

“... encabezó la resistencia  
contra el Estatuto del Docente Privado,  
que la legislatura sancionó a instancias del gobernador Obregon Cano.  
Sobre las mismas líneas que la ley  
del ex gobernador radical Justo Páez Molina,  
reconocía la carrera docente y la promoción por mérito...”<sup>1</sup>

## **La carrera docente en la Educación Privada Argentina**

### **Proteger al trabajador desde la ley y el convenio colectivo**

Una de las características distintivas del derecho laboral es su carácter protectorio. Reconociendo la desigualdad originaria entre empleado y empleador, el derecho laboral es como una suerte de “coraza” pensada para proteger al trabajador de las arbitrariedades de las que pudiera ser víctima de parte de su empleador en función de su necesidad de sostener el empleo para el sustento propio y de su grupo familiar.

Esta disparidad -típica de la relación laboral- queda caracterizada con la elocuente denominación “relación de dependencia”. En tal sentido, y prescindiendo de las consideraciones jurídicas, la figura es ilustrativa: por un lado muestra una parte fuerte que impone condiciones y, por otro, una parte que debe aceptarlas. Generalmente, en el ámbito de derecho se enseña que la “relación de dependencia” tiene tres estamentos: la subordinación jurídica (la potestad del empleador de decir “qué hacer”), técnica (la facultad del empleador de decir “cómo hacerlo”) y económica (el empleado que es excluido de los beneficios de la empresa y trabaja por una remuneración).

En este sentido el derecho laboral vendría a equiparar a través de una estructura que resguarda a la parte más débil de una situación que se presenta desigual.

El derecho colectivo, que incluye las paritarias y los convenios colectivos de trabajo, no escapa de esta lógica. Así pues, indica:

*“La evolución y el sentido último del derecho del trabajo indican con claridad que el principio alrededor del cual gira toda la normativa laboral (incluso el derecho colectivo) es el principio protectorio, que bajo diversos matices encuentra su correlato en otros derechos en los que se trata de proteger a una de las partes de la relación...”<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Verbitsky; Horacio. Vigilia de Armas. Editorial Sudamericana. Buenos Aires. 2009. Pag 306

<sup>2</sup> Fernández Madrid, Juan Carlos: Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. 3era Edición actualizada y ampliada. La Ley. Buenos Aires. 2007 pag. 207

De esta manera, vemos como las disposiciones que se insertan en un convenio colectivo deben orientarse a proteger los derechos del trabajador garantizando que la relación laboral se desarrolle dentro de parámetros que la vuelvan equidistante entre las necesidades, potestades y metas del empleador y los requerimientos, derechos y aspiraciones del empleado.

### **La Anomia laboral de la Escuela Privada**

Si existe un lugar dentro del sistema educativo donde la disparidad entre las partes de la relación laboral se muestra evidente hacia adentro de los establecimientos educativos son las escuelas de gestión privada.

A diferencia de lo que sucede en las escuelas de gestión oficial, el empleador tiene en sus manos dos poderosas herramientas de gestión que habitualmente son utilizadas como elementos de disciplinamiento de los docentes: el despido sin causa y la discrecionalidad en la asignación de cargos y horas, son algunas de las medidas habituales para detentar dicho poder.



Por otra parte, si bien no es el objeto principal de estas líneas, mencionaremos que todo despido que no permita conocer al docente los motivos por los cuales se termina su relación laboral es arbitrario. Tal arbitrariedad subsiste aún cuando se paga una indemnización que sólo repara parte del daño pero de ninguna manera compensa los padecimientos morales, laborales y sociales que sufre el trabajador despedido. Hemos reiterado hasta el cansancio que no existen despidos “sin

causa". Lo que existen son causas de despido inconfesables (cuestiones de género, elecciones personales, violencia moral, entre otros). En consecuencia, se puede hablar largamente de la actitud ausente del estado, ya que termina financiando esos despidos de manera indirecta. En definitiva, y para ceñirnos de manera estricta al objeto de estos pensamientos, sólo diremos que la amenaza de despido es un fuerte elemento de presión sobre los docentes para actuar de manera determinada (prestar servicios "voluntarios" fuera de horario, no adherir a medidas de fuerza, son algunas de las prácticas habituales).

