Encuesta nacional de la CTERA:

“Salud y condiciones de trabajo de la docencia en Argentina”





Encuesta nacional de la CTERA:

“Salud y condiciones de trabajo de la docencia en Argentina”

ÍNDICE

Pág. 03 - Introducción
Pág. 04 - Presentación general de los resultados
Pág. 06 - Perfil de la muestra y aclaración metodológica
Pág. 07 - Jornada laboral real e intensificación del trabajo
Pág. 12 - Salud laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Pág. 16 - Condiciones de infraestructura edilicia y recursos pedagógicos
Pág. 18 - Salario y condiciones de trabajo en la docencia
Pág. 21 - Género, cuidados y sobrecarga
Pág. 23 - Reflexiones finales: demandas y líneas de acción sindical

STAFF

Secretaría de Salud Laboral:
- Noemí Tejeda
- Adriana Monteverde

Secretaría de Educación:
- Miguel Duhalde
- Silvia Almazán

Equipo de Trabajo:
- María Abal Medina
- Andrea Núñez
- Federico Bondarovsky
- Lilian Capone
- Marisa Barromeres
- Mariela Preuss
- Paula Matheu

Diseño gráfico:
- Martín Meyer
- Leandro Galván



Agradecemos especialmente a las y los responsables de Salud Laboral de las entidades de base de CTERA que hicieron posible la realización de la encuesta.

INTRODUCCIÓN

La defensa de la escuela pública comienza por reconocer y transformar las condiciones en las que trabajan quienes la sostienen todos los días. Por eso, desde la CTERA impulsamos esta nueva Encuesta Nacional sobre Salud y condiciones de trabajo de la docencia en Argentina, convencidas y convencidos de que producir conocimiento desde las propias experiencias de las y los trabajadores constituye una herramienta fundamental para la organización sindical, la negociación colectiva y la construcción de políticas públicas.

Este informe recoge la voz de 3.365 docentes de diecinueve provincias argentinas. No presenta únicamente datos estadísticos: expresa las condiciones concretas en las que hoy se enseña en nuestro país. Los resultados muestran una profunda intensificación del trabajo docente, la extensión de la jornada laboral más allá del horario escolar, el deterioro salarial, la sobrecarga derivada del pluriempleo, la creciente responsabilidad de las tareas de cuidado que recaen principalmente sobre las mujeres y un preocupante impacto sobre la salud física y mental de quienes enseñan.

Estos procesos no son naturales ni inevitables. Son consecuencia de decisiones políticas que han profundizado el ajuste sobre la educación pública, el desfinanciamiento del sistema educativo, la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, la eliminación de programas nacionales y el debilitamiento de ámbitos fundamentales como la Paritaria Nacional Docente. Cuando se deterioran las condiciones de trabajo docente, también se deterioran las condiciones de enseñanza y el derecho social a la educación.

Desde nuestra organización sostenemos que la salud laboral no puede reducirse al control del ausentismo ni a una mirada individual sobre la enfermedad. La salud de las y los trabajadores se construye garantizando salarios dignos, infraestructura adecuada, estabilidad laboral, tiempos institucionales, formación permanente, reconocimiento profesional y condiciones que permitan enseñar y aprender en escuelas seguras, democráticas e inclusivas.



Este estudio reafirma una convicción histórica de la CTERA: la producción de conocimiento también es una forma de lucha. Investigar las condiciones de trabajo, sistematizar las experiencias de la docencia y hacer visibles las problemáticas que atraviesan las escuelas fortalece nuestras demandas y aporta fundamentos sólidos para seguir defendiendo la educación pública.

Esperamos que esta publicación contribuya al debate pedagógico, sindical y político, y que se convierta en una herramienta para la organización colectiva, la defensa de los derechos laborales y la construcción de políticas públicas que coloquen nuevamente a la educación y a quienes enseñamos en el centro de las prioridades nacionales.

