Instituto de Investigaciones Gino Germani

VII Jornadas de Jóvenes Investigadores

6, 7 y 8 de noviembre de 2013

Nombre y Apellido: Andrea Iglesias

Afiliación institucional: CONICET - IICE (Instituto de Investigación en Ciencias de la Educación) Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires.

Correo electrónico: andru_rosario@hotmail.com

Eje problemático: Eje 12, Desigualdades y estructura social. Producción, reproducción y cambio.

Título de la ponencia: "Alcances del concepto de informalidad. Los nuevos docentes de educación media y la regulación del mercado de trabajo en las escuelas de gestión privada."

RESUMEN

La docencia ha sido considera históricamente una profesión privilegiada, y los trabajadores docentes beneficiados por las características de un empleo formal. Actualmente, dentro de la regulación del mercado de trabajo docente, entendemos que existen condiciones de precariedad, específicamente para las escuelas medias de gestión privada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (C.A.B.A.), donde las condiciones de trabajo son parcialmente reguladas por el Estado, y los empleadores encuentran distintas estrategias de contratación y pago de los salarios, propios de la informalidad.

En el presente trabajo, nos proponemos analizar y discutir los elementos de informalidad existentes para los docentes noveles, entendiendo que sus condiciones laborales y estrategias de inserción laboral (dada su trayectoria profesional) difieren de las de los docentes con mayor antigüedad en el sistema.

Esta discusión se enmarca en el contexto de mi proyecto de tesis doctoral, partiendo de la hipótesis de la existencia de un contexto de desigualdad educativa y del corrimiento de la fragmentación educativa hacia el sistema formador docente.

INTRODUCCIÓN

La docencia ha sido considera históricamente una profesión privilegiada, y los trabajadores docentes beneficiados por las características de un empleo formal. Sin

embargo, las transformaciones recientes en el mercado de trabajo mundial, también involucran cambios en las regulaciones del trabajo docente. Existe una variedad de investigaciones respecto de la inserción laboral de los nuevos docentes. No obstante, pocas problematizan la relevancia que cobra la fragmentación existente al interior del campo de formación profesional en su futuro laboral.

La hipótesis de la *fragmentación* (Tiramonti, 2004), retoma los aportes de la tesis de Braslavsky (1985) sobre los diversos "circuitos" del sistema educativo que se "cristalizan", conformando un "sistema educativo segmentado y desarticulado". Tiramonti aporta el concepto de fragmentación aludiendo a "un modo de segregación que construye una específica distancia social entre aquellos que habitan los diferentes fragmentos" (2008, 28)[1]. Observamos que este fenómeno se ha extendido al ámbito de la formación superior.

Actualmente, dentro de la regulación del mercado de trabajo docente, entendemos que existen condiciones de precariedad, específicamente para las escuelas medias de gestión privada, donde las condiciones de trabajo son parcialmente reguladas por el Estado, y los empleadores encuentran distintas estrategias de contratación y pago de los salarios, propios de la informalidad.

En el presente trabajo, nos interesa discutir los elementos de informalidad existentes para los *docentes noveles*, (también denominados "principiantes" o "novatos"): aquellos que se encuentran transitando sus primeras experiencias laborales en el sistema educativo (hasta 5 años de antigüedad) y conforman una variedad de casos entre los que poseen título docente habilitante y los que, aún sin graduarse, ya se incorporaron al mercado laboral (Alliaud, 2006). Entre ellos se ubican tanto los docentes más jóvenes del sistema, como los profesionales adultos que regresan o inician la carrera docente. Analizaremos aquí cómo estos elementos de informalidad se deben a que sus condiciones laborales y estrategias de inserción laboral (dada su trayectoria profesional) difieren de las de los docentes con mayor antigüedad en el sistema. En este contexto, nos proponemos analizar la existencia de elementos de informalidad para los docentes noveles de escuelas medias de gestión privada de la C.A.B.A.

[1]Una investigación de reciente publicación, agrega para el acaso de la provincia de Buenos Aires el concepto de "*segregación*" definida como "[…] la separación y concentración de los alumnos según su nivel socioeconómico en circuitos educativos -grupos de instituciones, turnos o secciones-, que brindan condiciones de aprendizaje, experiencias de socialización y saberes asimétricamente diferentes.", incorporando el factor de la "segregación urbana" y las propias "prácticas excluyentes de los actores" (Veleda, 2012: 24-25).

Esta discusión se enmarca en el contexto de mi proyecto de tesis doctoral y mi participación en el Proyecto Ubacyt "Las/os nuevas/os profesores: formaciones, saberes y trayectorias en la escena educativa fragmentada", a cargo de Alejandra Birgin, donde partimos de la hipótesis del corrimiento de la fragmentación educativa hacia el sistema formador docente.

ACLARACIONES METODOLÓGICAS

La metodología utilizada consiste fundamentalmente en la revisión de bibliografía específica y datos censales. Analizaremos para el caso docente los conceptos de formalidad e informalidad. Asimismo, para definir los elementos de informalidad al interior del campo laboral docente, realizaremos un relevamiento distintas fuentes censales y encuestas: Censo Nacional Docente (CND) 2004 a través de los informes brindados por la Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa (DINECE); Encuesta Anual de Hogares (EAH) de la C.A.B.A, realizada por la Dirección General de Estadística y Censos del Ministerios de Hacienda del GCABA; Anuario de la C.A.B.A. en relación a los datos del último censo nacional de 2010; la reciente encuesta nacional de docentes de gestión privada, realizada por el sindicato SADOP. Además utilizamos distintas publicaciones del Sindicato Argentino de Docente Privados (SADOP), para dar cuenta de su postura sobre el tema.

El problema aquí planteado, surge de sondeos previos del campo dado mi experiencia personal como docente en la educación forma y no formal, particularmente en la gestión privada de escuela media en la C.A.B.A. y en la Provincia de Buenos Aires. Del mismo modo, trabajaremos aquí con algunos elementos recolectados en mi incipiente trabajo de campo actual, a través de notas de campo y encuentros informales con informantes claves y docentes.

MERCADO DE TRABAJO E INFORMALIDAD

I. Transformaciones recientes en el mercado de trabajo mundial y en América Latina. Cambios en la estructura de la clase social en la Argentina.

En el contexto mundial, existen transformaciones en el mercado de trabajo a partir de la globalización, donde "Se destacan, por un lado, la mayor inestabilidad e incertidumbre, la creciente vulnerabilidad al desempleo y a la inestabilidad ocupacional

y los cambios en la estructura del empleo que se derivan de los procesos de privatización, terciarización, informalización y precarización." (Tokman, 2006: 5-6).

