

La degradación de las condiciones de trabajo de los docentes: la superexplotación de los profesores a tiempo parcial¹

por Ramón Rosario Luna, Ph.D.²

0- Introducción

Es sorprendente que prácticamente no existe investigación sobre la actual degradación de las condiciones laborales de los docentes en Puerto Rico. Sin embargo, si nuestra tarea como profesores es realizar trabajo intelectual, y las condiciones de la realización del trabajo intelectual son sistemáticamente atacadas, investigar sobre ese fenómeno debería ser prioritario para nosotros.

Para examinar este tema asumiremos el siguiente plan: (1) precisaremos las condiciones objetivas y subjetivas de los profesores, (2) analizaremos las condiciones de trabajo de los profesores a tiempo parcial, (3) revisaremos la tendencia de los patronos universitarios a incrementar la proporción de los profesores que trabajan en estas condiciones, (4) comentaremos cómo estas condiciones de trabajo amenazan la calidad académica de la universidad y (5) propondremos unas mejoras a las condiciones de trabajo de los docentes sin plaza.

1- Condiciones objetivas y subjetivas de los profesores

La pregunta inicial es ¿qué lugar ocupan los profesores dentro de las relaciones de producción?, o ¿cuáles son sus condiciones objetivas? Los profesores no son patrono capitalista (no son propietarios de medios de producción que contratan trabajadores asalariados); tampoco son pequeña burguesía clásica (no son propietarios de medios de producción que no contratan trabajadores asalariados); tampoco gerentes que dirigen producción en nombre del patrono. Son trabajadores asalariados³: educan estudiantes,

¹ Ponencia ofrecida el 15 de marzo de 2007 en UPR-Río Piedras y el 29 de marzo de 2007 en la UPR-Cayey. Esta fue parte del foro “Problemas de la universidad neoliberal”, organizado por “Apuesta, revista alternativa de política y cultura”.

² Profesor a tiempo parcial, desde agosto de 2001, en el Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Estudios Generales del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.

³ Hay relaciones de producción capitalistas si “entran en contacto [...] dos clases muy diferentes de poseedores de mercancías; a un lado *los propietarios del dinero, de medios de producción y de subsistencia* [...]; al otro lado,

investigan y dan servicios a la comunidad a cambio de un salario que les paga una empresa de la cual no son dueños. Pero, en particular son trabajadores expertos. Esto significa que: (1) son relativamente autónomos, (2) cuentan con capacidades sobresalientes y (3) estas capacidades requieren altos niveles de preparación académica y salarios correspondientes que permitan las condiciones de su reproducción.⁴

Complementariamente nos cuestionamos: ¿cuál es la posición subjetiva de los profesores?, ¿qué auto-imagen tienen?, ¿qué relación imaginan tener con las relaciones sociales de producción?, ¿cómo se asumen dentro de la relación capital/trabajo? Los profesores asumen una subjetividad pequeñoburguesa, específicamente profesional-elitista. La construyen a partir de estos privilegios: (1) su condición de expertos derivada de un sobresaliente nivel educativo, (2) la relativa autonomía de tareas del profesor, (3) el carácter principalmente individual de su trabajo, (4) una tradición de condiciones de trabajo (salariales y de estabilidad) privilegiadas (que están en vías de extinción) y (5) minúsculos y efímeros espacios gerenciales, como puestos de dirección (de departamentos y facultades) y participación en comités de personal para parte de los profesores con plaza.

Esta subjetividad pequeñoburguesa obstaculiza reconocerse como trabajadores y defenderse de las agresiones del patrono. Creerse no-explotados ha facilitado que el patrono les imponga superexplotación.