Pero, sin dudas, el otro gran método de coacción es la potestad de disponer sobre la carrera docente. En la actualidad la asignación de cargos y horas cátedras se produce a través de la decisión discrecional de la entidad propietaria. De esta manera, las posibilidades de ingreso, incremento o ascenso de los docentes quedan sujetas a una evaluación (de la que habitualmente no se conocen los parámetros) del representante legal de turno. En este contexto, los docentes son víctimas de un sistema en el cual para mejorar no importan tanto sus méritos personales, intelectuales o profesionales, tanto como la consideración que tenga de ellos el responsable de la institución.

El otro elemento que cabe destacar de esta situación es, a su vez, la falta de procesos objetivos al momento de atribuir cargos y horas, lo cual genera una situación de anomia (falta de normas) que en la cotidianeidad de la tarea se traduce en la incertidumbre. El docente no es reconocido cuando su labor lo justifica y se lo apercibe por situaciones que no encuadran en el concepto de "falta".

En este contexto, si la anomia en la definición tradicional indica que: *"Es un estado social en que cada individuo o cada grupo busca por sí solo su camino, sin un orden que le conecte con los demás"*<sup>3</sup>, es, sin dudas, un estado deseable para los empleadores que no sólo no se ven encorsetados por regulaciones que limiten su discrecionalidad, sino que tienen ante sí un cuerpo docente que, estando a merced de su voluntad, es propenso a aceptar, por necesidad, imposiciones en función de interés de progresar en su trabajo.

Seamos claros: el ideal de algunos empleadores no necesariamente es que progresen los mejores trabajadores, sino aquellos que mejor le caen en gracia. Y, en este sentido, la idea de que haya reglas que estandaricen por méritos la carrera docente les genera rechazo en tanto la entienden como el avasallamiento de la facultad de "dirección" que tiene el empleador.<sup>4</sup> Este razonamiento omite, como otros tantos, que los derechos propios deben convivir con los ajenos.

### **Carrera docente y ¿decente?**

---

<sup>3</sup> Durkheim, Emilio. El suicidio, Akal, Madrid. 2008 pp. XV-X

<sup>4</sup> Un paneo sobre la situación laboral del docente privado se puede ver en:  
<http://www.lacapital.com.ar/opinion/Docentes-privados-mitos-y-verdades---20080814-5100.html>

Para comenzar cabe preguntarnos: ¿De qué hablamos cuando hablamos de “carrera docente”? Tomemos, en principio, el modelo de una definición sencilla y esquemática que simplifique conceptos<sup>5</sup>:

*La Carrera docente son los procedimientos y mecanismos implicados en ingreso, estabilidad laboral, promoción o ascenso, formación docente y egreso.*

Realizada la primera definición sobre el tema, proponemos desandar cada uno de los conceptos englobados en la definición:

#### **a.- Ingreso, Promoción y Ascenso**

Agrupamos estos tres aspectos en función de que los entendemos incluidos en una misma problemática: la falta de un sistema objetivo de méritos permite que la regla sea la discrecionalidad del empleador.

En el sistema educativo, especialmente en la gestión oficial (e incluso en los esquemas de supervisión o inspección para escuelas privadas) la valoración de antecedentes, antigüedad y competencias viene de la mano del Escalafón docente.

El tema no es menor. Por imperio del artículo 14 de la Ley 20.206 de Educación Nacional todas las escuelas privadas son parte del “Sistema Educativo Nacional”. Como tales, los docentes privados se encuadran en lo dispuesto en artículo 67 inc. K) de la misma ley, en tanto establece:

*“ARTÍCULO 67.- Los/as docentes de todo el sistema educativo tendrán los siguientes derechos y obligaciones (...)*

*k) Al acceso a los cargos por concurso de antecedentes y oposición, conforme a lo establecido en la legislación vigente para las instituciones de gestión estatal.”*

---

<sup>5</sup> Conadu Histórica aprobó en su congreso de Julio de 2012 una definición de carrera docente de la cual hemos extraído el esquema al que hacíamos referencia. Los elementos son semejantes con la salvedad de las distintas implicancias que asumen en función de la diversidad del ámbito. Puede consultarse en: [http://www.laciudaddemendoza.com.ar/fadiunc04/index.php?option=com\\_content&view=article&id=530:congreso-nacional-de-conadu-historica&catid=65:luchas-y-reivindicaciones&Itemid=79](http://www.laciudaddemendoza.com.ar/fadiunc04/index.php?option=com_content&view=article&id=530:congreso-nacional-de-conadu-historica&catid=65:luchas-y-reivindicaciones&Itemid=79)

Como puede apreciarse, la realidad indica que la mayoría, sino todas, las escuelas privadas del país incumplen con la equiparación del concurso de antecedentes y oposición, o al menos con mantener en el ámbito privado lo dispuesto para las instituciones de gestión oficial. Hablamos generalmente del Escalafón y el concurso de ascenso.