En América Latina, Tokman (2006) identifica una transformación estructural del empleo, en íntima relación con el escenario mundial de mayor inestabilidad. El autor relaciona la "mayor vulnerabilidad al desempleo" con las reformas de flexibilización laboral, que facilitaron los despidos y normas de contratación más flexibles.

Para el caso Argentino, desde los aportes de Groisman (2013), en el contexto de la existencia de un mercado de trabajo segmentado, la estabilidad en el empleo es uno de los elementos más determinantes para la posición en la estructura social. El autor introduce el concepto de "polarización", y analiza la evolución de la estructura de clases en la Argentina en los últimos años. En este sentido, "[…] el tipo de polarización de ingresos que experimentó la Argentina, fue caracterizado por el aumento de los contingentes poblacionales en los grupos sociales ubicados en los extremos de la distribución del ingreso." (Groisman, 2013: 93)

Si bien se produjo un aumento en el número de los integrantes de la clase media (símbolo de movilidad ascendente) y en la recomposición de sus ingresos -aunque menor que el de las clases baja-, el autor plantea que actualmente perdura la "elevada segmentación social". Tras el estrechamiento de la clase media y el crecimiento de la clase baja entre 1974 y 2001, se observa una reversión en el período 2003-2010, junto a mecanismos tendientes a la redistribución de ingresos, descenso de la desocupación y la informalidad laboral (reducción del trabajo no registrado), que fueron acompañados por la "mejora sostenida del nivel educativo", generando la denominada "devaluación de las credenciales educativas".

Groisman sostienen que para el período 2004-2009: "[…] aquellos empleos de alta calidad crecieron con mayor vigor que los puestos de trabajo no registrados en la seguridad social, lo que se tradujo en una sustantiva disminución de la tasa de precariedad ocupacional. Por lo tanto, el panorama social mejoró en sintonía con la evolución del mercado laboral" (Groiman, 2011: 101). Igualmente, […] la expansión de los empleos protegidos alcanzó a sectores sociales postergados y provocó un mejoramiento sustantivo en su situación social. Este comportamiento marca una diferencia con los episodios previos de recuperación económica" (Groisman, 2011: 95).

A pesar de estas mejoras, que se tradujeron en mayor y mejor empleo, aún persisten obstáculos para el acceso a los empleos protegidos en ciertos sectores de la población. En este sentido, Groisman remarca cómo "[…] la penalidad salarial para los

trabajadores asalariados no registrados se duplicó entre 1974 y 2010, y no se redujo en lo que va del nuevo siglo." (Groisman, 2013: 104).

De los elementos mencionados, se deriva que "[…] los cambios en la estructura del empleo, así como en las remuneraciones relativas, han actuado en el caso argentino como factores determinantes de la pertenencia a las clases sociales." (Groisman, 2013: 98).

El análisis de estos mecanismos son útiles a los fines de nuestro trabajo, ya que los docentes han sido caracterizados tradicionalmente como integrantes de la clase media, y beneficiarios de los "privilegios" de la estabilidad y normativa laboral que los protegió frente a los vaivenes de la economía nacional.

II. Alcances del concepto de informalidad. El caso argentino.

A los fines del presente trabajo, resulta de utilidad revisar brevemente la historia del concepto de informalidad, ya que encontramos elementos de este proceso en el campo docente.

Tokman (2006) menciona que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realiza un giro al cambiar el concepto de "sector informal" acuñado en 1970, por la categoría de "economía informal" en el 2001: "Este nuevo concepto incluye al sector informal, pero también a todos aquellos que carecen de protección aunque se encuentren ocupados en actividades formales […] La innovación principal consiste en incluir como informales a todos los trabajadores independientemente de donde trabajen cuya relación de empleo no esté sujeta a los estándares de la legislación laboral, impuestos, protección social o derechos a ciertos beneficios laborales (vacaciones, permisos por enfermedad, indemnizaciones por despido, etc.)" (Tokman, 2006: 26).

Tokman explicita que la economía informal no es necesariamente sinónimo de desprotección, ya que puede incluir trabajadores con protección aún dentro del sector informal. El crecimiento de este sector, se relaciona con la necesidad de las empresas de abaratar los costos de la mano de obra y eludir las obligaciones laborales e impositivas que acarrea el sistema formal. Consideramos que esta puede ser una explicación para las formas que encuentran los empleadores de gestión privada que analizaremos posteriormente.

Groisman encuentra que "[…] la informalidad se encuentra ligada a trayectorias laborales inestables que conllevan una elevada rotación entre la actividad económica –

ocupación y desocupación- y la inactividad." (Groisman, 2011: 89). Observaremos luego que este es un elemento presente entre los docentes noveles. Groisman agrega que "[…] el aumento de la informalidad en la estructura del empleo argentino en el siglo XXI se vio acompañado de un acrecentamiento de la segmentación salarial [que] además repercutió en la estructura social condicionando la pertenencia a las clases sociales según el tipo de puesto de trabajo al que se lograba acceder. (Grosman, 2011: 101). Fenómeno que también influyó entre los docentes, su pertenencia de clase y la fragmentación actual del sistema formador.

Se define por informalidad a "[…] un fenómeno heterogéneo y multidimensional que abarca al trabajo precario, de baja calidad y de inserción inestable en el mercado laboral". (EAH, 2010: 113) Allí encontramos tanto a los trabajadores que poseen "acuerdos laborales no permanentes", como a aquellos trabajadores no registrado, quienes se encuentran desprotegidos por el incumplimiento de las normas laborales por parte de las empresas (Groisman, 2011). Este fenómeno es mayor entre aquellos que poseen menor nivel educativo[2]. A su vez, la informalidad se entremezcla con formalidad en cada empresa, sobre todo en las chicas.

Consideramos que estos procesos afectan también al mercado de trabajo docente. Aunque en su cotidianidad el docente ha quedado alejado de aquel significado de "funcionario público", permanece en el imaginario social y en el discurso de ciertos actores sociales, los "privilegios" de su función. En el caso de la docencia, no se produce un traslado al sector privado, pero sí un porcentaje cada vez mayor de docentes de la C.A.B.A., especialmente los noveles, se desempeñan en esta gestión.

REGULACIONES DEL MERCADO DE TRABAJO DOCENTE

I. La clase social de los trabajadores docentes. La profesión y las "reglas del juego". Condiciones de ingreso para los nuevos docentes.

