

MÁS ALLÁ DE LAS AULAS: LA PARTE INVISIBLE DEL TRABAJO DOCENTE

RICARDO FUENTES REZA

Centro de Investigación y Docencia, Servicios Educativos del Estado de Chihuahua

RESUMEN: En esta ponencia, se tocan algunas cuestiones relacionadas con “la carga extra” que implica regularmente el trabajo docente, en particular del nivel de secundaria, y que se asume como “normal” o inherente a la profesión. Es en cierta forma un tiempo laboral invisible y no remunerado. Y es que la jornada de trabajo no se termina al cerrar el turno o concluir el horario que cada educador tiene, sino que continúa de muy diferentes formas reduciendo su tiempo social o familiar y a la vez diluyendo su ingreso por hora ya que no se trata sólo de cubrir el tiempo frente a grupo por un precio, sino que además implica, por el mismo valor, otras tareas adicionales y complementarias.

Esta ponencia se desprende de un estudio etnográfico que se realizó en 4 escuelas secundarias técnicas y en 4 secundarias

generales del estado de Chihuahua, localizadas en Cd. Juárez, Parral, Cuauhtémoc, San Juanito, y la Cd. de Chihuahua.

Es un trabajo que se deriva de la segunda fase –cualitativa- de una investigación más amplia de enfoque mixto que fue auspiciada por Fondos Mixtos CONACYT-Gobierno del Estado de Chihuahua cuya duración fue de 2 años de trabajo con un equipo de 7 investigadores pertenecientes al Centro de Investigación y Docencia dependiente de los Servicios Educativos del Estado de Chihuahua y de la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte del Estado de Chihuahua.

PALABRAS CLAVE: Horas extra, intensificación del trabajo, docentes, enseñanza secundaria, reforma.

Introducción

Con el acuerdo secretarial publicado en el *Diario Oficial* de la Federación, el 26 de mayo de 2006, se pone en marcha de manera formal la Reforma de la Educación Secundaria donde se plantea como propósito educativo central, el énfasis en el desarrollo de habilidades y competencias básicas para seguir aprendiendo; la renovación de los programas de estudio, y el apoyo permanente y sistemático a la profesionalización de los maestros y directivos del nivel (SEP, 2007).

Las condiciones laborales de los docentes, responsables directos de la implementación de la reforma, parece ser tuvieron modificaciones en algunos aspectos mientras que en otros permanecieron igual; sin embargo, en lo general no fueron consideradas dichas condiciones como elemento fundamental de la reforma. En este caso, nos referimos a la tendencia ya prolongada de intensificación del trabajo docente además de la implicación de la necesidad de dedicarle tiempo extraordinario a la función docente más allá de la jornada laboral convenida.

Desde este horizonte referencial, se pretende identificar y esclarecer algunas de las actividades adicionales que los educadores de secundaria dedican más allá de su jornada de trabajo establecida, así como documentar algunas de las derivaciones que esta práctica conlleva, inherentes a la naturaleza peculiar del trabajo docente que permita sacar a la luz algunos aspectos no visibles de su condición laboral.

Método

Considerando que la RS es el marco en que se lleva a cabo el proyecto de investigación, como todo estudio etnográfico el interés estuvo centrado en el rescate de los aspectos culturales que definen el quehacer de los sujetos en los espacios escolares como lo señala Geertz: “el análisis consiste en desentrañar las estructuras de significación [...] y en determinar su campo social y su alcance” (2006, pp.20-24). En este sentido, Rockwell señala:

Un estudio etnográfico [...] Requiere una estancia relativamente prolongada en una localidad relativamente pequeña, de tal forma que el investigador, o el equipo de investigadores, pueda construir relaciones de confianza con algunos de los habitantes, tener acceso a acontecimientos públicos y documentar su experiencia por vía escrita o gráfica. [...] la tarea principal es aproximarse a los lenguajes y conocimientos locales [...] la experiencia de campo es crucial para este enfoque (2009, p.184).

Y sigue refiriendo elementos que permite ubicar a la narrativa como una de sus formas para documentar las evidencias y las interpretaciones que se hayan derivado de estas:

Sin embargo, la etnografía no termina allí, sino que culmina con la producción de representaciones textuales de la realidad estudiada, textos redactados por las mismas personas que realizan el trabajo de campo. El género textual etnográfico privilegia la narración y la descripción (Ibidem).

Continuando la idea, en esta investigación se optó por un modelo que no quiebra o descompone los fenómenos sino que se estructura en una narración coherente integradora

de interpretaciones y elementos precisados ya por otros investigadores, con los testimonios de lo observado y consultado.