Sonia Alesso
Secretaria General
CTERA





Presentación general de los resultados

En este apartado del informe se presenta la situación problemática en la cual se focaliza la investigación y se comparte una síntesis que introduce a sus principales hallazgos y, por otro lado, se caracterizan las políticas del gobierno de Javier Milei, particularmente aquellas que han producido modificaciones de distinto tipo en las condiciones del trabajo docente, y que han impactado en la salud de la docencia. Seguidamente, se realiza la descripción del perfil de la muestra y el enfoque metodológico de la investigación, como así también las características de la herramienta construida desde la Secretaría de Salud Laboral de la CTERA para el relevamiento y análisis de la información empírica.

Posteriormente, se incluye el análisis de los primeros resultados y las reflexiones emergentes del proceso de investigación organizados en los siguientes apartados: Jornada laboral real e intensificación del trabajo; Salud laboral, accidentes de trabajo y enfermedad profesional; Condiciones de infraestructura edilicia y recursos pedagógicos; Salario y condiciones de trabajo en la docencia; Género, cuidados y sobrecarga. Por último, se comparten algunas reflexiones, conclusiones, así como algunas líneas de acción sindical consideradas desde nuestra organización sindical que se espera que puedan aportar al debate, fortalecer la organización e incidir en la construcción de políticas públicas, sosteniendo que defender las condiciones de trabajo de quienes enseñan es defender el derecho social a la educación.

La lectura de los resultados obtenidos a través de la encuesta que realizó la CTERA durante el año 2025 acerca de la salud, las condiciones laborales y la organización del trabajo escolar de la docencia en la Argentina da cuenta de una situación general caracterizada por la sobrecarga física y psíquica, que hoy padece el cuerpo docente, y por la creciente intensificación de la tarea de enseñar como consecuencia de la combinación de un conjunto de factores que influyen negativamente en este aspecto.

El trabajo de investigación realizado se focalizó en la situación de la docencia argentina y en la percepción que cada docente tiene sobre su trabajo en el marco de una determinada organización institucional, lo que ha permitido entender la existencia de una trama que no se reduce a lo meramente individual, sino que interrelaciona condiciones edilicias, organización del tiempo escolar, estado de salud, situación salarial, cuidados y reconocimiento social como partes de una misma situación problemática. Es decir, no se trata solo de malestares individuales, sino de condiciones estructurales que afectan el derecho a enseñar y aprender.

El presente estudio confirma las tendencias de género ya conocidas en nuestro país con respecto al desempeño mayoritario de mujeres en los puestos de trabajo docente, lo que implica considerar la situación general en directa relación con las tareas de cuidado que, en una sociedad con fuertes rasgos patriarcales como la nuestra, continúa la construcción histórica de la división sexual del trabajo, y visibiliza la distribución desigual de dichas tareas en clave de género, en tanto son realizadas mayoritariamente por mujeres.

Otro hallazgo que debe ser resaltado es que más del 75% de las personas encuestadas manifiesta que su salario docente es el único o principal ingreso en el hogar. Un salario que, además, ha perdido significativamente su poder adquisitivo a partir de las políticas de ajuste impuestas por el gobierno de extrema derecha de Javier Milei.

A estos aspectos que influyen en la creciente precarización hay que sumarle el hecho que el trabajo docente no empieza y termina en el “horario formal” de una jornada laboral. El estudio da cuenta de la existencia de un conjunto de actividades que exceden esta franja temporal establecida como “jornada escolar” y se observa que el “horario real de trabajo” de cada docente se extiende con tareas que se

realizan en su vivienda particular, como la preparación de clases y producción de materiales, evaluaciones, atención de la telefonía celular, respuestas a los correos electrónicos, uso de plataformas digitales, seguimiento y acompañamiento de estudiantes, tareas administrativas, y comunicación con familias o equipos institucionales, entre otras. Es decir, que en la realidad existe una jornada extendida que no es reconocida ni remunerada como trabajo; lo que implica una sobrecarga laboral que no surge sólo de la cantidad de horas frente a estudiantes, sino también de tareas invisibilizadas como las anteriormente mencionadas. A esta situación, además, hay que sumarle que alrededor de la mitad de la docencia trabaja en dos establecimientos y una cuarta parte lo hace en tres o más, y que 3 de cada 10 docentes realiza otra actividad por fuera de la docencia para generar ingresos complementarios.