Nos proponemos ahora abordar las características concretas del trabajo docente. En primer lugar, comencemos analizando su pertenencia de clase. Retomando los aportes de Groisman (2011), los docentes fueron considerados históricamente integrantes de la

[2] Según los datos relevados en la Encuesta Anual de Hogares (EAH) de la C.A.B.A. del 2008, sorprende que los no asalariados informales presentan un mayor porcentaje de población con instrucción: "Cabe remarcar que la problemática de la informalidad laboral también afecta –tanto en los asalariados como en los no asalariados– a los grupos sociales con altos niveles educativos, por ejemplo, en la población de asalariados informales más de un cuarto alcanzaron estudios superiores o de posgrado". (EAU, 2010: 116).

clase media argentina. Actualmente, los datos indican el acceso a esta profesión de otros sectores. Es menester entonces preguntarnos si las razones del ingreso de estos "nuevos" docentes, se corresponden con una pauperización o se trata de un ascenso relacionado con la democratización del conocimiento y el acceso a la educación superior por parte de sectores antes relegados. De la misma forma, intentaremos dar cuenta de la relación de este ascenso y el fenómeno denominado "devolución de las credenciales educativas".

Según Groisman (2011), se observa un cambio en la composición de clase de los trabajadores docentes: los más antiguos se empobrecieron y los nuevos grupos pertenecen a un sector empobrecido que logró a través de esta profesión, mejorar su situación. Este hecho se corresponde con el fenómeno de la pauperización. Sin embargo, en la actualidad, en términos del mercado laboral, el trabajo docente continúa siendo estable frente a otras profesiones.

En segundo lugar, es necesario entonces analizar las principales características de la profesión docente y las "reglas del juego" del ingreso y permanencia en el mercado de trabajo. La carrera docente está fuertemente regulada. Los estatutos docentes de cada jurisdicción regulan las condiciones de trabajo, derecho y obligaciones de todos los docentes. Desde los aportes de Birgin (2000), la docencia se ha considerado históricamente un trabajo estable, en cuanto a sus condiciones laborales, por la estabilidad en el cargo. La autora realiza múltiples trabajo de la evolución de la profesión, y plantea que "Hoy el panorama muestra significativas diferencias. Se ha reducido la heterogeneidad de la población que accedía a la carrera de magisterio, con un peso creciente de los sectores más pobres y más empobrecidos […] Pero sobre todo asistimos a la construcción de nuevos procesos de regulación. Al parecer, las dinámicas generales del mercado de trabajo regulan los movimientos al interior del mercado de trabajo docente." (Birgin, 2000: 226)

En este sentido, la autora enmarca las modificaciones en el mercado de trabajo docente, en la economía global, al que referimos en parágrafos anteriores. Coincidiría entonces con la postura de Groisman, en cuanto a que "En el mercado de trabajo general, la incertidumbre atraviesa tanto las condiciones de contratación como las demandas del puesto de trabajo. En cambio, el trabajo docente, con su configuración laboral histórica, aún es apetecible porque frente a la falta de certezas que caracteriza a esta década permite cierta estabilidad. Todavía sostiene algunos rasgos característicos del empleo público en el Estado de Bienestar." (Birgin, 2000: 226)

Para la autora, el trabajo docente titular aún reúne las condiciones más buscadas de salarización y estabilidad. Esta es una de las razones que explicaría el ingreso a la carrera docente por parte de los grupos de jóvenes más vulnerables. En cuanto a la estabilidad laboral, el 60% de docentes de escuelas secundarias del país son titulares, aunque "Se constata que el ingreso a la carrera docente se inicia, en general, cubriendo suplencias o interinatos y se observa que, en la mayoría de los casos, la estabilidad se adquiere luego de varios años de actividad." (DINECE, 2008: 22). Observaremos luego, que si bien esta afirmación sobre la estabilidad continúa en vigencia, puede matizarse a la luz de los mecanismos de precarización laboral existentes en las escuelas de gestión privada, y fundamentalmente para los docentes noveles.

Sin embargo, la autora encuentra que esta inclusión "potencialmente democratizadora", se transforma en "discriminación social" al generarse "nuevos circuitos de empleabilidad" en la profesión docente para estos grupos, determinando sus trayectorias laborales, reforzando así la fragmentación del sistema educativo. Dato este último que se confirma al analizar los datos del CND 2004: "[…] las escuelas con mayor porcentaje de alumnos en situación de vulnerabilidad padecen una mayor rotación de docentes y son la 'puerta de entrada' a la docencia de muchos docentes jóvenes […] En el tramo de mayor vulnerabilidad, algo más de un tercio de los profesores titulados ha egresado de universidad, mientras que en las escuelas menos vulnerables estos profesores representan casi la mitad de ese plantel." (DINIECE, 2008: 17).

Se reconoce así que "[…] el sistema educativo ha perdido su carácter homogéneo dando lugar a la presencia de circuitos diferenciados en términos de calidad y resultados. Esta segmentación de la oferta se expresaría, también, en la emergencia de trayectorias laborales diversas para los docentes asociadas a su perfil y características." (DINIECE, 2007: 21). Un ejemplo de ellos es que los docentes con estudios universitarios, trabajan preferentemente en nivel medio en instituciones de gestión privada (DINIECE, 2007).

En un trabajo anterior, Birgin (1999) muestra cómo durante la década de los '90, la reducción salarial, las diferencias salariales entre jurisdicciones y entre niveles educativos, el pago en "negro" de partes del salario a través de los complementos o incentivos, significó la pérdida de la noción de "derecho adquirido" para los trabajadores docentes.

En el mismo sentido, los cargos de suplentes (dependiendo de la duración de la licencia del titular) e interinos ("hasta la sustanciación del concurso"), implican una flexibilización de las condiciones laborales, así como una "gran vulnerabilidad", ya que ambos se encuentran bajo un contrato temporario, que contrasta con la "estabilidad a ultranza" de los docentes titulares. (Birgin, 1999: 88-89) La "puerta de entrada" a la actividad docentes en todos los niveles en el sector estatal generalmente es en calidad de suplente o interino. En este sentido, tienen mayor antigüedad relativa para todos los niveles en el país, los docentes que trabajan en la gestión estatal (DINIECE, 2007).

Otra dato interesante, en relación al imaginario social sobre la profesión, se relaciona con la duración de la jornada laboral. La autora plantea que si bien los docentes declaran trabajar media jornada en la escuela, como las tareas que realizan en su hogar son necesarias para el desarrollo de su actividad y exigidas por las autoridades, deben considerarse parte de la jornada de trabajo. Según el CND 2004, en todos los niveles educativos, se calcula que los docentes tiene una carga horaria de entre 22 y 24 horas semanales. Sin embargo, esto "[…] no incluye las horas que los docentes dedican a las preparación de clases, la corrección de tareas y exámenes de los alumnos y esta es una sobrecarga de trabajo difícil de cuantificar." (DINIECE, 2007: 20).

