estados anímicos y cargas excesivas de trabajo, con poco o nulo tiempo para el descanso:

Trabajadora G: En mi vida profesional implicó buscar un nuevo trabajo, realizando proyectos temporales, aceptando en ocasiones dos o tres trabajos al mismo tiempo. Esto junto con la tarea de materner ha sido muy complicado, pues el tiempo de descanso se ha reducido. Además, emprender la demanda jurídica y organizarnos como grupo para defender nuestros derechos, agrega trabajo extra en la búsqueda de trabajo y de alternativas para tener un proceso justo en nuestros casos. El proceso jurídico de la demanda laboral ha sido largo, llevar la evidencia de nuestro trabajo, estar atentas a los avances del proceso, asistir a las juntas y después esperar el proceso de confesionales; aún seguimos en espera de los dictámenes que no tienen una fecha o tiempo determinado para generarse. Aún tenemos como grupo la tarea de seguirnos organizando y planeando formas de hacer visible nuestra lucha en tanto esperamos recibir justicia en el reconocimiento de la relación laboral, la reinstalación y la garantía de nuestros derechos laborales.

Trabajadora GU: El despido injustificado y la retención de mis quince devengadas provocó que perdiera mis ahorros, ya que yo me había mudado a Tabasco sólo para laborar en la universidad, la cual representaba más que una opción de trabajo, un proyecto educativo en las zonas más necesitadas. Cuando inicié el proceso de conciliación tuve que permanecer en Tabasco aun cuando mis ahorros se habían ido en los días que trabajé sin salario.

Después tuve que vender mis cosas, tratar de mudarme de nuevo a la CDMX, para poder subsistir tuve que tomar un préstamo, lo que empezó a cobrar réditos que poco a poco me fueron colocando en una situación de precariedad y deuda que a dos años no logró superar. Emocionalmente, me sentí traicionada, se me había prometido un trabajo, se me eligió por mi perfil, pasé un proceso de selección; además denostada al afirmarse que se me despedía por falta de perfil cuando ellos mismos eligieron a dónde me enviarían y para qué, más tarde la virulenta reacción de Sosa, la directora del organismo coordinador en medios de comunicación y contra nosotros me pareció un indicio de desprecio, una profunda injusticia y una decepción que aún ahora me pesa cuando evalúo a este gobierno y su partido.

Trabajadora L: Implicó vivir un proceso de acoso sexual por parte de mi coordinador, y debido a no ceder fue el despido. Implicó llevar un proceso jurídico en el Ministerio Público debido al acoso. Implicó tener gastos al trasladarme a Pátzcuaro a informar la situación a la coordinadora Raquel Sosa, la cual no quiso escucharme, y por el contrario premio a mi coordinador, ascendiéndolo de puesto como coordinador de todas las universidades en el estado de Hidalgo.

Implicó grandes jornadas de trabajo, temprano, noche, fines de semana, implicó formar un grupo de danza con presentaciones en los diversos eventos y tener que pagar nuestros gastos de vestuario y para traslados.

Implicó trabajar en el campo, apoyando servicio comunitario, trabajo en comunidades rurales, en vacunación, pago de internet, trabajo en escuelas prestadas, implicó gastos al trasladarnos al interior del estado a zonas marginadas y de difícil acceso, pagando nuestros viáticos para que después nos den un trato inhumano.

Al ser despedida, implicó entrar a trabajar al negocio informal vendiendo comida como: tamales, mixiotes.

Trabajadora N: El ambiente de trabajo fue muy nocivo, el *mobbing* laboral terrible y lo ejercieron compañeros de trabajo y muy persistentemente la coordinadora y autoridades municipales al negarme a participar en actos de corrupción. No dormía bien a raíz del allanamiento de mi domicilio, tuve trastornos del sueño, estaba muy vigilada y empecé a enfermar mucho: dolores de cabeza, mucho cansancio por el exceso de trabajo, una tos persistente que me duró meses. Las afectaciones mayores fueron a nivel psicológico. Lloraba frecuentemente. Hubo mucha frustración porque yo informaba de las irregularidades y nunca recibí atención. Con el despido la frustración se incrementó, considero que las repercusiones fueron mayores a nivel psicológico.

