

# **TRABAJO DECENTE DE LOS DOCENTES EXCLUSIVOS** **DE LA UNMDP**

*Patricia Alegre y María Teresa López*  
*Grupo de Estudios del Trabajo*

## **I. INTRODUCCIÓN**

El término *trabajo decente* es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como aquella ocupación productiva, justamente remunerada, que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana (Somavía, 1999)

El objetivo de este trabajo es conocer el déficit de trabajo decente entre los docentes exclusivos de la Universidad Nacional de Mar del Plata a partir del análisis de sus puestos de trabajo. Esta perspectiva micro permite exponer la situación laboral de los individuos a través de indicadores sobre seguridad laboral, ingresos, pertenencia, condiciones de trabajo, tiempo dedicado a la tarea y las relaciones entre pares y superiores. (Lanari et al, 2005)

## **II. LA MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE**

Los primeros estudios difundidos intentaron dar cuenta del TD utilizando indicadores que brindaran información sobre las distintas dimensiones del concepto. Así, en la publicación Panorama Laboral 2001 – OIT - se presenta un ITD aplicado en América Latina para el período 1990–2000, el mismo está compuesto por indicadores económicos y sociales agregados que permitieron conocer la evolución y el déficit de trabajo decente en 15 países, tanto en términos absolutos como relativos. Fue analizada, por ejemplo, la evolución de tasas de desocupación e informalidad, los salarios industrial y mínimo, la brecha de ingreso entre hombres y mujeres, la cobertura de seguridad social y el número de horas trabajadas. En trabajos posteriores se agregaron otras dimensiones que permitieron mejorar la medición pero siempre haciendo referencia a indicadores agregados. Este indicador fue rápidamente desechado porque su propuesta de medición era inviable.

Desde la formulación del concepto diversos especialistas abordaron la perspectiva del TD para caracterizar la situación laboral, sin embargo no hay acuerdos en los mecanismos que deben ser utilizados para dar cuenta de cada una de las dimensiones del concepto. La propuesta del Grupo de Estudios del Trabajo plantea abordar la problemática del TD partiendo de un análisis del puesto de trabajo, bajo el supuesto de que éste el núcleo que expresa el modo en que se realiza una actividad, complementando de esta manera la caracterización que surge de los indicadores agregados.

Para el caso de los puestos de trabajo asalariados se seleccionaron indicadores que permitieron identificar los rangos del trabajo decente distinguiendo indicadores básicos y complementarios en función de la relevancia que tiene en la conformación del índice final.

## BÁSICOS

1. Registración: se considera registrado al trabajador si tiene aportes jubilatorios.
2. Remuneración: se refiere a la percepción de una remuneración digna; para la medición se utiliza el ingreso horario y se subdivide en dos indicadores:
  - 2.1. Remuneración absoluta: surge de comparar el ingreso con un salario mínimo de subsistencia  $CBT * TDae$  (canasta básica total \* tasa de dependencia promedio según adulto equivalente).
  - 2.2. Remuneración relativa: es aquella que evalúa si el ingreso percibido por el asalariado es similar al promedio de ingresos para igual calificación. Si el ingreso está por debajo de ese valor significa que el ocupado está muy por debajo de sus pares.

## COMPLEMENTARIOS

1. Jornada: se define según la Ley N° 11.544, por la cual ésta debe ser menor o igual a 48 hs. semanales.
2. Vacaciones: beneficio de licencia anual.
3. Estabilidad: la permanencia será un atributo a considerar sólo entre los no registrados, ya que existen trabajos temporarios que son registrados y no por ello dejan de ser decentes.
4. Seguridad e higiene: normas de efectivo cumplimiento de acuerdo a la legislación vigente.

## **III. UNIVERSO DE ANÁLISIS**

A fines del año 2004 en la Universidad Nacional de Mar del Plata la totalidad de docentes es de 3.367, de éstos sólo 543 (16%) corresponden a cargos con dedicación exclusiva, de los cuales casi la mitad (47%) se distribuyen entre dos unidades académicas, la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (26%) y la Facultad de Ingeniería (21%). Situación que se corresponde con las funciones de investigación propias de ambas disciplinas lo cual refleja la evolución que a nivel nacional han tenido este tipo de docentes en la universidad argentina.