De esta forma, "La invisibilidad del trabajo extraclase (como la invisibilidad de trabajo doméstico) permite ocultar que la docencia no es un empleo de tiempo parcial." (Birgin, 1999: 92). Este aspecto, se complejiza para el caso de los docentes de educación media, donde la "intensificación" está dada por el número de establecimientos en que trabajan, el traslado entre uno y otro en una misma jornada laboral, y la cantidad de alumnos que atienden, aspecto que se agrava para el caso de los docentes de gestión privada, como analizaremos luego. Particularmente para el Nivel Medio, en el período entre censos (1997-2004), se incrementó tanto la cantidad de escuelas en las que trabajan los docentes, como la carga laboral promedio (DINIECE, 2007). A nivel nacional, entre 25% y 30% de los docentes de media trabajan en más de tres escuelas simultáneamente. "El desgaste que implica desdoblar la actividad laboral en distintos establecimientos educativos es un factor que necesariamente influye sobre las condiciones de trabajo del docente y sobre la calidad de la tarea que desempeña." (DINIECE, 2007: 20)

Donaire (2012) recientemente analiza estos elementos para el caso de los docentes de todos los niveles educativos de la C.A.B.A., y se pregunta por la evolución de la

condición de clase de los docentes y la situación actual. Caracterizada históricamente como una profesión de clase media, parecería ser que hoy se enfrenta con un deterioro de las condiciones de vida (caída del ingreso, necesidad de realizar otros trabajos simultáneamente) y de las condiciones de trabajo (el desgaste de los docentes por las condiciones laborales actuales, y la flexibilización y precarización expresadas en la "devaluación de la situación contractual"), que presentarían a los docentes como "clase media pobre", "capas bajas" de las clase media, "nuevos pobres" (Donaire, 2012: 51). Este deterioro implicaría un proceso de empobrecimiento de los docentes. Precisamente, el autor relativiza y problematiza estas afirmaciones en su investigación.

Donaire explicita el sentido de la *precarización* para el caso docente: definida en términos generales por las condiciones contractuales en tanto "inserción laboral endeble" (acuerdos laborales no permanentes o inestables, ausencia de descuentos jubilatorios, acuerdos salariales por debajo de la mínima establecida, etc.), para el caso docente, se trata de condiciones que no garantizan la permanencia en el cargo. Sin embargo, propone considerar no sólo la precarización en términos absolutos, sino también observar la "disolución del modelo de asalariado socialmente vigente", ya que como analizamos desde Birgin (2000), existe una diferencia entre los docentes titulares, interinos y suplentes contemplados en los estatutos docentes de la gestión pública y privada, y los profesores "extraprogramáticos" privados y los "transitorios públicos", quienes no están incluidos en esta normativa. "Por ende, aunque estas formas no impliquen precarización en un sentido general, sí la conllevan en un sentido particular en tanto supone una forma de erosión de los regímenes que los docentes asalariados lograron obtener a mediados del siglo XX." (Donaire, 2012: 137).

Es en este sentido que la precarización es más una expresión de la *pauperización* (un empeoramiento de las condiciones dentro de una misma clase social, en un desplazamiento hacia las capas más bajas) que de la *proletarización* (hacia una condición de clase proletaria). Donaire entiende que las condiciones laborales se precarizan (al erosionarse las características del funcionariado público) dado el incipiente proceso de proletarización de los docentes, y no a la inversa.

II. Los docentes de educación media de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires[3]

Como mencionamos anteriormente, Donaire (2012) realizó recientemente un trabajo de campo en la C.A.B.A. para todos los niveles educativos. El autor concluye que "[…] existirían, por lo menos para una porción de los docentes, algunos elementos que podrían estar indicando una situación resultante de un proceso de transformación en su posición social, en tanque que, en principio, una parte menor aunque importante de ellos procede de la pequeña burguesía pobre y del proletariado y semiproletariado, pero principalmente porque casi la mitad de los docentes vive en familias que dependen de ingresos cuyos montos […] llegan a ser similares e incluso menores al salario de una familia obrera." (Donaire, 2012: 101). Proceso que sería atribuible a la pauperización de los docentes, pero no necesariamente su proletarización.

El autor encuentra en su investigación que "[…] tanto analizando la proporción de las relaciones precarias en términos absolutos (no registradas y por locación) como las modalidades legales por fuera de los estatutos (transitorios y extraprogramáticos) y las figuras sin derecho a estabilidad dentro de los propios estatutos docentes (interinos y suplentes), el grado de la extensión de la precarización laboral entre los docentes, aunque presente, aparecen restringidos." (Donaire, 2012: 139).

De esta forma, Donaire considera que si bien existen elementos tendientes a la proletarización, este fenómeno no se extiende completamente dados los obstáculos existentes en la normativa vigente, principalmente en el estatuto docente. Si bien el autor presenta elementos sobre su empobrecimiento -dada la degradación de sus condiciones de trabajo-, esta profesión aún no se constituye como "plenamente popular." Estos procesos no son lineales sino tendenciales. La "heterogeneidad" actual se debe al movimiento de la proletarización como tendencia.

El CND 2004 registra en cuanto a la antigüedad docente y la situación de revista, una cuarta parte de los docentes de media tienen hasta cinco años, aunque la situación nacional es muy heterogénea a este respecto (DINIECE, 2008). Por su parte, los docentes de media noveles (que en la CABA conforman el 12.3%), trabajan en mayor

[3] Según el Anuarios Estadístico 2011 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, existen para el nivel medio común (no incluye especial, ni adulto, ni artística) 14.173 cargos docentes, de los cuales 9.606 pertenecen a la gestión estatal, y 4.567 a la privada.
Las unidades educativas (UE) de Nivel Medio totales para ambas gestione son 648, siendo 276 de gestión pública y 372 de privada. Entre ellas, para la educación media común, 145 pertenecían a la gestión estatal y 335 a la privada (sin incluir UE dependientes de Nación, e incluyendo las del Ministerio de Cultura y Salud). La matrícula de la educación media común es de 187.128 alumnos, 97.500 en establecimientos estatales y 89.628 en privadas.

número de establecimientos, lo que aumenta la cantidad de cursos a los que atiende, comparativamente con los de mayor antigüedad, así como tienden a combinar trabajo docente y no docente. (DINIECE, 2008: 24-25). Para el caso de la C.A.B.A. particularmente, se observa que un 20.7% de docentes de media trabaja en tres o más establecimientos (DINIECE, 2008). A nivel nacional otro dato interesantes es que "Casi el 90% de los profesores de secundario trabaja con exclusividad en la docencia." (DINIECE, 2008: 26).