2- Condiciones de trabajo de los profesores a tiempo parcial: precariedad y superexplotación

Desde Marx, definimos la relación capital/trabajo así: el capital paga un salario por el uso de la fuerza de trabajo, el trabajador usa el salario para reproducirse y el capitalista usa la fuerza de trabajo para producir ganancias⁵. Hay explotación si el trabajador produce más allá del equivalente en valor a su salario y el patrono se apropia de ese (plus)valor. Normalmente, el salario es el costo de la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin embargo, es posible “*la reducción del salario del obrero por debajo del valor de su fuerza de trabajo*”

trabajadores libres, vendedores de fuerza de trabajo propia”. Marx, Karl El capital. Crítica de la economía política. México: (Siglo veintiuno, 1975) 381. El énfasis está en el original.

⁴ Para una adecuación de los conceptos de clase al capitalismo contemporáneo, vea Wright, Erik Olin. Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis. (Nueva York: Cambridge University Press, 1977) 1-90. Allí se elabora el concepto de trabajador experto.

⁵ Marx, Karl Elementos fundamentales para la crítica de la economía política. (México: Siglo veintiuno 1971) 215.

[...] “de éste modo se opera una reproducción insuficiente de su fuerza de trabajo”⁶; el capital puede aumentar plusvalor mediante esta reducción violenta del salario⁷. Así, “parte del fondo necesario para el consumo del obrero se transforma en fondo para la acumulación del capital”.⁸ Esto es lo que Marx, y luego Marini, llamaron superexplotación, o explotación extraordinaria⁹.

¿Le sucede esto a los profesores? En el sistema UPR, un profesor con plaza, con grado doctoral, empezando, recibe \$49,572 anuales¹⁰. Si estimamos la aportación patronal al seguro médico en \$6,000 anuales, el salario anual es \$55,572. Pero si el patrono contrata profesores a tiempo parcial, a los que les paga \$1,968 por sección, las ocho secciones anuales que son la carga completa del profesor le cuestan solo \$15,744. Entonces los profesores a tiempo parcial cobran 71% menos que los que tienen plaza y su pago por hora baja de \$25.56 a \$7.57. Esto plantea las siguientes relaciones entre ingreso y cantidad de tarea para profesores contratados a tarea parcial:

- 2 secciones/semestre: \$7,872/año (14% del salario por el 50% de la tarea)
- 3 secciones/semestre: \$11,808/año (21% del salario por el 75% de la tarea)
- 4 secciones/semestre: \$15,744/año (28% del salario por el 100% de la tarea)¹¹
- 5 secciones/semestre: \$19,680/año (35% del salario por el 125% de la tarea)
- 6 secciones/semestre: \$23,616/año (42% del salario por el 150% de la tarea)
- 7 secciones/semestre: \$27,552/año (50% del salario por el 175% de la tarea)
- 8 secciones/semestre: \$31,488/año (57% del salario por el 200% de la tarea)
- 14 secciones/semestre: \$55,104/año (99% del salario por el 350% de la tarea)

⁶ Marx, Karl. El capital. Crítica de la economía política. (México: Siglo veintiuno, 1975) 381. El énfasis está en el original.

⁷ Marx, (1975) 741.

⁸ Marx, (1975) 741.

⁹ Marini, Ruy Mauro. “*Dialéctica de la dependencia*”, 12 de enero de 2006. <http://mx.geocities.com/gunnm_dream/dialectica_dependencia.html>.

¹⁰ Según la “Escala retributiva general del personal docente. Efectivo al 1ro de julio de 2005”.

¹¹ Los cálculos para 4 o más secciones por semestre asumen que estos profesores consiguieran enseñar en varios recintos de la UPR, situación en la cual el patrono paga la miserable tarifa de tarea parcial (\$1,968/sección). Si el/la docente trabaja en universidades privadas, habría que reducir estos estimados salariales en un 20%.