En los diversos relatos se pueden apreciar algunos efectos psicosociales y emocionales en las extrabajadoras que van desde las diversas cargas de trabajo hasta buscar estrategias para emprender su

lucha, al mismo tiempo que buscan nuevos trabajos o se adaptan al mercado de la informalidad para solventar los gastos de ellas y sus familias, situación que agrega una carga mental a quienes mantienen una demanda laboral. Otro elemento que se resalta es cómo han enfrentado las deudas, lo que implica otra preocupación más a su vida.

Aunque desde la década de 1970 se ha estudiado el tema de las mujeres en la inserción laboral, seguimos atadas entre compaginar la vida laboral y el cuidado de los otros; como menciona Varela:

Las mujeres accedían al mercado laboral, pero los varones no compartían las tareas domésticas. Ellas seguían asumiendo las cargas y, además, el Estado del bienestar no era tal –aún hoy no existen ni suficientes guarderías, ni residencias de mayores, ni otros servicios necesarios–. Las mujeres vivían con tensión la doble jornada –trabajar en la casa y fuera de ella–, y también la doble presencia –estar y no estar simultáneamente en ambos espacios (2008: 175).

En el mismo estudio, la autora plantea dos puntos importantes: por un lado, las mujeres que deciden dedicarse a fondo a su profesión siguen teniendo que hacer actos heroicos, y un segundo punto que plantea es que la maternidad continúa siendo un obstáculo para el desarrollo profesional; por ser estafadas en el reparto de los tiempos, para buena parte de las mujeres, el ocio es simplemente un sueño (2008: 176-186).

Otro factor a destacar es el abuso del poder mediante el acoso sexual:

la idea de que el acoso es un indicador patriarcal, puesto que no lo conforman episodios laborales aislados, sino que es fruto de un imaginario y unas prácticas, más o menos bien vistas según los entornos, que facilitan y legitiman ciertas exigencias de los varones sobre el trabajo o el cuerpo de las mujeres (Varela, 2008: 191).

Frente a eso la respuesta institucional es ascender al acosador. También se aprecia parte del acoso laboral, que no sólo afecta el es-

pacio de trabajo, sino que también lleva implicaciones en su salud y estado de ánimo. Esto muestra parte de la violencia sistémica que en la institución ejercían hacia las y los trabajadores; al no tener protocolos adecuados para enfrentar una situación de acoso, deja en vulnerabilidad a quienes trabajan y estudian en las diversas sedes. Es importante precisar que “la violencia de género no es fácil de reconocer. Está socialmente invisibilizada, legitimada y naturalizada. El objetivo es precisamente ignorarla, negarla y ocultarla [...] Todo sistema de dominación elabora una ideología que lo explica y justifica” (Varela, 2008: 218).

Desarrollo profesional

Los elementos anteriores y el despido injustificado se ven traducidos en las afectaciones al desarrollo profesional de las extrabajadoras, como lo mencionan ellas:

Trabajadora F: En el tema profesional, pues me vi en la necesidad de defender mis derechos laborales a través de una demanda en contra de la UBBJ, lo que generó un desgaste económico extra y además limitó mis posibilidades de desempeño profesional en la ciudad en la que nací, pues ahora, si lo deseo, tengo que migrar a una ciudad más grande para poder conseguir trabajo acorde a mi profesión y debidamente retribuido.

Trabajadora N: Soy historiadora e historiadora del arte, me gusta dar clases y en San Miguel pude realizarme en los dos ámbitos que más disfruto: docencia e investigación, hicimos dos investigaciones con hallazgos muy interesantes. A nivel profesional me sentía plena. Al despedirme, el Organismo de la UBBJ adujo que no tenía el perfil y yo fundé la Sede San Miguel y la licenciatura en Formación Docente en Educación Básica Patrimonio Histórico y Cultural; mi formación de historiadora y mi experiencia a nivel licenciatura, más de 20 años dando clases, me dan respaldo académico, pero no les importó. Sigo en

busca de empleo, tengo un sentimiento de minusvalía, mi experiencia y mi formación académica que incluye posgrados no importaron, como tampoco mis valores: responsabilidad, honestidad, mi compromiso con el proyecto. De manera que a nivel profesional me quedé con un muy amargo sabor de boca. Las Universidades del Bienestar no me reconocieron como trabajadora, todo mi trabajo intelectual no fue reconocido, todo lo que produje no era “mío”.