La afectación de la salud aparece como una dimensión central en el informe. Por cada 10 docentes, 8 de ellas/os declaran haber tenido problemas de salud en el último año de trabajo; y las afectaciones de la salud que aparecen con mayor frecuencia son las de tipo respiratorio, de la voz, digestivos, hiper e hipotensión, articulares, musculares y de salud mental.

En el análisis de las respuestas brindadas por la docencia también se pueden observar al menos dos situaciones que generan más presión aún a la percepción de sobrecarga física y psíquica de las y los trabajadores de la educación. Una de estas situaciones refiere a los accidentes de trabajo (en la escuela e *in itinere*) y a enfermedades profesionales, ya que 4 de cada 10 casos no llegan a una aceptación efectiva por parte de la ART o la entidad correspondiente, debido a que no se realiza la denuncia o bien la denuncia presentada es rechazada.

La otra situación observada refiere a la imposición del "presentismo" en sus diversas acepciones (ítem aula, premio a la asistencia perfecta, productividad, etc.). En este sentido, se observa que gran parte de las y los docentes han asistido a trabajar sufriendo alguna afección, bajo la presión que ejerce el hecho de no percibir un porcentaje de su sueldo debido al uso de alguna licencia, por ejemplo, por enfermedad o por tareas de cuidado.

Las condiciones institucionales no son un simple "telón de fondo"; son una dimensión constitutiva del trabajo docente y operan de manera directa en el conjunto de tareas que implica el hecho de "enseñar en las escuelas". Esto siempre fue así, aunque cabe remarcar que actualmente las condiciones institucionales se han precarizado de manera considerable debido al brutal ajuste en el presupuesto educativo que se impone desde la llegada al gobierno de Javier Milei. Sobre este aspecto, desde CTERA ya hemos observado en reiterados informes que, durante los años 2024, 2025 y 2026, se viene produciendo un sostenido desfinanciamiento y desmantelamiento de los ítems del presupuesto nacional que impactan directamente en las condiciones institucionales y en la organización del trabajo escolar: infraestructura y equipamiento (-98%), fortalecimiento edilicio de jardines de infantes (-100%), ex-Plan Conectar igualdad (-97%), políticas socioeducativas (-88%), desarrollo de la formación tecnológica (-91%), mejoramiento de la calidad educativa (-100%), acciones de formación docente (-77%), entre los principales[1].

Por último, cabe destacar que cuando nos referimos a la cuestión institucional, no solo incluimos las condiciones edilicias de infraestructura, mantenimiento, equipamiento y mobiliario, sino también a las que refieren al tiempo colectivo de trabajo docente, las horas institucionales para la organización escolar, la formación docente, la inclusión digital, las tareas administrativas, las "escuelas seguras", etc.

1. CTERA, Instituto MV, Documento interno "La Situación del Presupuesto Educativo en 2026. Un análisis desde el punto de vista de las y los trabajadores de la educación", junio 2026.

Perfil de la muestra y aclaración metodológica

La encuesta nacional de "Salud y condiciones de trabajo de la docencia en Argentina" forma parte de una de las líneas de acción de investigación que nuestra organización gremial definió llevar adelante para potenciar la producción colectiva de conocimientos acerca del trabajo docente, en este caso, vinculada específicamente a la situación de la salud, la organización y las condiciones laborales de las/os trabajadoras/es de la educación, así como algunas problemáticas que contextualizan a dichas dimensiones constitutivas del trabajo de enseñar en el escenario actual. Según el enfoque que sustenta esta investigación, la vivencia de las/os propias/os trabajadores/as de la educación acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo (en adelante, CyMaT) resulta la mejor forma de acceder al conocimiento de las mismas. Es así que las preguntas acerca de cuáles son los factores o elementos que obturan o que posibilitan o promueven el trabajo docente resultan imprescindibles, fundamentalmente aquellas que consideren las miradas y las voces de la docencia respecto de sus experiencias laborales, y la situación vivida por las y los trabajadores en determinadas condiciones y contextos. En esta encuesta, llevada a cabo por sus propias organizaciones, las y los docentes hablan de sus condiciones de trabajo en primera persona; en otras palabras, no se trata de una mirada externa sino la percepción y conocimiento de las/los propios sujetos acerca de las condiciones en las que realizan su trabajo cotidiano.