Recordemos que el salario mínimo anual es \$10,712 y que el Negociado del Censo de Estados Unidos define pobreza como un ingreso menor de \$15,720 al año para una familia de tres o un ingreso menor de \$19,806 al año para una familia de cuatro personas¹². En esa situación incluso trabajar tiempo extra (5 secciones/semestre, 125% de la tarea, 50 horas/semana) plantea pobreza; para superar la línea de pobreza hay que trabajar una jornada de 60 horas/semana (6 secciones/semestre) Para ingresar un salario similar al de un profesor con plaza, el profesor sin plaza tendría que enseñar ¡14 secciones por semestre, 140 horas a la semana, tres y media jornadas laborales! Así trata a los doctores esta institución que pretende ser universidad doctoral: arrojándolos a la pobreza.

Esto es más duro aún para los profesores de las universidades privadas: allí pagan unos \$1,600 por sección, lo que significa unos \$6,400 anuales por 20 horas a la semana, alrededor de \$9,600 por 30 horas a la semana, \$12,800 por jornada completa ¡y \$19,200 por trabajar 60 horas por semana! La superexplotación en las universidades privadas se complementa con el tipo de tarea que el patrono requiere: trabajar con grupos de 40, 50 ¡y hasta 60 estudiantes. Estos salarios plantean un pago por hora de \$6.20, ¡a doctores!

Esto es más difícil si las secciones que enseñas durante un semestre están dispersas por varias instituciones; y se agrava si enseñas varios cursos diferentes durante el semestre y si esos cursos cambian cada semestre y te informan tu programa de trabajo durante la primera semana de clases. Tomemos en cuenta también que para los profesores sin plaza que tienen contrato a tiempo parcial la duración de sus contratos es semestral, por lo que viven una espantosa incertidumbre laboral. Como si esto fuera poco, sufren desempleo estacional: no cobran en el verano durante cinco quincenas (junio, julio y la primera quincena de agosto) ni durante la primera quincena de enero.

Pero subestimamos el grado de precariedad de estos profesores si obviamos que estos trabajan sin derecho a seguro médico, ni a licencia por enfermedad, ni a licencia por maternidad ni paternidad, sin plan de retiro ni vacaciones. El ahorro de la universidad-patrono es la pobreza del profesor.

¹² U.S. Census Bureau (2005) "Poverty Thresholds for 2005 by Size of Family and Number of Related Children Under 18 Years", 1 de mayo de 2006 <<http://www.census.gov/hhes/www/poverty/threshld/thresh05.html>>.

El estudio del efecto psicológico de esta superexplotación se ha desarrollado mediante el concepto de “mobbing”, o psicoterror laboral.¹³ Algunos efectos comunes del “mobbing” son desconfiar de sí mismo, temerle a su contexto y someterse plenamente a sus superiores.¹⁴ Esta precariedad económica crea trabajadores académicos políticamente dóciles.

El origen técnico-burocrático de esta atrocidad radica en pagar cada sección que enseña el profesor que trabaja a tarea parcial como si fuera una “compensación adicional”. Para el profesor con plaza que ya tiene preparado el curso, enseñar una o dos secciones más pudiera parecer poco esfuerzo adicional. ¡Pero esto también es superexplotación!: tomando en cuenta que el profesor enseña cuatro secciones, participa en un comité y realiza una investigación, asumir una “compensación adicional” es trabajar 16.67% más a cambio de 7.08% más de ingreso. ¡El tiempo extra se paga a menos de la mitad de salario por unidad de tiempo!

La hiper-pauperización se institucionaliza cuando se aplica esa estructura de pagos “por compensación adicional” a profesores que no tienen contrato a tiempo completo. Esta es la cúspide universitaria de la acumulación flexible, del post-fordismo, del neoliberalismo: la superexplotación, pagar solo \$1,968 por sección a los profesores que trabajan a tiempo parcial.