Así, el presente trabajo se desarrolló de enero a diciembre de 2011 y consistió de un estudio etnográfico en 8 escuelas secundarias -4 técnicas y 4 generales-; 3 días a la semana por 4 meses se registraron observaciones; también se entrevistaron a 7 directores, 51 docentes, 4 subdirectores, 10 prefectos, 6 orientadores, 3 supervisores, 5 jefes de enseñanza. Se realizaron además 14 grupos focales con 105 alumnos. Resumiendo: 1441 horas de observación y 144 horas de entrevistas audio-grabadas.

Análisis de resultados

En la docencia, en particular en la que se ejerce en el nivel de secundarias, hay una invasión de su tiempo libre por las actividades extra a la jornada laboral. Se requiere revisar esta peculiaridad de la profesión docente porque “el tiempo de trabajo remunerado es incomprendible sin tener en cuenta el resto de tiempos sociales” (Callejo, 2005, p.1) Pero además, “si el tiempo de trabajo actúa como un pivote de los demás tiempos (Prieto & Ramos, 1999, citado por Callejo) es porque alrededor del mismo se estructura el conjunto de la jornada, tanto de los propios trabajadores como del resto de miembros de la unidad familiar” (2005, p.7).

Partimos del hecho de que la función docente regularmente trasciende el horario que marca su nombramiento. Para cumplir el trabajo asignado frente a los alumnos, es necesario dedicar tiempo extra a la preparación y diseño de las clases, al acopio de materiales, a la revisión de trabajos, a la elaboración de ejercicios, a la búsqueda de información y a la propia capacitación, actualización y formación profesional. Entonces, por lo regular es un trabajo que se extiende más allá de sus horas de jornada; esta parece ser una situación normal para los docentes, parece ser parte de la naturaleza misma del trabajo docente. De tal forma que la tipificación de trabajo extra o extraordinario tiene características particulares que es necesario explicar a la luz de lo que este concepto significa en un trabajo distinto a la función educativa pública de educación básica.

De acuerdo con el Instituto PYME en el contenido mostrado por Nacional Financiera, S.N.C. (2010)

la jornada de trabajo es considerada como el tiempo durante el cual el trabajador está a la disposición del patrón para desarrollar sus labores hasta que concluye la duración fijada

para el turno que le corresponde. Ahora bien, el tiempo extra es la prolongación de la jornada de trabajo, lo cual consiste en continuar trabajando después de concluida la jornada establecida.

Para declarar como trabajo extra un período de tiempo, deben considerarse algunas reglas:

- a) Siempre debe ser autorizado y ordenado por el patrón y no depende de la voluntad del trabajador. Ya que si así fuera, el obrero prolongaría la jornada cada vez que necesitara mayor pago.
- b) El tiempo extra debe obedecer a necesidades de la empresa y debe ser evitado en lo posible, pues además de que produce doble pago de salario, tiene en la Ley un límite de 9 horas a la semana. Si se rebasa ese tiempo, el patrón puede ser multado por la autoridad del trabajo con hasta 315 veces el salario mínimo (Artículo 1000 de la Ley) además de que debe pagar el exceso con salario triple, en lugar de doble. Es decir, las primeras 9 horas de tiempo extra a la semana se pagan con el doble del salario y las que excedan con el triple. Por eso, también es importante no confundir el tiempo extra con el trabajo en día de descanso, semanal u obligatorio.

Por otro lado, en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública (1947), en el Capítulo V, De las Jornadas de Trabajo se establece la referencia al tiempo extra en los siguientes dos artículos:

Artículo 30. Cuando se aumentan las horas de jornada máxima, excepción hecha del aumento debido al retraso imputable al trabajador, el trabajo será considerado como extraordinario y se retribuirá con salario doble.

Artículo 34. Las horas extraordinarias sólo se justificarán cuando razones imperiosas del servicio lo requieran, y siempre que una situación transitoria las demande, para lo cual será necesario que los jefes de Dependencias soliciten previamente la autorización respectiva del Secretario, Subsecretario y Oficial Mayor, con una exposición amplia de los motivos que las originen, o bien por resolución del titular del ramo. En los casos de fuerza mayor, los jefes de las Dependencias podrán ordenar la prestación de los servicios extraordinarios justificando posteriormente las causas.

Es evidente que este marco que se plantea como punto de partida para considerar lo que es trabajo extra legalmente hablando, no opera en las escuelas secundarias, por lo regular los docentes pueden seguir realizando trabajos adicionales en la escuela después de

cumplido su horario laboral según se requiera oficialmente o ellos lo consideren necesario, esto debido a que

En realidad la escuela no se termina a las dos de la tarde, o sea la escuela siempre tiene trabajo extra llámese actividades deportivas, culturales, llámese situaciones de socialización [como] por ejemplo las tardeadas de los jóvenes, cuestiones de planeaciones también por las tardes, que tiene uno que realizar labores manuales que para el 10 de mayo [o] para el desfile, todo eso o sea, las actividades de la escuela no terminan a las dos de la tarde, hay veces que usted entra aquí, que le diré, a las 3, 4 de la tarde y va a encontrar [...] lleno [de] actividad durante la tarde (Docente: 11:120; 2741:2749).