El relevamiento contempló la aplicación de un cuestionario individual, en línea, dirigido a la docencia, que se llevó adelante durante los meses de noviembre y diciembre del año 2025 en diecinueve provincias de nuestro país, de distintas regiones.

En total se encuestaron 3.365 docentes de todos los cargos, niveles y modalidades de enseñanza de nuestro país.

La composición de la muestra a nivel nacional registra una presencia mayoritaria de mujeres (77,2%) en la docencia, con un tramo etario que se concentra entre los 36 y 60 años (79,8%) predominando una fuerza laboral adulta, que incluye trabajadoras y trabajadores de la educación que se desempeñan principalmente en los niveles Primario (37,2%), Secundario (36,3%), y con menor presencia en el nivel Inicial (13,6%), lo cual mantiene la distribución de la población docente relevada en el Censo Nacional del Personal de Establecimientos Educativos (CENPE, 2014), así como en la Encuesta Nacional de Salud y Condiciones de Trabajo de la CTERA (2019) en cuanto a nivel, edad y género. Observándose que ampliamente -casi el 94% de las encuestadas- trabajan en escuelas del sector estatal.

En referencia con la antigüedad en la docencia buena parte de los datos evidencian la experiencia de docentes con trayectorias consolidadas en el sistema educativo, en tanto un 56,3% tiene entre 11 y 25 años de ejercicio en el campo de la enseñanza, acumulando años de trabajo en el sistema educativo. No obstante, sólo el 42% es titular en su puesto de trabajo, mientras el resto de las personas encuestadas combina situaciones de titularidad, interinatos y suplencias, lo que nos muestra una estabilidad laboral que aparece combinada con otras formas de contratación de mayor precariedad, fragmentación y con acumulación de cargos.



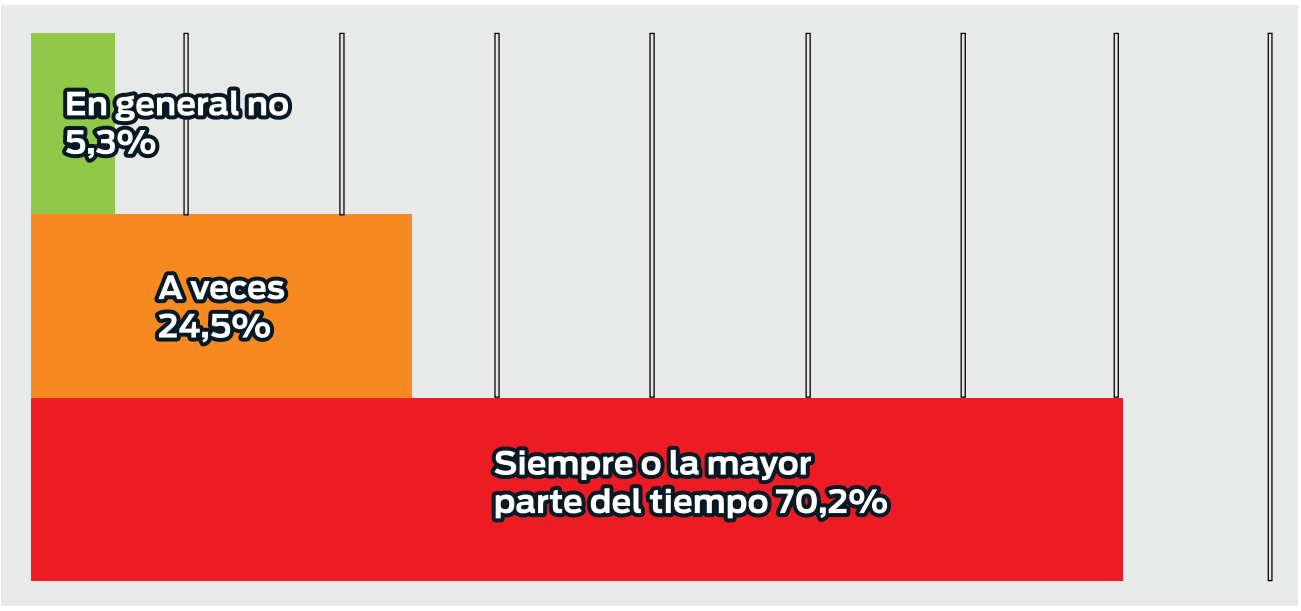
Jornada laboral real e intensificación[2] del trabajo