El Escalafón es una ponderación de los meritos del docente que establece un criterio de prioridad para el ingreso, el ofrecimiento de cargos y el ascenso. Como todo sistema de evaluación debe contemplar los aspectos a ser analizados y una valoración de los mismos. Habitualmente se toman en cuenta la antigüedad del docente, la titulación, antecedentes (publicaciones, investigaciones, entre otros puntos) y, en el caso de que existiera, los resultados del examen de oposición.

- **La antigüedad docente:** es una forma de valorar la experiencia en la actividad y la idoneidad en el ejercicio de la misma. Algunos sistemas ponderan además la antigüedad en el cargo de los suplentes que aspiran a la estabilidad laboral que viene con la titularidad. En el caso de las escuelas privadas es importante que se valore la antigüedad en la Institución. Es llamativo ver como es muchas instituciones privadas se pide “adhesión al ideario o al proyecto” y, paralelamente, se eligen para cargos directivos, u ofrecimiento de horas, a docentes “externos”. ¿Es razonable pensar que un docentes que tiene 25 años de trabajo en una institución tenga menos adhesión a sus principios que uno que viene de afuera? Seguramente no. Y tampoco tiene la misma historia, lo cual debe ser contemplado al momento de elegir.
- **La titulación:** Nuestra profesión tiene como uno de sus rasgos distintivos la necesidad de contar con un título docente habilitante para el ejercicio de la misma. Si bien existen cargos que no lo requieren, son la excepción y las distintas normativas han ido en el

sentido de universalizar la exigencia del título. En este sentido, es importante -en función del fomento de la formación profesional y por ende la actualización de los docentes que están en el sistema- que se establezcan grados de validez entre los mismos (Postulaciones, Maestrías, Doctorados). En el caso de la Educación Privada pueden ponderarse los cursos específicos que exija la entidad patronal (Catequesis, Orientación familiar, etc.) siempre que lo sean de manera razonable y no alteren la escala de valor.

- **Antecedentes:** Las publicaciones, investigaciones, experiencias educativas novedosas, el ejercicio de determinados cargos de un docente hacen al perfil de la institución al cual prestigian y jerarquizan. Los antecedentes valoran el capital social y académico del personal constituyendo un valor agregado de importancia práctica y simbólica.
- **El caso de la oposición:** El examen de oposición es la posibilidad que tiene el docente de exponer sus conocimientos, defender sus posturas y expresar sus proyectos ante un tribunal que lo evalúe. Habitualmente, la oposición se utiliza en los casos de concursos de ascenso o promoción, puesto que permite tener un perfil completo del aspirante.

Es necesario aclarar que el examen de oposición nada tiene que ver con una entrevista de selección de personal. Existen escuelas privadas que han pasado su proceso de elección de personal directivo a través de los servicios de una "Consultora en Recursos Humanos". Tal situación es totalmente anómala y no cumple con los requisitos, en tanto la oposición en contexto del concurso requiere:

*"...que el aspirante conozca previamente los aspectos sobre los que versa la evaluación, incidencia de cada etapa evaluativa en el puntaje general, criterio de evaluación de los antecedentes, apuntes, temario sobre los que versará la oposición, conocimiento del jurado interviniente a los efectos de poder efectuar recusaciones que garanticen la objetividad y, fundamentalmente, un esquema de apelación ante la decisión del jurado basado en causales predeterminadas..."*<sup>6</sup>

Retomando el tema de la naturaleza protectoria del derecho laboral de la que habláramos con anterioridad, es menester tener en cuenta que una defectuosa regulación del escalafón o del concurso de ascenso podría desembocar en la misma negación de derecho que pretende tutelarse.