Es común que para el desarrollo de algunas actividades especiales, en las escuelas se le pida a los profesores que realicen alguna tarea fuera del horario establecido, pero además de manera cotidiana los docentes se llevan trabajo a su casa como el de revisar tareas, exámenes o también realizar planeaciones y preparar sus clases.

-I: ¿Entonces eso implica que a veces se lleva a casa el trabajo? -D: Siempre, hay que estar revisando los cuadernos... trabajitos. I: ¿Y tiene familia usted maestra? D- Sí, bebés chiquitos. -I: ¿Y cómo le hace? -D: Pues los duermo y empiezo a trabajar ya en la noche... y ellos a veces son partícipes (Docente: 11:42; 545:551).

Otra modalidad de trabajo fuera del horario establecido son las comisiones, como por ejemplo el seguimiento de programas o campañas que el colectivo escolar asume o el directivo haya encargado:

Sí, sí, son horas extras, incluso a veces descuida uno muchas cosas de repente, sí se ven en problemas, por ejemplo tuvimos el año pasado autoevaluación; éramos cinco maestras, hicimos un trabajo tremendo, nos veíamos casi a diario en casa de una o de otra y era... a veces a los hijos, pobrecitos, se ponían a jugar y nosotros trabajando en la computadora con estadísticas, cuestionarios... Ya cuando termina uno les dice "ya los extraño" (Docente: 11:17; 1378:1384).

En otro sentido, la carga diaria varía y particularmente se incrementa sufriendo una intensificación de su jornada laboral, la cual se suma a esa cantidad de actividades adicionales que debe y necesita realizar para lograr un "buen" desempeño, asunto que aun cuando no tiene que ver con horas fuera de compromiso formal, si tienen que ver con un desgaste físico y psicológico del docente además del deterioro de sus condiciones de laborales.

Por eso existe otra cuestión al margen de las horas extraordinarias que tiene que ver con la cantidad de alumnos por grupo que atienden en los diferentes grados y asignaturas: la composición del número de alumnos y la peculiaridad de varios grados así como algunas asignaturas atendidas por un mismo profesor, le lleva a una intensificación de su trabajo, lo cual deriva en una carga mayor de responsabilidad en tanto estos indicadores se in-

crementan, porque un docente que atienda el número de alumnos promedio regular, por decir unos 30 alumnos por grupo y tiene sólo una asignatura y en un solo grado, entonces su trabajo tiene menos dificultad que otro que atiende 48 alumnos por grupo, que lo hace en los tres grados y además atiende por ejemplo tres asignaturas diferentes.

A partir del planteamiento teórico sobre “la intensificación del trabajo” (Larson, 1980, pp.167 y 168, citado por Guerrero, 2003, p.384) donde se señala como tal a la “sobrecarga crónica de trabajo, [como] una de las formas más tangibles de erosionar las prerrogativas laborales de los trabajadores cualificados”, años más tarde (Michael Apple, 1989, citado por Guerrero, 2003)

hizo suya la tesis y la dio a conocer en su obra *Maestros y Textos*, donde la aplicó al trabajo del profesorado, señalando que era una de las formas más tangibles de erosionar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la enseñanza, yendo en su desarrollo desde no tener tiempo para tomar café hasta el sentimiento de una sobrecarga crónica de trabajo (p.385)

De tal forma que la actividad aumenta de manera importante y su condición laboral aunque es diferente, se retribuye vía salario por una cantidad semejante a otro que tenga condiciones distintas.

Aunque no hablamos de un tiempo adicional reglamentado después de cumplir la jornada de trabajo, sí nos referimos a diferentes cargas de trabajo; finalmente a pesar de la diferencia, no hay distinción, todo se paga igual y los criterios para evaluar los estándares de calidad del trabajo que realiza cada maestro, tiene referentes relativamente laxos; es decir, hasta ahorita no se establece una diferencia detallada con la intención de variar la retribución salarial, ya que ésta en su sueldo base es homogénea y genérica, salvo las prestaciones y programas en que se participe.

Siguiendo con la revisión sobre el tiempo extra, se habló de una primera regla en el marco jurídico con el que iniciamos esta reflexión, que refiere: “siempre debe ser autorizado y ordenado por el patrón y no depende de la voluntad del trabajador. Ya que si así fuera, el obrero prolongaría la jornada cada vez que necesitara mayor pago” (Instituto PYME, 2010).