Durante el período de tiempo considerado en la presente investigación la docencia identifica un fuerte incremento de la carga laboral, que no sólo remite a la intensificación y extensión de la jornada de trabajo, en términos de la cantidad de horas de trabajo diarias en la escuela, en el espacio del aula, sino por fuera del horario laboral, algo que ha sido denunciado históricamente por la CTERA, en términos de la complejidad de un trabajo sin reconocimiento ni remuneración. El lapso de tiempo que la/el docente trabaja en la escuela son las horas de trabajo reconocidas, mientras que el trabajo que se desarrolla fuera del establecimiento escolar, que transcurre muchas veces en las viviendas de las y los docentes, permanece “invisibilizado”, no es reconocido y tampoco es retribuido económicamente.

Los datos muestran que casi un 60% -un 57,6%- de las/los docentes encuestadas/os trabaja más de 26 horas reloj semanales en la escuela, esto es, sin contar el trabajo por fuera de la institución escolar. La amplia mayoría de las y los docentes trabaja en más de un cargo, asumiendo las complejidades de trabajos diferentes, condición que los expone a una sobrecarga laboral que impacta directamente en la salud integral de las/los trabajadores y en la posibilidad de desarrollar adecuadamente el trabajo de enseñar.

En efecto, el 70,2% de la docencia manifiesta sentirse sobrecargado habitualmente en su trabajo. De este porcentaje un 37,2% siente el agobio laboral siempre o casi siempre, mientras un 33% vive la sobrecarga la mayor parte del tiempo.

¿Siente sobrecarga en su trabajo docente?

