

12. El mito de la jornada de trabajo: el lado oculto del trabajo académico

PEDRO ADRIÁN ANAYA PEDRAZA*

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.322.12>

Resumen

El texto pone en cuestionamiento la utilidad analítica del concepto tradicional de jornada laboral, definido como un tiempo de trabajo delimitado y a disposición del empleador. El objetivo es analizar el trabajo académico en el contexto del capitalismo académico. Se argumenta que el trabajo académico se compone de una compleja configuración de actividades que realizan cotidianamente los académicos de manera flexible, donde las fronteras entre el tiempo de trabajo y no trabajo son difusas debido a que tareas como la investigación, la preparación de clases y las labores administrativas a menudo exceden el horario formal, por lo que esta situación requiere nuevas herramientas teóricas. El estudio propone analizar el trabajo académico mediante del concepto de tiempo de trabajo en lugar de jornada laboral, y se basa en ocho años de investigación cualitativa y cuantitativa de profesores universitarios. Se propone analizar el trabajo académico considerando las intermitencias del tiempo de trabajo para una mejor comprensión del proceso laboral, destacando la necesidad de reconocer y remunerar el tiempo de trabajo no visible, especialmente para los profesores temporales contratados por horas. Finalmente, se señala la importancia de distinguir conceptualmente el tiempo de trabajo entre profesores permanentes y temporales en el sistema de educación superior.

* Posdoctorante en el Colegio de México (Colmex). Profesor asociado en la UAM-Azacapatzalco. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2868-3117>

Palabras clave: *profesores, tiempo de trabajo, jornada, académicos.*

Introducción

Durante la consolidación del Estado moderno y el desarrollo del capitalismo industrial el concepto de jornada laboral ha sido utilizado para describir un periodo de tiempo claramente definido, durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Este concepto es funcional cuando se analiza el trabajo industrial, sin embargo, su estructura lineal y rígida no parece dar cuenta de nuevas realidades laborales, ya sea por la génesis de ciertas actividades o por las nuevas configuraciones que presentan algunos trabajos en el siglo XXI. El presente texto se centra en el análisis del concepto de jornada laboral, cuestionando su funcionalidad para analizar el trabajo académico, un sector caracterizado por su complejidad y por la creciente demanda de flexibilidad laboral. A diferencia de otras actividades, donde la jornada laboral suele estar claramente delimitada por horarios y espacios de trabajo, la actividad que desarrollan los académicos presenta una serie de particularidades, lo que incita a reconfigurar las herramientas teóricas en la búsqueda de realizar análisis más profundos que den cuenta de las particularidades de esta actividad laboral frente a otras.

El lector podrá encontrar un esfuerzo por responder cómo hay que analizar el creciente fenómeno que atañe a los profesores universitarios, donde, de manera cotidiana, ven difusas las fronteras entre el tiempo de trabajo y no trabajo. Las tareas relacionadas con la investigación, preparación de clases, eventos académicos y labores administrativas a menudo exceden el horario formal, planteando un reto teórico para comprender la complejidad del trabajo académico en la educación superior. Este fenómeno se liga con la parte final de este texto, donde se aborda el punto de la intensificación del trabajo. Se busca explicar cómo esta se presenta de manera concreta en el trabajo académico y cómo se articula con los conceptos de proceso y tiempo de trabajo. En este contexto, resulta necesario replantear el concepto de jornada laboral y explorar nuevas formas de analizar el trabajo académico. El presente estudio busca contribuir a ese debate, tratando de argumentar las ventajas analíticas del concepto de tiempo de trabajo sobre el de jornada.

Las reflexiones que aquí se vierten tienen como base ocho años de investigación laboral, donde se ha buscado aproximarse al trabajo académico con distintas técnicas de construcción de información, tanto cualitativas como cuantitativas. Durante este trayecto, en un primer momento se analizó el trabajo de los académicos que son contratados de manera definitiva por las instituciones de Educación Superior (IES). Dando como resultado explicaciones respecto a las particularidades del proceso de trabajo que desempeñan estos actores laborales. Esta mirada parcial obligó a centrar el análisis en los profesores que trabajan en las IES, pero de manera temporal, lo cual permitió tener una mirada completa sobre el trabajo académico que desarrollan los profesores universitarios.