En ese sentido, una docente comenta:

Sí, sí se satura la carga de trabajo y en algunos momentos sí requerimos de decir: bueno ¿con qué quiere que cumpla más? Con toda la carga administrativa o con mi trabajo frente al grupo y yo siempre [...] he dado más importancia al trabajo frente al grupo porque final-

mente los muchachos tienen que ir preparados, tienen que ir preparados a... a enfrentarse al siguiente nivel que es la preparatoria (Docentes: 9:16; 175:183).

Y es que se trabaja el tiempo que sea necesario, y en este sentido Callejo (2005) comenta:

La mala conciencia ante el incumplimiento de los objetivos o la falta de finalización de las tareas parece derivar de una imagen de lo que se entiende por profesionalidad puesta en juego. Es "poco profesional" dejar las tareas inacabadas por cumplir sólo con el horario formal. Una actuación así genera culpabilidad. Incluso, cuando se sobrepasa ampliamente el horario (p.13).

De acuerdo con lo señalado, al sumar las horas de su nombramiento más las horas adicionales que le aporta al trabajo, el valor original de la hora por su nombramiento se diluye, esto es, el pago por hora formalmente establecido se reduce al aumentar el tiempo de su esfuerzo a voluntad. O sea, su intención es hacer bien su trabajo que ya tiene un precio determinado, sin fijarse mucho en el tiempo adicional.

En la segunda regla del marco jurídico referido se establece que

el tiempo extra debe obedecer a necesidades de la empresa y debe ser evitado en lo posible, pues además de que produce doble pago de salario, tiene en la Ley un límite de 9 horas a la semana. Si se rebasa ese tiempo, el patrón puede ser multado por la autoridad del trabajo con hasta 315 veces el salario mínimo (Artículo 1000 de la Ley) además de que debe pagar el exceso con salario triple, en lugar de doble (Instituto PYME, 2010).

En la profesión docente del sistema público no se señala como necesidad por parte del empleador, el tiempo extra; parece que confía en que los docentes lo realizarán por el mismo sueldo y por eso no establece medios para sufragar los costos de una aplicación de tiempo extra; esto aun cuando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional en su Artículo 39 señala: "las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria" pero esto se aplica parece ser solo a dependencias distintas que la Secretaría de Educación Pública en cuanto a su planta de trabajadores de base.

Por lo tanto, el tiempo extra aunque se realiza, no se paga

-I: ¿Pero tienen compensaciones por esas extras? -D: Pues ya ve que se maneja que no trabajamos la hora completa, trabajamos en realidad los 50 minutos y esa ha sido una de las cosas que nos han manejado que ahí tenemos. -I: ¿Pero sí ha hecho cuentas usted y compensan esos 50 minutos? -D: Ah, no, me salen debiendo. Por muchos años me salen debiendo [risas] (Docente: 11:232; 2006:2012).

Incluso podemos encontrar casos donde el docente trabaja un horario formal o porción de él sin recibir pago prolongándose a veces años y el docente acepta esta situación esperando la oportunidad de completar su tiempo. Ahora sí que se coloca el docente en la posición de “hacer méritos” para “ganarse” unas horas: “[Refiriéndose a comisiones no docentes adicionales] he tenido pero son temporales, es para algún evento. Pero una comisión permanente así no tengo [...] He estado metiéndole horas extras los cuatro años desde que llegué” [tiene un nombramiento de 27 horas y trabaja 35] (Orientador: 25:174; 850:852). O como lo señala otro docente:

Siento que he colaborado mucho aquí en la escuela, estuve trabajando de enero para acá en tutoría y esas horas a mí no me las pagaron, me cambié y me quitaron la hora en diciembre y de hecho a mí me avisaron apenas en abril que no tenía esa hora, cuando me llegó el pago de hecho (Docente: 36:183; 1618:1650).

De tal forma que es necesario reiterar que la motivación principal de los docentes es regularizar su condición laboral colaborando en lo que sea necesario con tal de que le completen su horario o le mejoren su clave. Así se realizan infinidad de trabajos que permanecen en la sombra en la lógica de los méritos que se “apuntan” para lograr mejorar su condición.

Referencias

- Callejo, J. (2005), Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico, en Cuadernos de Relaciones Laborales, No. 23, consultado en <http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento8777.pdf> el 2 de abril de 2011.
- Geertz, Clifford (2006). La interpretación de las culturas. Gedisa editorial, España.
- Guerrero, S. (2003), Reforma educativa, profesionalización e intensificación del trabajo docente en educación infantil, en Revista de Educación No. 332/2003, Págs. 383-406, consultado en <http://books.google.com/books?id=KOGHU6ETL> el 5 de abril de 2011.
- Rockwell, Elsie (2009). La Experiencia Etnográfica. Historia y cultura en los procesos educativos. Buenos Aires: Paidós Voces de la Educación.
- SEP (2007). Plan de estudios de educación secundaria 2006. Secretaría de Educación Pública, segunda edición, 2007.