Finalmente, el autor acuerda con el análisis de Birgin, ya que considera que "[…] la heterogeneidad actual puede ser resultado de la coexistencia de las nuevas relaciones –que hacen a los docentes como trabajadores asalariados- y las viejas relaciones –que hacen a la docencia en tanto funcionariado público-. Y mientras las primeras no terminan de nacer, las segundas no terminan de morir." (Donaire, 2012: 237)

III. Las regulaciones del mercado de trabajo docente en las escuelas de educación media de gestión privada. El caso de los docentes noveles de la C.A.B.A.

Para el caso de la regulación del trabajo docente en los establecimientos de gestión privada, tanto Birgin (1999) como Donaire (2012), muestran distintos mecanismos de de precarización de las condiciones laborales[4]. En este apartado, nos proponemos dilucidar estos elementos para el caso de las escuelas medias de gestión privada desde los datos del CND 2004 y la Primera Encuesta Nacional de Docentes de Escuelas de Gestión Privada realizada por SADOP.

Utilizando los datos del CND 2004, podemos contrastar las condiciones del mercado de trabajo entre ambas gestiones. En primer lugar, los docentes de gestión privada en todos los niveles (el 42.6%), encuentran como "puerta de entrada" la condición de titularidad, mientras que en la gestión estatal el ingreso es bajo la condición de suplente (DINIECE, 2007). Para el caso de la C.A.B.A., si observando a los profesores por gestión y tramos de edad, hasta 39 años la mayoría trabaja en la

[4] Luego de la incorporación de la de los Institutos Privados a la de Enseñanza Oficial (Decreto Nacional 371/64), los docentes de escuelas privadas se encuentran regulados por el Estatuto del Docente, al igual que los docentes estatales, aunque las designaciones y las remociones están a cargo de los propietarios de los establecimientos, regulados por el Estatuto para el Personal de los Establecimientos Privados de Enseñanza (Ley 13.07). Por lo tanto, el "proceso de selección" no se rige por orden de mérito (ni se accede por Acto público y posterior concurso, regulado por las Juntas de Clasificación Docente, como el caso de los estatales), sino por la "libre contratación". Tampoco cuentan con "mecanismos estatutarios de ascenso escalafonario", debidamente aprobado por el ente oficial de regulación, la Dirección General de Educación de Gestión Privada para el caso de la C.A.B.A. (Donaire, 2012: 20-21).

gestión privada (54,1%), proporción que se revierte en el tramo 40-49 años (DINIECE, 2008). Es decir, que los docentes noveles más jóvenes de la C.A.B.A., trabajan mayoritariamente en establecimientos de gestión privada.

En segundo término, en cuanto a la formación, en la gestión privada la proporción de docentes con estudios superiores universitarios es mayor que en la estatal. Para la C.A.B.A., el 90.2% de los docentes de media poseen estudios superiores completos (86.6% en gestión estatal y un 93.9% en privada), de los cuales 42.9% se ha graduado en universidades (42% en gestión estatal, siendo algo mayor en la gestión privada, 42.8%) (DINIECE, 2008).

En tercer lugar, en cuanto a las condiciones laborales, a nivel nacional encontramos que una cuarta parte de los docentes de media tienen hasta 5 años de antigüedad, aunque la situación nacional es muy heterogénea a este respecto. El porcentaje de nuevos docentes en la gestión privada es algo mayor a nivel nacional (26.8%), que en la gestión estatal (23.7%), características que posiblemente obedece a las condiciones de contratación e ingreso, sin concurso o dependiendo del puntaje, como ocurre en la gestión estatal (DINIECE, 2008).

SADOP realizó en el 2012 la Primer Encuesta Nacional de Docentes de Escuelas de Gestión Privada. Dicha encuesta que combinó metodología cualitativa (entrevistas en profundidad y entrevistas grupales) y cuantitativa, abarcó a 888 escuelas y aproximadamente 4.500 docentes de nivel primario y medio de todo el país (La Tiza, 2013). La encuesta tiene como objetivo relevar las actuales condiciones de trabajo y salud de los docentes privados del país: "[…] se puso especial atención a la relación con el empleador ya que el trabajador docente privado se encuentra subordinado económica y jurídicamente al empresario de la educación privada, encontrándose sometido a su poder de dirección, organización y disciplina. Esta característica le imprime particularidades a sus condiciones de trabajo y tiene consecuencias determinadas en su salud." (La Tiza, 2013: 3).

Desde los aportes de Neffa en relación a la encuesta, "La salud depende de las condiciones de trabajo […] cuando las CyMAT[5] no son adecuadas, la fatiga se hace patológica, aumenta la propensión a enfermarse y accidentarse y 'ese' trabajo degradado termina por deteriorar la salud […] Son las condiciones de trabajo las que explican en

[5] Condiciones y el medio ambiente de trabajo.

buena medida el diferente impacto de la carga de trabajo sobre la salud psíquica y mental de los trabajadores." (Neffa, 2012: 9-10).

Resaltemos algunos resultados de esta encuesta: "El 65% de los educadores padeció estrés durante el último año, el 65% tuvo dolores de cabeza y el 72% tuvo dolores musculares, de huesos y articulaciones […] y casi un 60% padecieron nerviosismo o mal humor, y dificultades para conciliar el sueño o durante el mismo. [Además] el 32% manifestó encontrarse 'aguantando ir al baño' con mucha frecuencia durante las horas de trabajo en el colegio, debiendo esto relacionarse con el casi inexistente tiempo de descanso que tienen y con la obligación de cuidar a los alumnos en los recreos". Así mismo, los docentes declaran sentirse "presionados" por las autoridades del colegio y ante los reclamos de los padres por las calificaciones"[6].

Según los encuestados, las actividades en las horas extra-clase de gestión privada consisten en la corrección, planificación, preparación de materiales, reunión con los colegas, etc., y para la educación media es de 10 horas semanales promedio. En relación con la "excesiva cantidad de alumnos por curso", la encuesta señala que los docentes del sector privado tienen en promedio 7 cursos, 30 alumnos por curso, lo que implica 199 alumnos a su cargo.