El concepto de jornada de trabajo. ¿Es adecuado para el trabajo académico?

Cuando hablamos de trabajo asalariado, recurrentemente se piensa en la jornada de trabajo como la cantidad de horas trabajadas durante un periodo específico de tiempo en un lugar determinado. Esta se puede acumular de distintas maneras, lo que nos lleva a tener jornada del día, semana y mes. La secuencia entre los días de trabajo puede presentarse de dos maneras: la primera es una cantidad continua de días de trabajo con un periodo de descanso y la segunda puede buscar intercalar los días en los que se trabaja y los que no. Para Henao, la jornada es “el tiempo de labor que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él, por haberse puesto a disposición del empleador” (2008, p. 33). Minaya se refiere a la jornada de trabajo como el tiempo que adeuda el trabajador al empresario en una relación contractual de trabajo, donde existen derechos y obligaciones para las dos partes (2009, p. 48). En México la jornada de trabajo es definida de manera jurídica en el artículo 58 de la Ley federal de Trabajo (LFT) como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. La duración de la jornada es fijada entre el patrón y el trabajador, pero no puede exceder los máximos legales (LFT, 2019, Art. 59).

Según la ley, la jornada puede tener tres modalidades: a) jornada diurna: es la comprendida entre las seis y las veinte horas, b) jornada nocturna: es

la comprendida entre las veinte y las seis horas, c) jornada mixta: es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna (LFT, 2019, Art. 60). La ley mexicana estipula que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta (LFT, 2019, Art. 61). Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca más de tres horas diarias, ni tres veces en una semana (LFT, 2019, Art. 66).

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley (LFT, 2019, Art. 68).

Además de estas jornadas expuestas, hay otras consideradas como excepcionales. Según De Laire (1999), son un espacio de tiempo conformado por un periodo de varios días, donde se permanece todo el tiempo, primordialmente, en el trabajo. Con jornadas efectivas de trabajo poco habituales, que en promedio son de 11 horas, las cuales se desarrollan principalmente en lugares alejados de los centros urbanos. Esta dinámica se alterna con un número de días en donde se regresa al hogar para reincorporarse a la dinámica familiar o recreativa del trabajador: “Los tiempos de trabajo asalariado cambian, a un aumento de la demanda de disponibilidad total del trabajador (alargamiento de la jornada de trabajo) corresponde un alargamiento de la vida laboral... definido en horarios atípicos” (Del Re. 1995, p. 123). Pasco (2003) habla de jornada atípica para caracterizar todas aquellas jornadas de trabajo que escapan a las regulaciones que contempla la ley federal de trabajo.

Se denomina jornada incompleta o parcial al tipo de jornada que ha sido aprovechada por mujeres que no pueden desligarse de las actividades del hogar. Estudiantes que combinan el estudio y el trabajo, personas que, por condiciones físicas o de edad, no pueden laborar una jornada completa o

aquellas personas que priorizan su tiempo libre por encima del trabajo (Pasco, 2003, p. 620). Las jornadas acumulativas responden a los "...tiempos de globalización, competitividad y flexibilización, comenzó a hablarse y fueron puestas en práctica medidas de modulación de la jornada de trabajo para permitir a la empresa un continuo ajuste a las necesidades de la producción" (Pasco, 2003, p. 627). Este es el caso de las industrias que se encuentran en lugares de difícil acceso, por lo tanto, se ofrecen jornadas de semanas continuas de trabajo con tiempos de descanso más prolongados a los habituales. También las jornadas acumulativas responden a la lógica y las necesidades de producción, las cuales se definen por las necesidades del mercado, pero también por los intereses de la dirección. En los servicios también hay casos concretos donde los intereses de la dirección definen jornadas laborales acumulativas. Tal es el caso de los vigilantes o policías privados que trabajan en condiciones precarias, tanto por el equipo con el que desempeñan su trabajo, como por la dinámica de la jornada a la que son sometidos. Muchos de ellos trabajan días continuos, es decir, periodos de cuarenta y ocho horas o más, y en ocasiones el descanso responde a menos de veinticuatro horas. Estos casos han sido denunciados y están registrados en los archivos del sistema judicial.