Trabajadora E: Mi madre falleció en diciembre de 2022, desde esa fecha he estado buscando trabajo y lo único que conseguí fue cubrir por seis meses una licencia de un maestro de secundaria. En las universidades ni siquiera reciben el currículum, sólo te dicen “déjeme su número y si requerimos su perfil le llamamos”. En este momento sigo desempleada, he obtenido algún recurso de mi oficio, tengo habilidades para el corte y confección, así que he sobrevivido con los pocos trabajos que me solicitan. Es una situación frustrante, tengo estudios de doctorado y no tengo ni empleo ni dinero.

No puedo comprar un chicle porque desbalanceo mis débiles finanzas.

El desarrollo profesional y laboral de las mujeres es mucho más complicado que el de los hombres debido a que los obstáculos para conciliar los diversos aspectos de su vida (que van desde los horarios hasta los bajos salarios) y las condiciones de trabajo, así como de acoso, merman sus posibilidades. Al respecto Varela menciona que:

Los nuevos modos de organización del trabajo basados en políticas neoliberales consisten básicamente en recortar costes en derechos y salarios y fomentar la sumisión en una fuerza de trabajo cada vez más fragmentada y móvil. Es la forma de trabajar de miles de mujeres: por obra, con horarios flexibles e imprevisibles, con jornadas extensivas y periodos de inactividad sin renta, por horas, sin contratos, sin derechos, como autónomas, en casa [...] Las consecuencias son: aislamiento e incapacidad de organizarse la vida, estrés, cansancio, imposibilidad de protestar, de decidir el propio camino, miedo (Varela, 2008: 188).

Ejemplo de lo anterior es que, durante la demanda, algunas de las extrabajadoras tuvieron que volver a cambiar de lugar de residencia para buscar oportunidades de trabajo o por falta de solvencia económica, regresaron a la casa de familiares que les extendieron su apoyo y continúan trabajando en los cuidados de sus familias.

Para las extrabajadoras de las UBBJ ha implicado dobles y triples jornadas de trabajo que realizan al mismo tiempo que maternan y buscan nuevas alternativas de trabajo y solvencia económica, a la par que continúan su lucha por el reconocimiento de su relación laboral y derechos laborales.

En los dos años y medio que llevan de su proceso de demanda laboral, han tenido que enfrentar los nuevos cambios de la reforma laboral en materia de resolución de conflictos, lo que ha demorado una resolución a sus demandas. Asimismo, muchas siguen en trabajos temporales, que merman su desarrollo profesional, acceso a sus derechos como trabajadoras y que repercute en su salud o la de sus familias.

En este sentido, Varela señala que los trabajos a los que ingresan las mujeres, el trabajo temporal y el empleo a tiempo parcial, son de las principales fórmulas de la famosa flexibilidad laboral. El contrato temporal se considera como uno de los signos de deterioro de las condiciones de trabajo, ya que la temporalidad en el empleo se ha asociado con peores condiciones, así como con alteraciones de la salud. También señala que el trabajo a tiempo parcial está feminizado. La excusa es que el trabajo a tiempo parcial es favorable a la conciliación, pero ni siquiera eso es cierto, al margen de que quienes argumentan así piensen que la conciliación es una obligación femenina (2008: 186-187).

Es importante destacar que, con la supuesta firma de convenios, que en realidad son contratos de trabajo, lo que se buscaba era mermar las condiciones de trabajo; si bien la titular de las UBBJ ha referido que el modelo de educación que pretenden es para aminorar las desigualdades entre las y los jóvenes, en el ámbito laboral las condiciones de trabajo son precarias y sin derechos laborales.

Reflexiones finales. Escenarios para la educación universitaria y sus trabajadoras

De lo analizado hasta el momento, aún existe un escenario de incertidumbre sobre las diversas situaciones que enfrentaron las extrabajadoras y que siguen pendientes por resolver; un primer logro sería el reconocimiento de la relación laboral y su reinstalación bajo las condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo y que el decreto de creación de las UBBJ menciona se circunscribe.

Sin embargo, aún hay muchas preguntas y situaciones por resolver. Respecto a la falta de docentes en las UBBJ es un aspecto que es necesario seguir revisando;⁵ así como en el caso de estas universidades, en otras instancias públicas la precarización laboral y falta de garantías básicas en las contrataciones son un elemento que impacta la formación educativa, pues no existen condiciones laborales dignas para quienes trabajan en este sector.