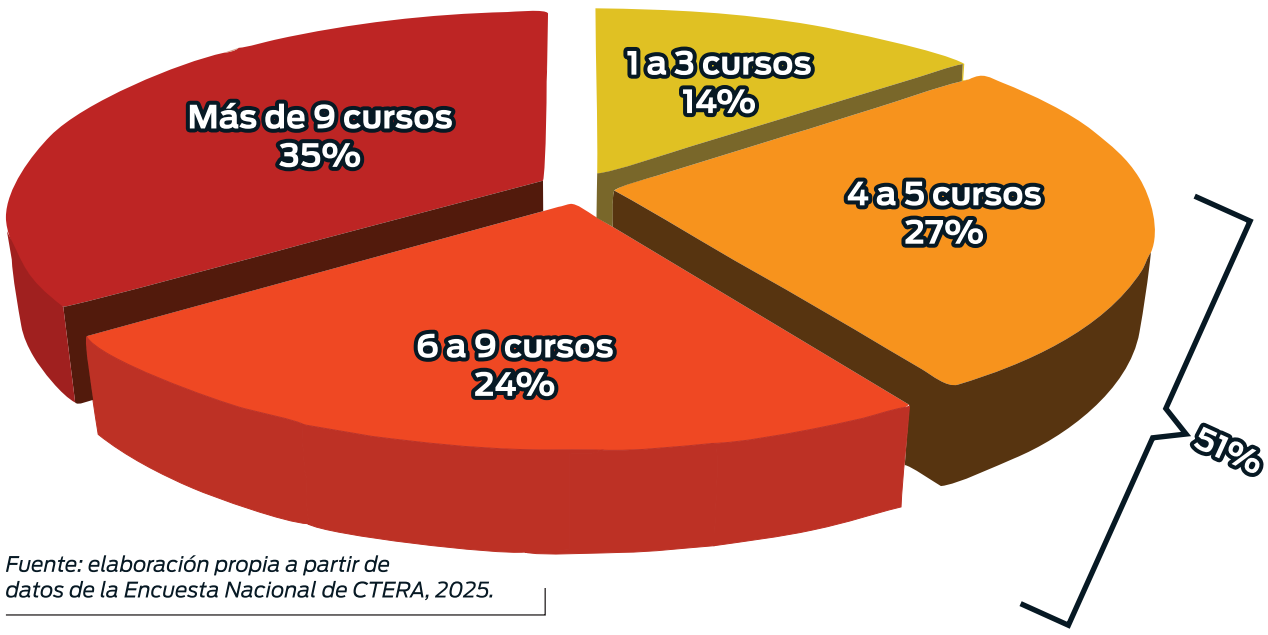


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

2. La sobrecarga laboral es un problema histórico en el trabajo docente, en todos los niveles o modalidades educativas, ya que se intensifica la jornada por el incremento de las demandas desde lo burocrático hasta los diversos desafíos por el incremento de las desigualdades, así como la realización de múltiples tareas no remuneradas por fuera de la institución escolar, produciendo una extensión de la jornada laboral más allá de los tiempos estipulados del trabajo. Esta problemática se potenció a partir de la pandemia debido a la carga adicional de trabajo vinculada al acceso, la disponibilidad y el uso de los recursos tecnológicos, que se suma a la complejidad del trabajo de enseñar. La intensificación del trabajo es definida como producir más en el mismo tiempo o producir lo mismo en menos tiempo, en términos del proceso de trabajo, no solo incrementa el cansancio físico, sino que cuestiona el sentido de trabajo provocando un deterioro de la salud psíquica y mental, además del físico o corporal.

Además, tener más de un cargo, es decir más de un puesto de trabajo docente, significa para las y los trabajadores de la educación tratar en su quehacer cotidiano con las exigencias de múltiples trabajos, que implican muchas veces vínculos con diferentes territorios y comunidades educativas, distintos equipos de conducción, así como grupos numerosos y heterogéneos de estudiantes. Esto último principalmente es notorio en el nivel secundario donde las y los docentes trabajan en una mayor cantidad de instituciones educativas, desplazándose entre múltiples escuelas, y además tienen a cargo diversos cursos de estudiantes: los datos de la encuesta revelan que más de la mitad de las/los encuestados (51%) trabaja y tiene a cargo entre cuatro y nueve cursos de estudiantes, mientras que un 35% lo hace con más de nueve cursos, lo que implica una alta carga laboral, especialmente si se suma el traslado entre instituciones y el trabajo extra laboral que se extiende en las viviendas de las y los trabajadores.

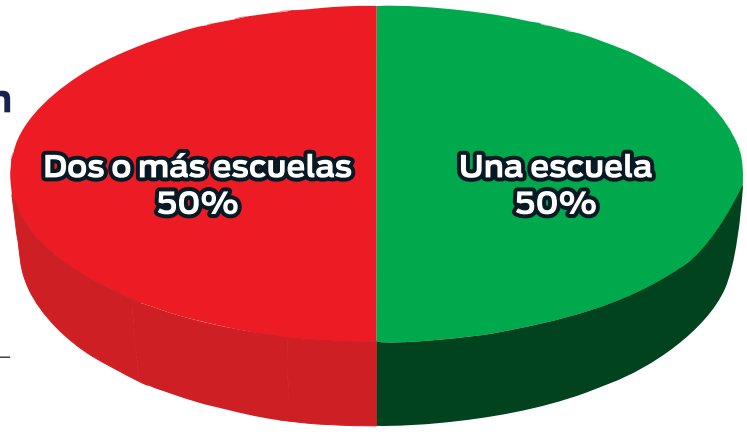
Docentes de secundaria según la cantidad de cursos en los que trabajan