La jornada y naturaleza de sus servicios desempeñados, en los que no se requiere de un determinado esfuerzo físico o mental continuo, ni que se realicen labores con precisión o especial cuidado y, por ello, no resulta inhumana su jornada de trabajo, pues dentro de sus actividades es posible que cuenten con tiempo suficiente para descansar y reponer sus energías (TCC, 2011: 1358).

A pesar de que la ley no reconoce que estas jornadas sean inhumanas, el dictamen que anteriormente se cita de manera textual no parece tener una investigación que fundamente esta decisión. Sólo se parte del sentido común, pero ¿no es inhumano que un trabajador labore más de dos días sin descanso? Recopilar estas definiciones de la jornada de trabajo tiene como objetivo mostrar que hay diferentes tipos y que la ley ha tratado de dar cuenta de ellas buscando regularlas, pero la realidad es desbordante y compleja. Existen diversas y particulares jornadas de trabajo que escapan a la lógica plasmada por los marcos jurídicos, dando como resultado la existencia

de jornadas ilegales, pero pragmáticas, en el mundo del trabajo. A pesar de esta heterogeneidad, la gran mayoría de los trabajos asalariados comparten una particularidad, sus trabajadores se desligan del trabajo en cuanto se termina la jornada.

Proceso de trabajo académico, una jornada de trabajo particular

Desde hace ya varios años que se emprendió el análisis del trabajo académico como elemento central en la búsqueda de conformar una trayectoria de investigación, y que en la actualidad explora nuevas vetas. Se ha utilizado el trabajo de campo para reflexionar sobre aspectos muy particulares del proceso de trabajo que desempeña el académico universitario. Durante este tiempo se ha logrado identificar que la dinámica de trabajo de los profesores universitarios escapa a la visión jurídica, a pesar de que existen contrataciones que definen una jornada de trabajo. Ante esta situación surgen algunas inquietudes como ¿cuál es la dinámica de la jornada de trabajo de los académicos?, ¿podemos hablar de una misma jornada de trabajo para todos los tipos de académicos que laboran en las universidades?, ¿el académico se desliga del trabajo cuando se termina la jornada? Y la pregunta más importante que da razón de existencia a este escrito, ¿es adecuado el concepto de jornada de trabajo para describir la dinámica del proceso de trabajo que desempeña este sujeto laboral?

Como primer elemento se debe de considerar que no se puede hablar de manera homogénea de los profesores universitarios. Dependiendo de la institución universitaria y el tipo de contratación se definen las actividades que los profesores están obligados a realizar y, por lo tanto, los tiempos que dedican a satisfacer esas actividades pueden mostrar variaciones. Partiendo desde lo contractual, existen diferentes tipos de profesores, el conjunto de sus actividades laborales alimenta a la vida universitaria. La docencia, la investigación, la difusión y la administración de los recursos universitarios son algunas de las tareas que pueden realizar de manera simultánea los académicos. También es posible que algunos de ellos estén contratados de manera exclusiva para realizar una sola actividad o algunas de ellas. De esta

manera, existe una estratificación interna que permite cubrir todas las necesidades de la vida cotidiana universitaria, pero también nos presenta diversas configuraciones de las dimensiones que componen el proceso de trabajo de los profesores.

Se puede tener académicos contratados para que se dediquen tanto a la docencia como a la investigación. Otros, además, pueden realizar alguna otra actividad como coordinar una facultad, un posgrado o una carrera. Puede haber aquellos que se dediquen exclusivamente a la docencia o la investigación. Las combinaciones pueden ser variadas y cambiar dependiendo de cada universidad, pero la cuestión central es ¿cómo priorizan los académicos algunas actividades sobre otras? Sería iluso pensar que los profesores dedican exactamente la misma cantidad de tiempo y esfuerzo a cada una de las actividades que desarrollan. Además, el profesor puede desarrollar otras actividades que estén vinculadas con su trabajo en la universidad, pero que no estén estipuladas como parte de las obligaciones contractuales y por las cuales se les remunera económicamente. Por ejemplo, un profesor que es contratado por la universidad de manera exclusiva para impartir clases a nivel licenciatura puede utilizar su vínculo con la universidad para generar redes que le permitan realizar investigación, aunque la universidad no le remunere por ello. Este caso hipotético describe a un profesor que busca robustecer su experiencia investigativa, y con ello fortalecer su currículum. Esto como parte de un proyecto de carrera académica para poder ascender dentro de la universidad o conseguir un mejor puesto.