3- Frecuencia de estas condiciones de trabajo

Esto es parte de una tendencia general de la academia capitalista. En Estados Unidos la proporción de profesores con plaza bajó de 57% en 1975, a 35% en 2003; la proporción de profesores sin plaza aumentó de 43% en 1975, a 65% en 2003¹⁵. ¿Con qué frecuencia ocurre esto en Puerto Rico? Según el Consejo de Educación Superior, el 40% de los profesores universitarios trabajaban a tarea parcial durante el año académico 1998-1999¹⁶: el 19% de los profesores del sistema público y el 58% de los de las instituciones privadas trabajan

¹³ Molina Navarrete, Cristóbal (2006) “Una nueva patología de gestión en el empleo público: El acoso institucional (mobbing)” 1 de mayo de 2006 <<http://mobbing.nu/unanuevapatologia.htm>>.

¹⁴ Sin embargo, la firmeza de carácter del grueso de los profesores en contrato precario es sorprendente. Sería más certero buscar la patología psicosocial (esquizofrenia, sadismo...) en los que operan las cámaras de gas psicológicas y los hornos económicos del (neo)fascismo laboral.

¹⁵ Curtis, John W. (2006) “Trends in Faculty Status, 1975-2003”, American Association of University Professors, 8 de marzo de 2006. <<http://www.aaup.org/research/FacStatTrends.htm>>.

¹⁶ Consejo de Educación Superior *La educación superior en Puerto Rico*. (San Juan: Consejo de Educación Superior: 2004) 31.

“part-time”¹⁷. El sub-campeón de la explotación extraordinaria es el sistema Ana G. Méndez: en el conjunto de la Universidad Metropolitana y la Universidad del Este ¡solo el 7% de los profesores tienen plaza; el 93% no la tiene y ¡el 79% de sus profesores trabaja a tiempo parcial! El campeonato está en manos de la Universidad de Phoenix: ¡allí ningún profesor tiene plaza! y ¡¡¡todos trabajan a tarea parcial!!!

Observemos la tendencia de los últimos seis años académicos en UPR-Río Piedras en la tabla “Docentes según tipo de contrato en el Recinto de Río Piedras”. Puntualizemos: (1) el 36% de incremento en la cantidad de los docentes sin plaza; (2) el aumento en la proporción de los docentes sin plaza: de 29% a 37%; (3) el 57% de incremento en la cantidad de docentes a tiempo parcial; (4) el aumento en la proporción de docentes a tiempo parcial: de 17% a 25%; (5) el estancamiento absoluto de los profesores con plaza: 0% de aumento y (6) el decrecimiento de la proporción de los docentes con plaza, de 68% a menos del 63%:

“Docentes según tipo de contrato en el Recinto de Río Piedras”

Año académico	Total de docentes	Con plaza	Sin plaza (total)	Sin plaza, tiempo compl.	Sin plaza, tiempo parcial	% con plaza	% sin plaza (total)	% sin plaza, tiempo compl.	% sin plaza, tiempo parcial
99-00	1,386	942	408	168	240	68.0	29.4	12.12	17.32
02-03	1,475	972	490	178	312	65.9	33.2	12.06	21.15
05-06	1,506	944	554	177	377	62.7	36.8	11.75	25.03
Cambio de 99-00 a 05-06	8.67%	0.21%	35.7%	5.36%	57.1%	-7.79%	25.17%	-3.05%	44.51%
Tasa de cambio anual	1.44%	0.04%	5.96%	0.89%	9.51%	-1.30%	4.20%	-0.51%	7.42%

(Datos de la Oficina de Planificación Académica del Sistema de la UPR)

Esto se traduce en un déficit de 328 plazas en el Recinto de Río Piedras. Este Recinto da unas 12,718 secciones/año; para esas secciones harían falta 1,272 plazas (asumiendo que cada profesor enseña un promedio de 10 secciones al año). Existen solo 944 plazas; por lo

¹⁷ Consejo de Educación Superior *La educación superior en Puerto Rico*. (San Juan: Consejo de Educación Superior: 2004) 31.

que hay un déficit de 328 plazas. Esto se resuelve con solo \$18,000,000 al año, tan solo poco más del 1% del presupuesto de 1,400 millones de la UPR.