Un punto sobresaliente en la revisión de la información emitida en la página oficial de las UBBJ es que en las nuevas convocatorias se pide que los docentes manejen 80% de la currícula para que puedan atender todo el plan de estudios. ¿Eso pasa en otros espacios universitarios? ¿En otros trabajos la contratación es similar? Además, se les advierte que firmarán un convenio de prestaciones de servicios, que, como lo describo anteriormente, viola los derechos laborales que mandata la Ley Federal del Trabajo.

Otro elemento indispensable a analizar es el horario de la jornada laboral. Si bien la ley señala ocho horas, este tiempo en el caso de las UBBJ se cuenta frente a grupo, ¿qué sucede con el trabajo que realizan las y los docentes fuera de aula en la planeación de clases, las prácticas de campo y con los otros trabajos administrativos que también realizan al no existir una estructura de personal clara?, ¿qué sucede con el área administrativa, de laboratorios y bibliotecas? Es necesario tener

⁵ Mientras escribo parte de este artículo he recibido la noticia de que las y los estudiantes de la sede Tlalpan demandan tener un espacio digno para su aprendizaje y más docentes. Véase [<https://www.facebook.com/photo/?fbid=345056581188035&set=pcb.345056631188030>].

personal administrativo que realice la labor de inscripción, becas, seguimiento, etcétera, así como los apoyos necesarios para laboratorios y bibliotecas. Entonces, ¿cuáles serán las condiciones laborales que se les establezcan? En las UBBJ no hay un lineamiento claro que permita determinar cuál es el tiempo frente a grupo y tampoco existe voluntad de las autoridades por hacer una revisión exhaustiva de cómo se está desarrollando el programa; entonces, ¿cómo el gobierno implementa un proyecto que es violatorio de los derechos laborales?

Sobre la cuestión de vacaciones, no existe una prima vacacional. Entre 2019 y 2021 las extrabajadoras reportan que los días de descanso no eran claros, ya que se solicitaba disponibilidad de horario para responder a las reuniones virtuales o en su defecto asistir a las reuniones en las sedes, lo que mermaba el descanso que está establecido en la ley.

Respecto a la posibilidad de alguna prestación para las mujeres que maternaban, no existía alguna, incluso no están claros en los contratos laborales los permisos por maternidad y paternidad que establece la ley. En el caso de una trabajadora de las UBBJ, cuando solicitó su permiso de maternidad sólo le dieron 20 días de descanso, solicitándole que se integrara lo antes posible para no ser dada de baja.

También es importante destacar los recursos con los que realizan el trabajo docente: de parte del organismo no existen materiales para desarrollar dicho trabajo, siendo los docentes quienes cubren con sus salarios los materiales para realizar su labor, así como contar con dispositivos tecnológicos para hacer su trabajo, comprar libros, marcadores, imprimir formatos, tener materiales para sus prácticas de campo, etcétera. Además, aún está pendiente la cuestión de infraestructura en diversas sedes y el manejo de recursos y presupuesto federal que no es claro.⁶

⁶ Al respecto, en la evaluación realizada por el Coneval titulada “Evaluación de diseño con trabajo de campo. Programa Universidades para el Bienestar Benito Juárez García 2019-2020”, se puede observar en la página 36 que se le sugiere al organismo definir a la población beneficiada de los servicios educativos y que sólo corresponde a las y los alumnos; en tanto que otros actores como docentes y personal especializado para la construcción son

Para finalizar, considero importante reflexionar sobre las condiciones en que las y los docentes de la educación universitaria desarrollan su trabajo en el país y, por tanto, ¿cómo se pueden generar espacios educativos para las y los jóvenes excluidos cuando no hay derechos para quienes sostienen los espacios educativos?

¿Cómo revertir la violencia sistémica, si el mismo organismo que es una instancia de gobierno viola los derechos laborales?