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

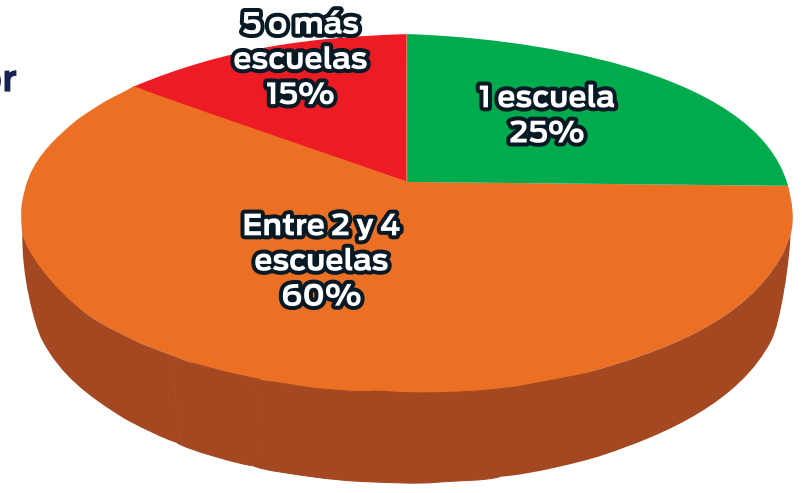
A esta situación antes descrita, además, se agrega que la mitad de la docencia trabaja en dos establecimientos o más, de los cuales una cuarta parte lo hace en tres o más escuelas. Esto último representa un claro obstáculo para que las/os trabajadoras/es establezcan un anclaje y experiencia institucional y, por lo tanto, puedan desarrollar, con sus pares docentes y de forma colaborativa, proyectos educativos sostenidos.

Docentes por cantidad de escuelas en las que trabajan



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

Docentes de secundaria por cantidad de escuelas en las que trabajan

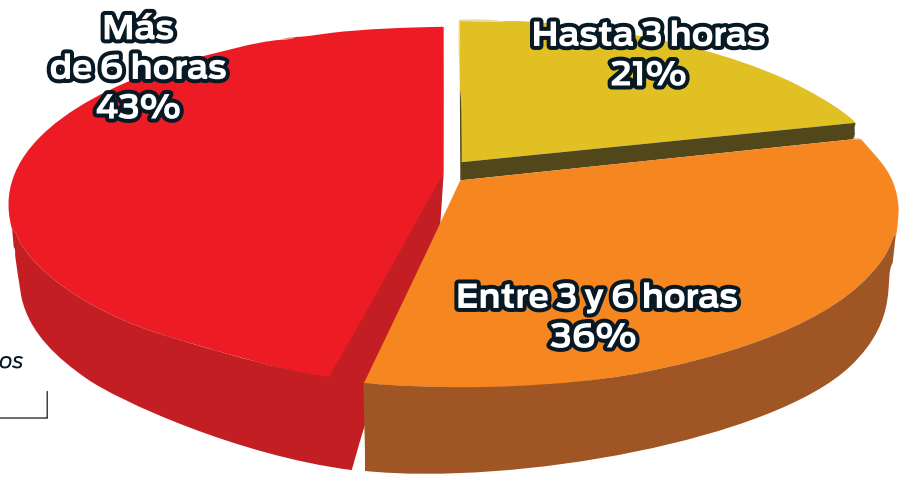


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

En el nivel secundario la cantidad de instituciones se incrementa sensiblemente, el 75% de las y los docentes trabaja en 2 o más escuelas. Actualmente existen suficientes evidencias que señalan que, en las últimas décadas, la intensidad del trabajo educativo (I-BEST, 2023) se ha incrementado fuertemente no sólo en el aula, sino por fuera de la institución educativa.

Esto implica una jornada laboral “extendida”, por fuera de la jornada escolar, que expone claramente la existencia de trabajo docente no reconocido ni tampoco retribuido salarialmente como ya mencionamos al inicio de este trabajo. Los datos recabados muestran que el 43% de las y los docentes que respondieron la encuesta dedica más de 6 horas semanales por fuera de la jornada laboral, en tanto que dentro de ese grupo un 23,2% le dedica más de 9 horas semanales. Esto pone en foco y alerta acerca de extensas jornadas laborales que exceden ampliamente el tiempo dedicado a lo pedagógico en el ámbito escolar, dando cuenta que la sobrecarga no surge sólo de la cantidad de horas frente a estudiantes en el aula, sino también de un amplio abanico de tareas docentes invisibilizadas en el cotidiano: planificación; preparación de clases; diseño, elaboración o adaptación de materiales curriculares; corrección; carga de información y uso de plataformas; organización de recursos; llevar adelante instancias de tutoría, orientación y acompañamiento socioeducativo a estudiantes; seguimiento de trayectorias estudiantiles; resolver trámites de índole administrativa; convocar, organizar y participar de reuniones; comunicación con las familias o equipos institucionales; atención de mensajería, entre muchas otras.