SADOP insiste en la utilidad de estos datos para mejorar las negociaciones con los empleadores, y la necesidad de avanzar hacia un Convenio Marco[7] que regule las condiciones laborales, ya que "Muchos docentes privados se enferman trabajando porque sus condiciones de trabajo están deterioradas". Así mismo, consideran de suma urgencia "eliminar los despidos arbitrarios que sufren los docentes privados, los contratos a termino (marzo – diciembre)[8] y la inestabilidad laboral que les generan a los educadores grandes perjuicios emocionales y económicos". Para ello también es necesario regularizar la situación legal de estos docentes, así como darle herramientas al sindicato para mejorar estas condiciones.

Según la OIT, "Los convenios colectivos constituyen un medio fundamental para mejorar y regular los términos y condiciones del trabajo y […] para determinar las

[6] "Encuesta revela el malestar docente". [en línea]. En: Notas SADOP. 17 de mayo 2013. [consulta: 20 de mayo 2013] http://www.sadop.net/article/showArticle?contId=2117

[7] "El Artículo 10 de la Ley de Financiamiento Educativo (Ley Nº 26.075) […] y el Decreto 457/2007 establece concretamente pautas en relación al convenio marco […] y las negociaciones entre los gremios y el Ministerio de Educación". Almirón, Mario. "Paritaria federal docente". [en línea]. En: Notas SADOP. [consulta: 20 de mayo 2013] http://www.sadop.net/article/showArticle?contId=1902&catId=37

[8] La OIT considera los "contratos temporales" y "subocupación involuntaria", más frecuente entre los jóvenes ocupados, conforma parte de los elementos de la no registración y se ubican en el lugar opuesto a la "expectativa de un trabajo decente" (OIT, 2011a).

remuneraciones y las condiciones de empleo de los trabajadores y para hacer posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas." (OIT, 2011b: 1)

Este tipo de regulación, elimina la "individualización de la relación salarial" que denuncian los sindicatos docentes, y que permiten condiciones de informalidad y precarización del trabajo. En este sentido, la OIT destaca el avance que significó fijar las paritarias nacionales docentes como "sueldo testigo" de los maestros del país desde el 2008, aunque reconoce que "[…] todavía subsiste una masa importante de trabajadores no registrados que no son alcanzados por las normas acordados entre empresarios y sindicatos." (OIT, 2011 b: 3). Podríamos decir que este es el caso de muchos docentes de gestión privada, que se encuentran en una situación de informalidad o bajo condiciones laborales que no responden plenamente a las de un trabajo registrado formal.

Según la hipótesis sostenida en este trabajo, estos elemento se daría en mayor medida entre los docentes noveles[9], por las condiciones de ingreso: menor antigüedad, no estar sindicalizados o afiliados a un gremio, menor conocimiento de las "reglas del juego", lo que también implica que tienen menor acceso a cierta información necesaria para el ascenso en el escalafón docente, así como ciertos conocimientos sobre la capacitación que otorgan mayor puntaje, y el conocimiento de los derechos que regula el estatuto (por ejemplo para efectuar los reclamos necesarios en caso de errores en la liquidación o ante la Junta de Clasificación en caso de error al otorgar el puntaje por antecedentes).

A los fines del presente trabajo, analizaremos estos datos en relación al desarrollo teórico que expusimos anteriormente, para esclarecer las condiciones de trabajo en la gestión privada del Nivel Medio, problematizando sus características en relación al trabajo formal/informal.

En primer lugar, como analizamos desde Donaire (2012), observamos una *intensificación de la jornada laboral*, dada la sobrecarga que implica para los docentes la cantidad de alumnos por curso (que genera un mayor gasto de energía física en cada

[9] En cuanto a las pautas salariales de los docentes noveles, recordemos la implantación de la "garantía de salario mínimo" que estableció la Ley Nacional de Financiamiento Educativo a partir del 2005, que le otorga un plus al docente con menos de cinco años de antigüedad para equiparar su situación a la de los docentes de mayor antigüedad. Esta garantía se pierde al cumplir los cinco años de antigüedad (Donaire, 2012).

clase), las tareas administrativas[10], la falta de tiempo entre las clases para descansar, etc. Para estos casos, Donaire refiere a una intensificación en sentido clásico marxista (una masa mayor de trabajo en un período de tiempo y un mayor desgaste de trabajo durante el mismo tiempo).

En segundo lugar, visualizamos una *prolongación de la jornada de trabajo*, dada la cantidad de horas extractase que los docentes dedican a distintas actividades, como la planificación de las clases, la corrección de exámenes (que entendemos se prolonga considerablemente para caso de un aumento significativo en el número de alumnos por cursos), asistir a misa o a las fiestas patronales, asistir o participar de las actividades religiosas de la orden o comunidad educativa a la que pertenece el establecimiento (para las escuelas confesionales) (Jaureguiberry *et al.*, 2010: 23).

Por último, encontramos las distintas formas de inestabilidad laboral denunciadas por SADOP, a través de contratos a términos, despidos arbitrarios, partes del pago del salario no remunerativo o "en negro", al decir de Birgin (1999), así como los cargos en condición de transitorios y extraprogramáticos, que se encuentran por fuera del estatuto docente vigente de la C.A.B.A[11].

A este respecto, SADOP denuncia que en "[…] los colegios privados se llevan a cabo prácticas tan desleales como habituales: despidos sin causa, no renovación de suplencias, descuentos anticipados de días de paro, pago fuera de término, no reconocimiento de antigüedad, no pago de las vacaciones ni de las asignaciones familiares, entre otras."[12] Al mismo tiempo, denuncian que los propietarios de colegios se niegan a debatir y sancionar un convenio que regule las relaciones y condiciones laborales de los docentes de gestión privada, dejando al descubierto entre otras cosas

[10] Un ejemplo de esta sobrecarga administrativa para los docentes de escuelas privadas, es el sistema de información permanente con las familias a través del cuaderno de comunicaciones, donde se anotan todas las calificaciones parciales de cada trimestre (Nota de campo, abril 2013).

[11] Estos docentes son contratados por las escuelas privadas, sin aprobación oficial, y se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744) y por el Consejo Gremial de Enseñanza Privada. El salario de los docentes de la "planta pedagógica" o permanente, son cubiertos por la subvención del estado a las escuelas privadas (según el caso, entre 40% y 100%), regulada por el Decreto Nacional 252/91 Precisamente, los salarios de los docentes de la planta extraprogramática (para actividades deportivas, de informática, artísticas, etc.), no son cubierto por estas subvenciones, además de que cobran menos la hora y sin bonificaciones, colocándolos en una situación de mayor vulnerabilidad (Donaire, 2012).