Sobre este total, la composición según sexo muestra grandes disparidades entre las diferentes unidades académicas, mientras que en el 57% de los cargos exclusivos de la universidad se desempeñan mujeres, al interior de cada una de ellas estos valores no se mantienen. Por ejemplo hay facultades en donde los porcentajes de cargos ocupados por mujeres con respecto a los hombres son muy elevados, Ciencias Económicas y Sociales (73%), Ciencias de la Salud (90%) y Humanidades (78%) y como contrapartida la presencia masculina es mayor en otras, Ingeniería (64%), Arquitectura (58%) y Derecho (57%). Lo cual reproduce la correspondencia con los estudios que definen la existencia de actividades netamente femeninas.

Continuando con la descripción del universo, al observar las categorías docentes se puede apreciar que en el grupo de *Profesores* (titulares, asociados y adjuntos) se congrega la mayor parte de los docentes (63%). Esta distribución mayoritaria para las categorías de profesores se mantiene en todas las unidades académicas a excepción de Exactas y Naturales, en donde se observa que la mayoría de los cargos exclusivos están asignados a auxiliares (57%). Por el contrario, hay facultades como Ciencias de la Salud y Derecho, en donde casi la totalidad de los cargos corresponden a categorías superiores (95% para ambas unidades académicas). Ello estaría asociado por un lado la especificidad de cada disciplina, por el otro, con la antigüedad de cada unidad académica y la movilidad dentro de la misma.

Si bien la mayoría de los cargos son de carácter regular (71%), lo que muestra cierta estabilidad, aún queda una parte importante de los mismos que no han sido concursados y que deben renovarse anualmente. Sin embargo esta situación no es la misma en cada una de las unidades académicas. Resulta interesante observar los casos de la facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño y de la facultad de Derecho en donde la situación es a la inversa, con un marcado porcentaje de cargos interinos (73% y 67% respectivamente).

#### **IV. ANÁLISIS DEL RELEVAMIENTO**

Con el objetivo de conocer cual es la percepción que los docentes exclusivos tienen de sus condiciones laborales fue distribuido un formulario de encuesta a la totalidad de los mismos. El análisis de la estructura muestral permite observar que algunas de las variables relevantes presentan similar distribución al universo de docentes exclusivos, si bien sólo respondió un 32%, es por ello que no se puede realizar ningún tipo de inferencia poblacional debido a que no se trata de una muestra probabilística. Cabe aclarar, entonces, que este trabajo se limita a analizar las opiniones sólo de aquellos docentes que han respondido la encuesta. El nivel de respuesta por unidad académica fue dispar. Mientras en Exactas e Ingeniería se obtuvieron valores de respuesta similares al promedio, en Económicas y Derecho este porcentaje fue considerablemente más elevado. Finalmente cabe destacar el bajo nivel de respuesta que se obtuvo en Agrarias y Arquitectura donde contestaron menos del 20% de los docentes exclusivos. Los porcentajes de respuesta según categoría docente y carácter del cargo, muestran que solo el 25% de los auxiliares con dedicación exclusiva respondieron la encuesta mientras que en el caso de los profesores el porcentaje se eleva al 34%. Una situación similar se advierte con respecto a regulares e interinos, con el 35% y 25% respectivamente, por lo que los primeros resultan mejor representados. Los valores discriminados por antigüedad en la institución, sexo y edad no presentan diferencias importantes con respecto al porcentaje promedio de respuesta.

A pesar de las limitaciones señaladas, la descripción obtenida permite evaluar el déficit de Trabajo Docente entre este universo de docentes y cuáles son las dimensiones del término que son valuadas como más perjudiciales en el desempeño de la actividad.

La investigación abarca también un análisis amplio sobre la universidad como institución, los problemas que aquejan a los trabajadores de la educación y el debate sobre el concepto trabajo decente.

#### **V. BIBLIOGRAFÍA**

- Lanari *et al.* (2005), Trabajo Decente: Diagnostico y Aportes para la Medicion del Mercado Laboral Local. Mar del Plata 1996-2002.
- Somavía, J. (1999), Trabajo Decente. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del trabajo 87° Reunión. Ginebra, OIT.