De manera mecánica, se podría decir que la jornada de trabajo del académico puede ser definida como el tiempo que los profesores dedican a satisfacer las necesidades por las cuales fueron contratados. Por ejemplo, en el caso de la docencia, el tiempo que este pasa frente a un grupo dando clases. No obstante, si consideramos que su vinculación con la investigación (actividad por la cual no fue contratado) le permite mantenerse actualizado, mejorando el contenido que transmite y explica a los alumnos ¿debe ser considerada esta actividad como parte de la jornada?, ¿se puede considerar el tiempo que dedica a investigación (no remunerada) como calificación? Si la calificación es definida como la composición de relaciones sociales que influyen en la formación para el desempeño de ciertos puestos, esta debe ser considerada trabajo. Por lo tanto, toda aquella actividad que mejore el desempeño

es calificación y, por lo tanto, trabajo. Es aquí donde el concepto de jornada se queda corto para explicar la dinámica laboral en la cotidianidad de los profesores universitarios.

El trabajo académico universitario es un caso particular. Por lo que se conoce a través de la experiencia investigativa, los profesores desarrollan una dinámica de calificación intensa. Se mantienen vinculados con actividades que les permiten aumentar su especialización en ciertos temas que desarrollan en la docencia, investigación u otras actividades. ¿Por qué el trabajo académico es particular cuando se habla de jornada de trabajo? ¿Un obrero tiene una línea de montaje en su casa que le permite mejorar sus tiempos de maquilado? ¿Un taxista tiene un simulador con el cual practica su habilidad en el manejo? Con esto no afirmo que el trabajo del profesor universitario sea único respecto a la jornada de trabajo, pero sí merece una reflexión que aporte a su conceptualización. ¿Por qué hablar de tiempo de trabajo y no de jornada de trabajo? Ya se explicó que el concepto de jornada está restringido, en primera instancia, por el marco legal, donde se estipula un horario de trabajo y existe un intercambio de tiempo de vida por un salario. El segundo punto para considerar es que hay jornadas de trabajo fuera de este marco legal, pero todas tienen tiempos definidos en donde se trabaja y en donde no, ya sean jornadas parciales, extraordinarias o acumulativas. ¿El trabajo de los profesores universitarios se desarrolla sólo en los horarios que legal o ilegalmente se han considerado como jornada? Las actividades que realiza el profesorado exceden el tiempo clásico de las jornadas de trabajo, pero, además, son particulares por sus intermitencias: en un solo día el profesor puede trabajar doce horas continuas, el siguiente día sólo ocho horas, el tercer día ni una sola hora y la próxima semana esa dinámica puede cambiar por completo.

Además, la jornada de trabajo está asociada a un espacio de trabajo específico, por ejemplo: el obrero por lo general desarrolla su trabajo en una fábrica, el taxista trabaja circulando por zonas de la ciudad conduciendo un automóvil, pero el profesor puede realizar actividades relacionadas con su trabajo en diferentes espacios, como en el aula, el laboratorio, el hogar, un cuarto de hotel (cuando se está de viaje), en una ONG, en auditorios públicos (difusión), por solo nombrar algunas. El concepto de tiempo de trabajo permite caracterizar esas intermitencias temporales y espaciales en las acti-

vidades que realiza el profesor, las cuales mantienen un vínculo con el trabajo y, por lo tanto, deben ser consideradas parte del proceso de trabajo que desarrolla.

Tiempo de trabajo y no trabajo

El tiempo es un bien finito, por ello los sujetos deben de priorizar unas actividades sobre otras y dividen el tiempo en dos grandes dimensiones, tiempo de trabajo y de no trabajo. En este último estarían incluidos el tiempo de satisfacción de necesidades básicas para la reproducción, el cual es necesario para mantener la vida y poder volver al trabajo, y el tiempo de ocio, donde se desarrollan todas esas actividades que permiten la recreación y el descanso. Estos tiempos están mezclados, aunque hay espacios y momentos donde alguno de ellos predomina sobre el otro. Por ejemplo, cuando un trabajador está en la fábrica y siente la necesidad de ir al sanitario, el tiempo de trabajo fue interrumpido por el tiempo de reproducción, pero si el trabajador decide también tomar un descanso y mirar un video en su celular, el tiempo de trabajo fue sustituido por el de ocio. En este caso hipotético está presente la interacción de los diferentes tiempos, aunque el hegemónico es el tiempo de trabajo, porque se está hablando de un trabajador que desempeña una jornada en un espacio específico dedicado a las actividades laborales.