#### **b.- Formación Docente:**

La idea de progreso en la carrera no puede soslayar la necesidad de la capacitación y la actualización permanente. En tal sentido, sin ahondar demasiado en una temática que demanda un estudio profundo, es necesario señalar que para nuestro ordenamiento jurídico la Formación Docente es un derecho laboral. Dicha facultad está establecida en el artículo 67 inc. b) de la Ley 26.206 de Educación:

---

<sup>6</sup> [http://www.lacapital.com.ar/ed\\_educacion/2011/12/edicion\\_140/contenidos/noticia\\_0010.html](http://www.lacapital.com.ar/ed_educacion/2011/12/edicion_140/contenidos/noticia_0010.html)

*“Art. 67 Los/as docentes de todo el sistema educativo tendrán los siguientes derechos y obligaciones, sin perjuicio de los que establezcan las negociaciones colectivas y la legislación laboral general y específica: (...)*

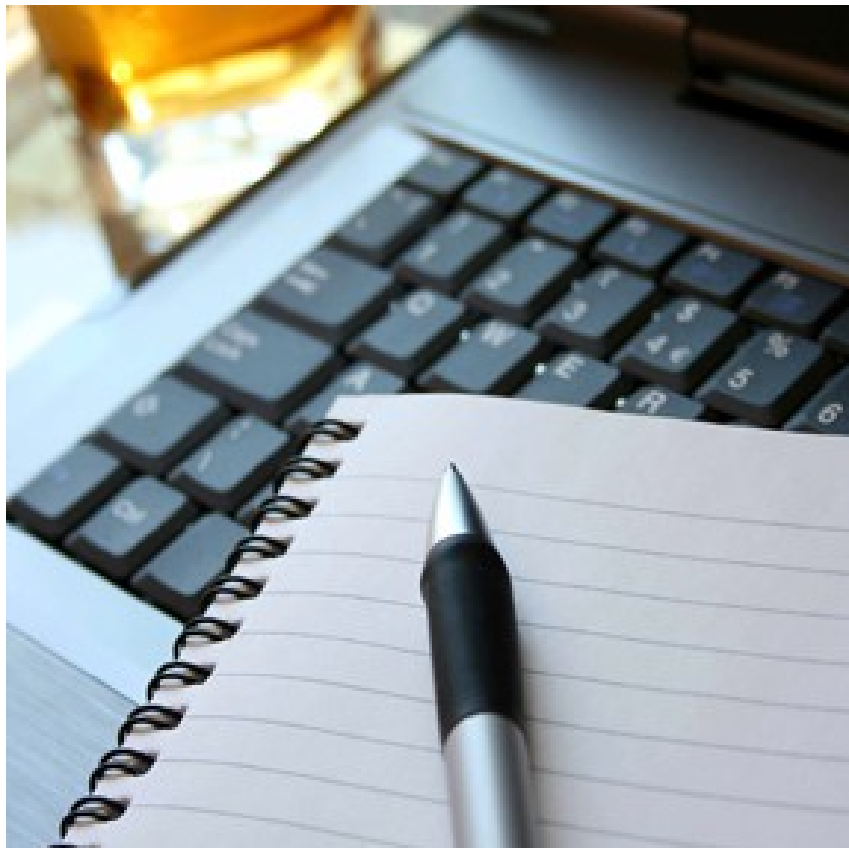
*b) A la capacitación y actualización integral, gratuita y en servicio, a lo largo de toda su carrera.”*

Es decir, sin perjuicio de que cuando se firme el Convenio Colectivo puedan establecerse regulaciones que mejoren las condiciones de ejercicio del derecho a la formación docente, en la actualidad los empleadores de la educación privada están obligados a promoverla en los términos y condiciones que establece la ley. A esto sólo debemos agregar que muchas instituciones privadas cuenta con su propio instituto de formación docente, lo cual simplifica sobre manera su obligación de promover la formación continua para con sus trabajadores.

### **C.- Egreso**

La salida del sistema educativo debe darse a través de las leyes jubilatorias vigentes. Tanto a nivel nacional como jurisdiccional existen regímenes específicos para el sector docente que tienden a atender los requerimientos específicos del sector garantizando un retiro anticipado en años de edad y servicios junto con un haber previsional que garantice la subsistencia.

Sin perjuicio de ello, como la experiencia docente es un capital social de mucho valor, en especial en la formación de nuevas generaciones de maestros, es de trascendental importancia que se garanticen mecanismos en los cuales la comunidad educativa pueda seguirse beneficiando de dichos conocimientos.



En el caso de los docentes en los últimos años de actividad es necesario desarrollar un sistema de tutorías que combinen el saber práctico del docente experimentado con las primeras prácticas profesionales, permitiendo de esta manera la formación en el mismo ámbito de trabajo. Normas de tipo convencional podrían avanzar sobre dichas experiencias que descargan peso en el último tramo de la carrera de un docente e incorporan importantes conocimientos en el inicio de la carrera de otro.