Referencias

- Auditoría Superior de la Federación (2020), *Auditoría de Desempeño: 2019-0-11100-07-0114-2020. Universidades para el Bienestar Benito Juárez García*, Secretaría de Educación Pública, México, [https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2019c/Documentos/Auditorias/2019_0114_a.pdf] (consultado el 30 de agosto de 2023).
- Cámara de Diputados, Congreso de la Unión (2022), *Ley Federal del Trabajo*, Gobierno de México, México, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf] (consultado el 29 de agosto de 2023).
- Cámara de Diputados, Congreso de la Unión (2023), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Gobierno de México, México, [<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>] (consultado el 29 de agosto de 2023).
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) (2020), *Evaluación de diseño con trabajo de campo del programa Universidades para el Bienestar Benito Juárez García, 2019-2020*, Coneval, Ciudad de México.

personal necesario para la operación y alcanzar los objetivos del programa; por lo tanto, no son parte de la población beneficiada. También en la auditoría de la federación en la página 58 se menciona que el organismo no cumplió con las metas establecidas referentes a la tasa de escolarización en educación superior, la contratación de docentes, equipamiento de los planteles y la construcción de las sedes; además, en los informes presentados por el organismo no acreditó documentación comprobatoria que sustente los resultados reportados.

- Diario Oficial de la Federación (DOF) (30 de julio de 2019), *Decreto por el que se crea el organismo público descentralizado denominado Organismo Coordinador de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García*, Gobierno de México, México, [https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566761&fecha=30/07/2019].
- Martínez, Karla, Marroquín, Juan y Ríos, Humberto (2019), *Precarización laboral y pobreza en México. Análisis económico*, vol. xxxiv, núm. 86, mayo-agosto, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Azcapotzalco, México.
- Nómina Transparente de la Administración Pública Federal (2023), *Búsqueda avanzada: Secretaría de Educación Pública. Organismo Coordinador de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García*, Gobierno de México, México, [<https://nominatransparente.rhnet.gob.mx/nomina-APF>] (consultado el 31 de agosto de 2023).
- Organismo Coordinador de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García (OCUBBJ) (2019), *Convenio de prestación de servicios educativos entre el Organismo Coordinador de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García y los docentes*.
- Poy, Laura (2018, 18 de marzo), “Abre Morena cuatro nuevas universidades en Veracruz”, *La Jornada Maya*, [<https://www.lajornadamaya.mx/nacional/106043/abre-morena-cuatro-nuevas-universidades-en-veracruz>].
- Rea, Daniela (2022), *Fruto. Antílope*, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México.
- Regeneración MX (2017, 8 de mayo), “Inauguran en Oaxaca 6 escuelas universitarias financiadas por Morena”, *Regeneración*, [<https://regeneracion.mx/inauguran-en-oaxaca-6-escuelas-universitarias-financiadas-por-morena/>].
- Rojas, Raúl (1999), *Teoría e investigación militante*, Plaza y Valdés, México.
- Roldán, Nayeli (2019, 1 de abril), “La SEP negó validez a universidades de Morena por incumplir con la ley; nuevo gobierno las

- hará ‘oficiales’”, *Animal Político*, [<https://www.animalpolitico.com/2019/04/sep-universidades-morena-gobierno-oficiales>].
- Universidades del Bienestar Benito Juárez García (UBBJ) (2023a), *Carreras y mallas*, Gobierno de México, México, [<https://ubbj.gob.mx/carrera>] (consultado el 29 de agosto de 2023).
- Universidades del Bienestar Benito Juárez García (UBBJ) (2023b), *Conócenos, presentación*, Gobierno de México, México, [<https://ubbj.gob.mx/Documentos>] (consultado el 29 de agosto de 2023).
- Universidades del Bienestar Benito Juárez García (UBBJ) (2023c), *Estudiantes y docentes por sede. Ciclo 2022-2*, Gobierno de México, México, [https://framework-gb.cdn.gob.mx/applications/ubbj/estudiosydocentes/Estudiantes_docentes_por_Sede_2020.pdf] (consultado el 29 de agosto de 2023).
- Varela, Nuria (2008), *Feminismo para principiantes*, Ediciones B, Barcelona.
- Velázquez, Marisol (2018, 10 de julio), “Escuelas de Morena, en espera del reconocimiento de la SEP”, *El Economista*, [<https://www.economista.com.mx/politica/Escuelas-de-Morena-en-espera-del-reconocimiento-de-la-SEP-20180710-0003.html>].

Fecha de recepción: 05/09/23
Fecha de aceptación: 29/01/24

DOI: 10.24275/tramas/uamx/202461235-269