Siguiendo esta lógica, ¿cuáles serían los espacios donde es hegemónico el tiempo de trabajo en la cotidianidad de los profesores universitarios? Me parece más interesante pensar en ¿cómo se ha transformado el tiempo de no trabajo de los profesores?, ¿qué espacios hegemónicos o completamente dedicados al tiempo de no trabajo han sido invadidos por tiempo de trabajo?, ¿por qué los profesores universitarios reducen su tiempo de no trabajo y amplían el tiempo de trabajo? Sería poco explicativo buscar realizar un cronometraje del tiempo de trabajo, ya que el tiempo puede tener dos enfoques de concepción, el primero está relacionado con la medición, los segundos, minutos, horas, y demás medidas temporales. Considerando que el tiempo también es concebido de manera subjetiva, empezamos a ver que “nosotros somos tiempo, somos este espacio, este claro abierto por los trazos

de la memoria en las conexiones entre nuestras neuronas, somos memoria, somos nostalgia” (Rovelli, 2018:202).

...el tiempo subjetivo está relacionado con las emociones, con la forma en que nos relacionamos con el mundo, con otros y con nosotros mismos...es un tiempo al que podría caracterizarse como propio; mientras que el tiempo que miden los relojes pretende estar desligado de las emociones, y por ende de uno mismo (Chávez, 2018: 46).

Se debe de “tener en cuenta que el bienestar de las personas depende, además del ingreso, de la libertad para usar el tiempo, en especial a destinar las horas y minutos adecuados para el desarrollo de las actividades personales y el ocio” (Brígida y Pacheco, 2014, p. 45). Por ello, es necesario reflexionar sobre las transformaciones del tiempo de no trabajo en la sociedad capitalista contemporánea, marcada por la flexibilidad laboral (Sennett, 2006). La flexibilidad laboral no sólo se centra en la capacidad de contratar y rescindir de personal en función de la producción. También transformó la “disponibilidad de horarios, de desplazamientos, disponibilidad de tiempo y de dislocación en el espacio” (Del Re, 1995, p. 34). La prolongación de las jornadas es una dimensión de la actual precariedad laboral (Pochmann, 1999). La discusión sobre el tiempo de trabajo es de suma importancia, ya que cuando este se presenta como dominante sobre el tiempo de no trabajo, lo que se presenta es la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores. Por lo general, este fenómeno no puede entenderse sin las disposiciones de las direcciones gerenciales o institucionales para ampliar el tiempo de trabajo y, con ello, acrecentar la producción.

Lo que se ha descubierto es que existe un proceso de invasión del tiempo y espacios de no trabajo por actividades laborales. Los requerimientos del mercado de trabajo académico han presionado a que los profesores aumenten el tiempo de trabajo fuera de las universidades, realizando actividades de investigación y de manera menos predominante de docencia. Este fenómeno se acrecentó desde las últimas décadas del siglo xx (Gil, 2006), pero se hizo más evidente durante el desarrollo de la pandemia de la COVID-19, donde el hogar fue invadido por la docencia remota. Los profesores universitarios ya habían destinado un espacio de sus hogares para

el desarrollo de las actividades de investigación y preparación de los materiales para impartir la docencia, pero con la pandemia tuvieron que encontrar la forma de crear un espacio docente virtual que tuviera cierta iluminación, calidad de audio e internet estable para impartir docencia de manera remota. Se pensaría que al finalizar la pandemia esta situación terminaría, pero no fue así. El ejercicio forzado de la docencia virtual mostró a las instituciones y a los propios profesores que muchas actividades podrían desarrollarse bajo esa modalidad. Debido a esto, hoy en día se siguen desarrollando actividades de docencia, investigación, capacitación, divulgación y administrativas. Esto no es una cosa menor, ya que hace mucho más complejo el análisis del tiempo de trabajo que desempeñan los actores laborales. Además, modificó la relación que tenían los profesores con el hogar, un espacio que era asociado al descanso, pero que ha sido invadido por el trabajo. Los alumnos, profesores y autoridades ya no se quedan en las universidades, sino que hoy a través de un aparato electrónico entran a los hogares de los profesores.