En el Sistema UPR hay un déficit de 500 plazas. Esto se resuelve con unos \$28,000,000¹⁸ al año, cantidad que es solo el 2% del presupuesto de la UPR. Por lo tanto, las razones financieras son injustificadas; esta práctica laboral del patrono tiene su raíz en una intención patronal superexplotadora y en un desprecio por el trabajador intelectual.

4- Otros efectos de la superexplotación de los profesores

Esta degradación de las condiciones de trabajo de los profesores amenaza con disminuir la calidad académica de la institución. Para compensar estos bajísimos salarios, estos profesores tienen que trabajar en varias instituciones simultáneamente, enseñando 6, 7 u 8 secciones por semestre. Esto significa una jornadas semanales de 60 y 70 horas de trabajo, lo que tiene efectos negativos en la calidad del servicio que humanamente pueda ofrecer cualquier profesor.

Esta pauperización dificulta la reproducción adecuada de esta fuerza de trabajo. Estos míseros salarios dificultan en demasía comprar libros suficientes, suscribirse a revistas especializadas, pertenecer a asociaciones profesionales y viajar a congresos de su disciplina a deponer y a escuchar las ponencias de sus colegas. La extensión extraordinaria de la jornada laboral prácticamente imposibilita tener tiempo para investigar-publicar. No olvidemos la degradación de la salud producto del estrés resultante de estas condiciones de existencia ni las trabas que esta pauperización impone a las condiciones de existencia y reproducción de las familias de estos docentes.

La precariedad laboral también menoscaba la libertad académica. Si los temas y métodos de los cursos o investigaciones del profesor en contrato precario desagradan al director de departamento o al comité de personal, estos pueden “no renovar el contrato” (botar) al profesor. La universidad se funda en la autonomía intelectual brindada por la libertad académica y la seguridad de empleo (permanencia) es fundamento de esa libertad. La extinción de la permanencia es la ruta a eliminar la libertad académica y con esto el espíritu crítico en el que debe basarse esta institución.

¹⁸ (500 plazas) (\$55,572 anuales) = \$27,786,000 anuales.

5- Propuesta

Las universidades de mayor prestigio se caracterizan porque sus docentes tienen excelentes condiciones de trabajo para realizar sus investigaciones; tienen una baja tasa de profesores que trabajan sin plaza. La gerencia de la UPR pretende que el Recinto de Río Piedras sea uno doctoral-investigativo; pero actúa contrariamente a esa retórica al despreciar la investigación mediante la degradación de las condiciones de trabajo de los docentes.

Ante esto, dentro de la Asociación Puertorriqueña de Profesores Universitarios (APPU) se organizó el Comité de Docentes Sin Plaza en el 2006. Este delineó esta propuesta de mejoras a las condiciones de trabajo de los docentes: (1) triplicar el pago por curso a los profesores que laboran a tarea parcial; (2) aportación patronal al seguro médico de los docentes sin plaza; (3) otorgar plazas a los profesores que han trabajado a tiempo completo durante cinco años o más y que cuentan con buenas evaluaciones y con los requisitos necesarios para ocupar una plaza regular.

La APPU recogió sobre 500 firmas de apoyo a estas propuestas y se las entregó al presidente de la UPR en una reunión que inició un diálogo con miras a mejorar las condiciones de trabajo de los docentes sin plaza. Estos deben ser los primeros pasos hacia una transformación de la política laboral de la UPR, de modo que se abran las 500 plazas necesarias para que los docentes tengan condiciones de trabajo que aseguren la excelencia académica de la UPR.

Hasta ahora los profesores no han transformado su realidad porque no la entienden; y no la entienden porque apenas han intentado transformarla. Se (mal)entienden como no-trabajadores, lo que les impide actuar en pos de sus intereses de clase; y al no actuar según sus intereses de clase, el orden que los (super)explota queda intacto e incomprensible. Estudiar profundamente nuestra participación en este sistema económico-político es imprescindible para cualquier intento de alterarlo; pero solo al intentar modificar ese orden de relaciones lograremos comprenderlo.