

Trabajo precario en la enseñanza

Un análisis de las condiciones laborales
en docentes de colegios privados de San Juan

Introducción

Este estudio analiza las condiciones laborales en docentes de establecimientos privados de San Juan, con el fin de comprender de qué manera se expresa la precariedad laboral y través de qué estrategias, prácticas o acciones se intenta superar o combatir de forma colectiva. La metodología de la investigación es mixta y la recolección de datos se realizará a través de entrevistas semiestructuradas a docentes de escuelas privadas y el análisis de los principales indicadores del Mercado de Trabajo del Gran San Juan a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) publicada por el INDEC. Para esta investigación adoptamos la perspectiva del **Configuracionismo Latinoamericano (CL)** proveniente de las tradiciones epistemológicas y teorías críticas en investigación social (De La Garza, 2018:75).

Nos interesa comprender de qué manera y en qué grado se presentan situaciones de precariedad en las relaciones laborales, contractuales y sindicales en docentes del ámbito privado. Consideramos que esta problemática es relevante en un ámbito poco estudiado (el sector privado); a su vez, señalamos la importancia que adquiere la enseñanza periférica en los últimos años: este sector protagoniza las principales acciones de conflictividad ante la pérdida salarial que afecta a la docencia en general.

El objetivo general de investigación es: analizar las condiciones de trabajo precarias en docentes de establecimientos privados de San Juan, del cual se desprenden los objetivos específicos: describir las principales características del Mercado de Trabajo en San Juan (2019-2024) y la conflictividad laboral; identificar los elementos de la educación escolar privada que aportan a la precarización del trabajo docente en San Juan; caracterizar las acciones y estrategias que los trabajadores docentes de establecimientos privados utilizan frente a las situaciones de precariedad laboral.

Como primer supuesto plantearemos, sin desconocer que la precarización es un fenómeno que engloba a los docentes de todas las ramas y tipos de establecimientos, que en el sector privado se expresa una precariedad en las relaciones laborales aún más intensas que las que se producen en el ámbito educativo de gestión estatal. Como segundo supuesto sostendremos que los docentes de los establecimientos privados no superan las situaciones de precariedad por fuera de la organización colectiva, estableciéndose prácticas y estrategias que exceden el accionar individual.

Resultados

La literatura revela que la *precariedad* integra distintas definiciones y situaciones de precariedad. Se origina en relación al trabajo marginal opuesto al empleo típico (Lewis, 1958 en Neffa 2008) que se ubica en la *economía informal*, al trabajo no estructurado, no institucionalizado (Neffa, 2008). También hace referencia a las dimensiones de las *condiciones y medio ambiente de trabajo*, a la naturaleza del contrato y las formas que el empleo adquiere: duración determinada, eventual, temporal, en negro, subcontrato.

Otros autores señalan la necesidad de estudiarla en relación con la economía y las transformaciones en la estructura productiva (De La Garza, 2010; Castel, 2010 y Antúnez, 2003). Por su parte, Béroud y Bouffartigue (2009) plantean que es un rasgo constitutivo de la condición salarial del sistema capitalista. Mientras que Paugman (2000) resalta las dimensiones subjetivas, en tanto representaciones de los sujetos (riesgos psicosociales, satisfacción del trabajo). También se incorpora una dimensión vinculada a la capacidad de acción, de presentación colectiva y de organización sindical (Varela, 2013).

Puede ser definido como una forma de abaratamiento de costos que los empleadores aplican al trasladar responsabilidades y riesgos a sus trabajadores (ACTRAV-OIT, 2012 en Favieri, 2020). Implica: bajos salarios, inestabilidad, incertidumbre e inseguridad (por contratos a término, eventuales, subcontratación, falso autónomo, tercerización, registro parcial), empleadores difusos, no goce de protección social ni de beneficios relacionados al empleo, con dificultades para negociar colectivamente y sindicalizarse (Favieri, 2020).

En relación a la precariedad laboral en el trabajo docente, se identifican los siguientes elementos analíticos: contratos temporales, disminución paulatina de derechos laborales, intensificación del trabajo, implantación de políticas de competitividad para mejorar percepciones salariales (Sánchez Cerón y Corte Cruz, 2012). Por su parte, se recuperan el concepto de *Carga Laboral* (Neffa, 2008; Martínez, Rubio y Soul, 2011) para analizar las exigencias físicas, mentales y psíquicas.