Tiempo, control e intensificación del trabajo académico

En el caso de los profesores universitarios, lo que ha sucedido es la creación de un sistema que fragmentó el salario y este fue vinculado con estímulos y becas. El Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNI) se ha convertido en la institución reguladora del trabajo académico, la cual evalúa y designa quién es productivo y, con ello, merecedor de un estímulo económico, pero también digno de ser reconocido como un buen trabajador. El SNI evalúa la producción de los profesores universitarios, y realiza una distinción entre las actividades, pues algunas valen más que otras. Este mismo modelo ha sido copiado, total o parcialmente, por las universidades, de tal modo que los profesores son evaluados por sus centros de trabajo y después por instituciones federales.

Los profesores han aprendido del sistema. Esto los ha llevado a priorizar las actividades que han detectado que las instituciones valoran más, por lo que vierten sus esfuerzos en ellas (tiempo y fuerza de trabajo). Esto ha impactado en la configuración del proceso de trabajo, pero también ha traído

un tipo de autocontrol, donde no es necesario vigilar de manera evidente, ya que los fines están estipulados porque cada cierto tiempo serán evaluados. De tal modo, el profesor universitario escribe con una mano y se fatiga con la otra porque hay que cumplir con la producción. En relación de tiempo y control, es fundamental señalar la importancia de la intensidad del trabajo. Esta dimensión puede tener diferencias notables, no importando que se analice la misma actividad. Respecto a este tema, Hargreaves (2005) define la intensificación del trabajo de los profesores como un proceso de colonización y control de sus actividades, cuyo eje es la búsqueda de la administración científica de estas. La intensificación de la jornada de trabajo trae consigo una reducción de los tiempos de descanso, lo cual sobrecarga las actividades de los profesores, lo cual estropea la planificación y afecta la calidad de los servicios educativos (Hargreaves, 2005).

El trabajo desarrollado por los profesores universitarios no es ajeno a las transformaciones que se dieron en el mundo industrial, ante fenómenos como la flexibilización y la precarización de las condiciones de trabajo que permearon las universidades. La administración educativa ejerce un control cada vez más férreo sobre el trabajo académico, imponiendo un modelo único de enseñanza y evaluación. Los profesores se ven obligados a seguir rígidos planes de estudio y a utilizar herramientas de evaluación estandarizadas, lo que limita su capacidad para personalizar la enseñanza y atender las necesidades individuales de sus alumnos (Hargreaves, 1992). Apple (1995), además, señala que esta carga laboral (relación tiempo-actividades-intensidad) afecta las actividades humanas básicas y genera un cansancio crónico, lo cual se vincula con otra particularidad de este trabajo, la dimensión etaria, la cual no es parecida a otras actividades, pues los clímax de productividad se presentan con circunstancias particulares del tiempo de vida. Esta dimensión sobrepasa los intereses de este texto, pero, sin duda, será trabajada en otro espacio.

Al momento de analizar el tiempo de trabajo se debe de considerar que los sujetos desarrollan su actividad en un momento específico de su vida, lo cual influye en cómo la intensificación del trabajo impacta las demás esferas sociales. Contrario a la idea del tiempo homogéneo, conceptualizado por la economía, las necesidades de la vida, en todas sus dimensiones, no siguen un ritmo constante ni son iguales a lo largo de los diferentes ciclos naturales.

Por ello, se puede hablar de un tiempo biológico, el cual busca mostrar que las necesidades de las personas se transforman, dependiendo ciertos periodos críticos de la demanda de cuidados tanto por razones de edad como por razones de salud (Aguirre *et al.*, 2005, p. 53). Este tiempo biológico es un elemento transversal al tiempo y la intensidad del trabajo, ya que no todos los sujetos comparten las mismas condiciones biológicas y sociales. La carga de trabajo que puede soportar un joven profesor no es la misma que aquel que se encuentra entrando a la tercera edad. Esto va acompañado de las enfermedades propias de la edad, las cuales pueden imposibilitar que el profesor se desempeñe de igual manera que otros.