[12] Almirón, Mario y alzadora, Gerardo. "Por el Convenio Colectivo: SADOP se movilizó a las Cámaras Patronales". [en línea]. En: Comunicados SADOP. 18 de abril 2013. [consulta: 20 de mayo 2013] http://www.sadop.net/article/showArticle?catId=38&contId=1942

que “El despido de docentes en las escuelas privadas obra como un gran disciplinador”[13].

Recientemente, SADOP y las cámaras empresarias del sector acordaron en el Ministerio de Educación de la Nación el mejoramiento de las condiciones laborales de la actividad, mediante la firma de un acta-acuerdo en el marco de la Comisión Negociadora de la Educación Privada, que instituyó el convenio colectivo de trabajo tan esperado[14].

Los elementos que encontramos en los datos censales y la encuesta de SADOP, junto al análisis de las categorías de Donaire (2012), nos permiten problematizar la categorización del trabajo docente dentro del trabajo formal. Si bien no podríamos analizarlo de forma extendida para todos los docentes, entendemos que es plausible para el caso de los docentes noveles de educación media de gestión privada, sobre todo para aquellos provenientes de sectores más vulnerables.

CONCLUSIONES

Entendemos que actualmente existen elementos de informalidad en el marco de las condiciones de trabajo docente, y que estos elementos afectan principalmente a quienes se desempeñan en la gestión privada, y entre ellos particularmente al grupo de docentes noveles en relación a los docentes de mayor antigüedad.

Aunque la docencia se haya alejado desde el análisis de los datos censales e indicadores económicos de aquel significado de “funcionario público”, en el imaginario social y en el discurso de ciertos actores sociales, permanece la visión sobre los “privilegios” del docente. Asimismo, a modo de hipótesis, si comparamos el salario docente frente a la intensificación y extensión de la jornada de trabajo por las actividades extra-clase, entendemos que esa imagen del docente como “privilegiado” y

[13] Almirón, Mario. “Defendemos la estabilidad laboral de los docentes privados”. [en línea]. En: Notas SADOP. 12 de noviembre 2012. [consulta: 20 de mayo 2013] http://www.rosario.sadop.net/article/showArticle?contId=1174

[14] “El acuerdo fija condiciones mínimas de trabajo para todos los docentes privados de todo el país y puede considerarse un Convenio Colectivo. Subraya la importancia de la asistencia financiera del Estado, pero no condiciona los derechos de los docentes privados a esa asistencia […] Los contratos a término, además de reunir los requisitos legales para su validez, deberán ser registrados ante el Consejo Gremial de Enseñanza Privada, lo que permitirá controlar los fraudes laborales y defender los derechos de los docentes.” Secretaría de publicación de SADOP. “Acuerdo paritario entre SADOP y las cámaras patronales”. [en línea]. En: Notas SADOP. 2 de julio 2013. [consulta: 10 de julio 2013] http://www.sadop.net/article/showArticle?catId=36&contId=2382

parte de la clase media argentina, pierde en parte sentido y nos introduce en la cotidianidad y la especificidad del trabajo de muchos docentes.

Retomando a Tokman (2006), la situación de desprotección parcial aún en los empleos formales se relaciona con la necesidad de las empresas de abaratar los costos de la mano de obra y eludir las obligaciones laborales e impositivas que acarrea el sistema formal. Consideramos que esta puede ser una explicación plausible de las formas de precarización laboral mencionadas que encuentran los empleadores de gestión privada.

Como analizamos desde los aportes de Groisman (2011), la informalidad se relaciona con el trabajo precario y la inserción inestable en el mercado laboral. En este sentido, mencionamos que la informalidad se entremezcla con la formalidad en cada empresa, sobre todo en las más pequeñas. Podríamos decir, a modo de hipótesis, que en el caso de las escuelas medias de gestión privada este factor puede estar relacionado con el alcance de la matrícula (lo que determina su tamaño en tanto emprendimiento privado), así como el grado de subvención estatal que posea. De esta forma, aquellas escuelas que tengan una matrícula reducida y menor subvención estatal, estarán en peores condiciones para afrontar los gastos que implica la contratación del personal docente. Es allí donde podremos encontrar con mayor probabilidad los mecanismos de precarización laboral mencionados.

Las condiciones laborales denunciadas por SADOP, aportan a la mayor inestabilidad e incertidumbre, la creciente vulnerabilidad al desempleo y a la inestabilidad ocupacional que desarrollamos desde los aportes de Tokman (2006) para América Latina y la economía global.

Al mismo tiempo, como señalábamos desde Groisman (2013) la estabilidad en el empleo es un elemento determinante para la posición en la estructura social. En el caso de los docentes de escuelas privadas, el tipo de contratación y la estabilidad en el cargo, en muchos casos implica alternar períodos de ocupación y desempleo, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral y por lo tanto, en la estructura social.

De lo analizado en el presente trabajo, podemos esbozar entonces, a modo de hipótesis, la existencia de lo que denominaremos la *doble flexibilidad* del sistema de regulación del mercado laboral de educación de gestión privada. En primer término encontramos una flexibilidad, que para los docentes noveles podemos llamar *positiva*, y que consiste en el relajamiento de la organización burocrática en cuanto al acceso al

puesto de trabajo. Aquí adquieren especial importancia los vínculos y redes que posee previamente el docente novel.

En segundo término, su correlato de una flexibilidad que llamaremos *negativa*, en relación con la informalidad y precarización laboral en escuelas de gestión privadas (contrataciones, despidos sin causa, etc.). La regulación del mercado laboral docente para las escuelas de gestión estatal funciona en un sentido inverso: mientras que el ingreso al sistema es dificultoso, una vez logrado, la permanencia en el cargo se encuentra prácticamente garantizada (exceptuando incumplimientos graves al estatuto docente).

Finalmente, consideramos esencial profundizar en futuras líneas de investigación el análisis de las condiciones laborales para el caso particular de los noveles y los nuevos docentes que ingresan en el sistema educativo. Quedan aún interrogantes acerca de las causas de su ascenso en la estructura social a raíz del acceso a mayores credenciales educativas, y su ingreso a la carrera docente, así como su carácter democratizador, como planteamos desde Birgin (1999).