Del mismo modo, es posible servirse de los conocimientos y experiencias de un docente jubilado a través de una permanencia acotada en el sistema. En este sentido existen disposiciones que permiten seguir en actividad después de jubilarse a docente del nivel superior en cargos vinculados a la formación docente o científica.

### **La carrera de los docentes privados (por sus derechos)**

La imposición autoritaria genera rechazo en las sociedades democráticas. La idea de que las cosas “son así” y “nada se puede hacer” se da de bruces con una concepción racional de los derechos de las personas.

Durante muchos años, en las escuelas privadas vimos como esto se impuso. “En la privada te echan y listo”, “Entrás a dedo”, “Te dan la dirección si estás bien con tal o cual”, son frases que calan profundo entre quienes bregan por mejorar las condiciones de vida y trabajo de los docentes privados. De hecho la histórica lucha por el convenio colectivo de la actividad es una clara reacción a la arbitrariedad laboral en el ámbito de la escuela privada.

En este contexto, la estabilidad laboral y la regulación de la carrera docente son dos banderas que debemos llevar adelante contra el autoritarismo extorsivo que concibe, sin remordimientos, una escuela privada en la que los derechos de sus docentes sean tales sólo en función de la discrecionalidad del empleador de turno.

Como vimos a principio de estas líneas, la historia de la lucha no es nueva. La transcripción corresponde a hechos ocurridos entre 1973 y 1974 y sirven para demostrar que con distintos argumentos y posiciones, la idea de ceder ante los derechos de los trabajadores se mantiene intacta. Para ilustrar que esta es una lucha histórica de nuestro sector, basta repasar lo que en aquel entonces se argumentaba en contra del escalafón docente y por lo cual era rechazado:

“Primatesta y los demás obispos cordobeses se quejaron ante el gobernador Ricardo Obregón Cano por el estatuto provincial del docente de la Enseñanza Privada. Les parecía simplista aplicarle la misma reglamentación sobre ingreso, escalafón y estabilidad que a la enseñanza pública y consideraban el proyecto como un cuestionamiento a la misma existencia de la enseñanza privada, al ignorar “los irrenunciables derechos que surgen de la libertad confesional”. La Iglesia amenazo con no matricular a los alumnos pero ante la firmeza del gobierno desistió de escalar el conflicto y prefirió divulgar el contenido ideológico y no gremial que le atribuía (...). Cuando el Congreso de la



Nación voto un proyecto similar, la Iglesia Católica movilizó a todas sus organizaciones para frenarlo. Reivindicaban el sagrado derecho a despedir a docentes sospechosos de heterodoxia.”<sup>7</sup>

Los tiempos avanzaron, los actores son distintos y los argumentos han cambiado (en realidad, algunos no tanto). Actualmente, la Educación Privada es una realidad incuestionable y ampliamente arraigada en nuestra sociedad.



En nuestros días, la responsabilidad patronal recae también sobre muchas entidades no confesionales que tienen una visión distinta de la gestión escolar respecto de la tradicional visión apostólica o comunitaria de la Iglesia Católica. Algunos la califican como más comercial. Otros preferimos llamarla mercantilista. Sin embargo, al momento de cerrar posiciones respecto de las demandas gremiales encuentran coincidencias que difícilmente hallarían en otros campos. El rechazo de la negociación colectiva (y todo lo que ello implica) es un claro ejemplo de ello.

Pero estamos convencidos de que todo tiene su tiempo de maduración. La consolidación democrática debe venir de la mano de la democratización de las instituciones y las relaciones. Hablar de “educación para la democracia”, “escuelas democráticas”, “consensos educativos”, “acuerdos institucionales”, “diálogo participativo” y demás conceptos que pueblan las páginas de los Proyectos Educativos Institucionales cuando a un docente se lo promueve o se lo asciende según el caprichoso criterio de su empleador, es un total contrasentido. Si hay imposición, no hay consenso. Si hay autoritarismo, no hay democracia.

---

<sup>7</sup> Verbitsky; Horacio. Vigilia de Armas. Editorial Sudamericana. Buenos Aires. 2009. Pag 304

El escalafón, los concursos, la formación docente y el respeto por la carrera son manifestaciones de una concepción de la educación privada que piensa en la calidad educativa desde el respeto al trabajador, ve el progreso de la educación desde el desarrollo de la potencialidad de los actores y prioriza la igualdad de oportunidades por sobre mezquinos privilegios de antaño.