Reflexiones finales

Como se demostró en este texto, el concepto tradicional de jornada laboral, centrado en horas específicas y tareas definidas, no capta la complejidad del trabajo académico. El proceso de trabajo académico implica un conjunto de tiempos, de distinta duración, que se articulan de manera concreta para conformar el tiempo de trabajo de cada profesor. El tiempo se organiza en, pero no es restrictivo a, estas dimensiones: docencia, investigación, divulgación, cualificación y administración. Sí se entiende la calificación como el proceso de constante actualización y aprendizaje de herramientas y la habilidad para mejorar el proceso de trabajo, los profesores universitarios, a diferencia de otras actividades laborales, se encuentran en una constante recalificación, lo cual puede presentarse de manera formal o informal. Esta se desarrolla en tiempos que escapan a las relaciones contractuales, pero son fundamentales para el desarrollo de las dimensiones que componen el proceso de trabajo. En el caso del trabajo académico, el tiempo de trabajo y de no trabajo se encuentran estrechamente articulados. En algunos momentos es tan fuerte esta relación que no se distinguen las fronteras en dónde termina uno y comienza el otro.

Este texto tiene una aportación teórica que permite analizar el trabajo académico, considera las intermitencias que componen el tiempo de trabajo y, con ello, se aproxima de mejor manera al análisis del proceso de trabajo. Además, aporta en la búsqueda de transformar las condiciones laborales de

los profesores temporales, que son contratados por horas. Busca explicar que el pago que se otorga por una hora de docencia es insuficiente por la misma génesis del trabajo académico. Las actividades frente a grupo son solo un fragmento del proceso de trabajo. Hay tiempos de trabajo que han permanecido ocultos y que no son reconocidos ni remunerados. Este texto es un avance en reconocer que cuando hablamos de trabajo académico, el análisis debe contemplar el proceso, el tiempo y la carga de trabajo, elementos intrínsecamente relacionados y que contienen particularidades específicas para la actividad laboral que desempeñan los profesores universitarios.

Una deuda de este trabajo es que se debe realizar una acotación conceptual para distinguir el tiempo de trabajo que desarrollan los distintos tipos de profesores que componen el sistema educativo. En el caso de la educación superior, parece que es pragmático segmentar a los profesores en dos grandes grupos: los definitivos y los temporales, los cuales comparten dimensiones del tiempo de trabajo, pero es indispensable desarrollar en qué dimensiones muestran particularidades.

Referencias

- Aguirre, R., García, C., y Carrasco, C. (2005). El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. *Unidad Mujer y Desarrollo*. Cepal, Santiago de Chile.
- Apple, M. (1995). *Trabajo docente y textos: economía política de las relaciones de clase y género*. Paidós.
- Chávez, G (2018). Notas para una crítica a la «ética del trabajo. UAA. <https://revistas.uaa.mx/index.php/euphyia/article/view/1847/1713>
- De Laire, F. (1999). La Trama Invisible o los claroscuros de la flexibilidad. *Cuadernos de Investigación*. Santiago, Chile.
- Del Re, A. (1995). Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción. *Política i Sociedad*, (19) (75-81).
- García, B., y Pacheco, E. (2014). *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*. El Colegio de México, A.C., ONU Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Gil, M. (2006). *¿Una nueva época? Notas en medio de la turbulencia en Universidad e investigación científica*. CLACSO.
- Hargreaves, A. (1992). El tiempo y el espacio en el trabajo del profesor. *Revista de educación*, 298 (31-53).
- . (2005). *Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado*. Morata.

- Henao, F. (2008). *Codificación en salud ocupacional*. Ecoe Ediciones Segunda, Bogotá.
- Ley Federal del Trabajo. (2019). http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf Consultado el 22/06/2022.
- Minaya, G. (2009). Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervención. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 57, 32-39.
- Pasco, M. (2003). Contratos de trabajo de jornada atípica atipicidad en los dos extremos: jornada parcial y jornada acumulativa. *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*. UNAM.
- Pochmann, M. (1999). *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo.
- Rovelli, C. (2018). The Order of Time, Erica Segre and Simon Carnell. *Riverhead Books*.
- Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter*. Anagrama.
- Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, 161304. IV.3o.T.337 L. agosto de 2011, Pág. 1358.