Según muestran los datos del CND 2004 y la investigación de Donaire (2012), las condiciones laborales de estos nuevos grupos se han pauperizado, así como se observa la correspondencia entre las escuelas con población más vulnerable con un perfil docente que pertenece a los sectores más relegados de la población (DINIECE, 2008). Por otro lado, en cuanto al capital cultural familiar, a pesar de que en promedio los docentes de escuelas estatales provienen de familias con menos años de escolaridad que los de escuelas privadas, - tendencia que en los noveles se ha acentuado en los 10 años de distancia entre el censo 1994 y el de 2004 (DINIECE, 2007)-, son estos últimos quienes están más expuestos a situaciones de precarización o inestabilidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alliaud, A. (2006) “La experiencia escolar de maestros ‘inexpertos’. Biografías, trayectorias y práctica profesional”. En: *Revista Iberoamericana de Educación*. Buenos Aires: OEI.
- Becaria, L. y Groisman, F. (2008) “Informalidad y pobreza en Argentina”. En: *Investigación Económica* vol. LXVII, 266, México DF: UNAM.
- Birgin. A. (1999) *El trabajo de enseñar. Entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego*. Buenos Aires: Troquel.
- Birgin, Alejandra (2000) “La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión”. En: *La Ciudadanía Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo*. [en línea]. Buenos Aires: CLACSO. [consulta: 3 de mayo 2013] http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/clacso/gt/uploads/20101010023734/11birgin.pdf
- Braslavsky, C. (1985) *La discriminación educativa en Argentina*. Buenos Aires: Grupo Editorial Latinoamericano/FLACSO.
- Donaire, R. (2012) *Los docentes en el siglo XXI ¿Empobrecidos o proletarizados?* Buenos Aires: Siglo XXI.

- Goldin, A. (2008) “Normas laborales y mercado de trabajo argentino: seguridad y flexibilidad”. En: *Serie Macroeconomía del desarrollo* Nº 74, Santiago de Chile: CEPAL.
- Groisman, F. (2011) “Argentina: Los hogares y los cambos en el mercado laboral (2004-2009)”. En: *Revista de la CEPAL* Nº 104, Agosto 2011, Santiago de Chile: CEPAL.
- Groisman, F. (2013) “Gran Buenos Aires: Polarización de ingresos, clase media e informalidad laboral, 1974-2010”. En: *Revista de la CEPAL* Nº 109, Abril 2013, Santiago de Chile: CEPAL.
- Jaureguiberry, L. *et. al.* (2010) *Las condiciones de trabajo y salud de los docentes privados*. Sindicato Argentino de Docentes Privados. Seccional Provincia de Buenos Aires. Abril 2010. [en línea]. Buenos Aires: SADOP. [consulta: 3 de mayo 2013] http://www.sadop.net/Article/29/Files/CYMAT.pdf
- Tokman, V. (2006) “Inserción laboral, mercado de trabajo y protección social” En: *Serie Financiamiento del desarrollo* Nº 170, Abril 2006 Santiago de Chile: CEPAL.
- Neffa, J. (2012) “La salud de los trabajadores”. En: *La Tiza*, Nº 54 Año 22, Agosto 2012, Sindicato Argentino de Docentes Privados. Pp. 9-12. [en línea]. Buenos Aires: SADOP. [consulta: 3 de mayo 2013] http://www.sadop.net/Publication/706/FilesPublication/LaTiza54_WEB.pdf
- Tiramonti, G. (2004) *La trama de la desigualdad educativa. Mutaciones recientes en la escuela media*. Buenos Aires: Manantial.
- Tiramonti, G. (2008) “Una aproximación a la dinámica de la fragmentación del sistema educativo argentino. Especificaciones teóricas y empíricas”. En: Tiramonti, G. y Montes, N. (comps.) *La escuela media en debate. Problemas actuales y perspectivas desde la investigación.* Buenos Aires: Manatial/FLACSO.
- Veleda, C. (2012) La segregación educativa. Entre la fragmentación de las clases medias y la regulación atomizada. Buenos Aires: Stella-La Crujía.

DOCUMENTOS CONSULTADOS

- Anuario Estadístico 2011. [en línea]. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Dirección General de Estadística y Censos. Ministerio de Hacienda GCBA. [consulta: 3 de mayo 2013] http://www.buenosaires.gob.ar/areas/hacienda/sis_estadistico/anuario_estadistico_2011.pdf
- Departamento CyMAT de SADOP (2013), “Construir un futuro con dignidad”. En: *La Tiza*, Nº 56, Año 23. Abril 2013. Pp.2-4. [en línea]. Buenos Aires: Sindicato Argentino de Docentes Privados. [consulta: 3 de mayo 2013] http://www.sadop.net/Publication/1898/FilesPublication/LaTiza56_Web.pdf
- Encuesta Anual de Hogares 2008 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2010) Nº 17, Año 2010. [en línea]. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Dirección General de Estadística y Censos. Ministerio de Hacienda GCBA. [consulta: 3 de mayo 2013] http://www.buenosaires.gob.ar/areas/hacienda/sis_estadistico/eah_2008_demografia_educacion_salud_trabajo2.pdf
- Primera Encuesta Nacional de Docente de escuelas privadas. [en línea]. Ciudad autónoma de Buenos Aires: Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP). Resultados parciales. [consulta: 3 de mayo 2013] http://www.sadop.net/article/showArticle?contId=2117.
- Censo Nacional Docente 2004. [en línea]. Buenos Aires: Ministerio de Educación Presidencia de la Nación [consulta: 3 de mayo 2013] http://diniece.me.gov.ar/images/stories/diniece/publicaciones/Censo2004.pdf
- DINIECE (2008) Boletín Nº6, Año 3, Noviembre-Diciembre 2008. Temas de Educación: "Perfiles, formación y condiciones laborales de los profesores, directores y supervisores de la escuela secundaria". [en línea]. Buenos Aires: Ministerio de Educación Presidencia de la Nación. [consulta: 3 de mayo 2013] http://diniece.me.gov.ar/images/stories/diniece/publicaciones/boletin/bole6.pdf
- DINIECE (2007) Boletín Nº4, Año 2, Diciembre 2007. Temas de Educación: "El perfil de los docentes en la Argentina. Análisis realizado en base a los datos del Censo Nacional Docente 2004". [en línea]. Buenos Aires: Ministerio de Educación Presidencia de la Nación. [consulta: 3 de mayo 2013] http://diniece.me.gov.ar/images/stories/diniece/publicaciones/boletin/bole4.pdf
- OIT (2011a) “Trabajo decente para los jóvenes: el desafío de las políticas de mercado de trabajo en Argentina”. En: *Notas OIT. Trabajo Decente en Argentina*. Octubre 2011. [en línea] Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina. [consulta: 3 de mayo 2013] http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/notas_oit_jovenes.pdf
- OIT (2011b) “La revitalización de la negociación colectiva en Argentina”. En: *Notas OIT. Trabajo Decente en Argentina*. Octubre 2011. [en línea] Buenos Aires: Oficina OIT para la Argentina. [consulta: 3 de mayo 2013] http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/notas_oit_negociacion_colectiva.pdf