En la educación privada se analizan situaciones de precariedad laboral en relación a la jornada laboral extendida, el tiempo de descanso, la suma de tareas domésticas al trabajo profesional por parte de las mujeres, la carga laboral, las relaciones contractuales y la estabilidad en el empleo (Jaureguiberry, 2010).

Según un análisis estadístico descriptivo del mercado de trabajo Gran San Juan (EPH-INDEC), la rama **enseñanza** se ubica entre las cinco principales representando el 4% de la población ocupada. En su evolución interanual y tomando con referencia los primeros trimestres, su mayor porcentaje se expresa en el 2022 con un 4,4%, mientras que el año con menor participación en el empleo fue el 2020 con un 3,4%.

Beca de investigación

Becario: Mauricio Robledo | UNSJ
maurirobledo10@gmail.com

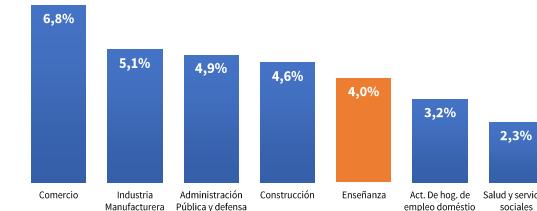


Gráfico N° 1. Composición de la tasa de empleo por rama de actividad económica. Gran San Juan. 1t 2024

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

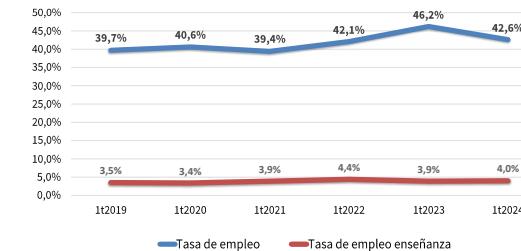


Gráfico N° 2. Composición tasa de empleo y tasa de empleo de Enseñanza. Gran San Juan. 1eros Trimestres 2019-2024.

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC



Docentes en movilización de autoconvocados 2023



SADOP en concentración en el Centro Cívico

Conclusiones

Caracterización del sector educativo de gestión privada en San Juan: 198 establecimientos educativos (Colegios religiosos y laicos, Institutos superiores no universitarios y nivel inicial). Desde el año 2000 hasta el 2023 hubo un crecimiento en los cargos docentes pasando de 2457 a 3722, respectivamente. Según el Padrón Oficial de Establecimientos educativos. Min. de Capital Humano (2025).

Como primera aproximación a la problemática de estudio se realizó un análisis de la reglamentación de la educación privada (Ley Federal de Educación N°24.195, Ley de Educación Nacional N°26.206 y Ley de Educación de la Provincia N°1.327) con el objetivo identificar los rasgos sobresalientes que atañen las condiciones laborales de los docentes del sector privado y las principales semejanzas y diferencias con el sector estatal (normas pedagógicas y curriculares, concursos, carrera docente, remuneraciones, libertad de cátedra, aportes financieros del estado, negociación colectiva, seguridad social y jubilación).

Se dio cuenta de que la configuración de las relaciones laborales en el ámbito de la enseñanza privada están ligadas a procesos más amplios de reformas en el sistema educativo. La privatización de la educación es interpretada por algunos autores (Narodowsky; Moschetti; Gottaum, 2016) a partir del papel que tiene el Estado a la hora de habilitar e incentivar la participación del sector privado en la provisión de servicios educativos públicos.

Mediante el Análisis estadístico descriptivo del Boletín de Conflictividad Laboral en San Juan (2019-2024 - GESET) se contextualizó la participación de la rama de actividad enseñanza. Realizando un acercamiento y registro de las estrategias, prácticas y acciones colectivas de docentes de colegios privados en San Juan:

- Participación de docentes privados en movilizaciones autoconvocadas en 2022-23 (Robledo, 2024).
- Participación sindical de acciones en el año 2024 y 2025 del Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP).

En términos de ramas de actividad, la **enseñanza** se destaca como el sector más movilizado, liderando en el 1er trimestre de 2023 con el 79,7% de los conflictos. Este protagonismo refleja la persistencia de los reclamos salariales y laborales en este sector. En el 2024 también se ubica como el sector más movilizado, destacándose el 4to trimestre con el 62,5% de los conflictos en San Juan.