Cantidad de horas que trabajan fuera de la escuela



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

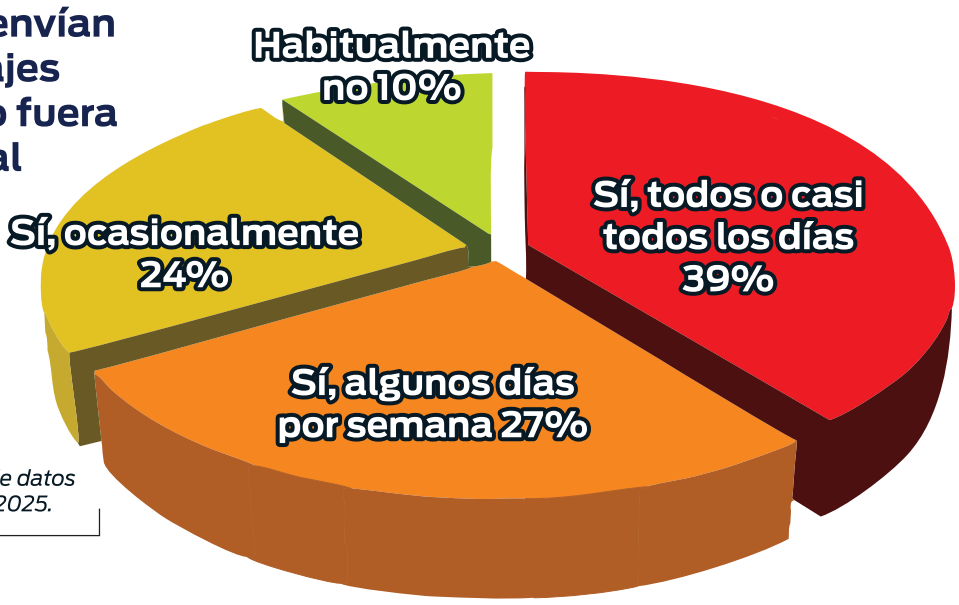
Respecto a este último punto mencionado, la amplia mayoría (un 90%) manifiesta que contesta mensajes y correos electrónicos por fuera del horario laboral, en tanto que un 39% lo hace todos o casi todos los días de la semana, extendiendo la disponibilidad laboral, y en consecuencia, haciendo difusos los límites de la jornada laboral y la desconexión.

Además, es necesario destacar que el uso de los recursos tecnológicos ya sea para la comunicación con las familias, como para la comunicación con pares docentes durante el trabajo de planificación, o con equipos institucionales u otros, se produce principalmente con recursos técnicos dispuestos por los propios docentes: celulares personales (98,7%), notebooks o computadoras (80,2%) y conectividad propia, y se realiza mayoritariamente en tiempos extra jornada laboral, siendo escasos los tiempos y los recursos para este trabajo provistos por el Estado.

En la encuesta, la experiencia del uso de tecnologías digitales arroja resultados en valores superiores al 60%, donde las y los docentes manifiestan que los recursos tecnológicos facilitan las tareas tanto en las prácticas educativas como en aquellas actividades referidas al uso de plataformas, instaladas en las jurisdicciones por los Ministerios de Educación respectivos. Sin embargo, estas modificaciones, llevan implícitas grandes interrogantes y desafíos, entre ellos, el referido al impacto sostenido de la hiperconectividad sobre los cuerpos, la salud física y mental de las y los trabajadores.

Cabe explicitar que el 74,3% de las y los docentes menciona haber realizado actividades de formación en los últimos 12 meses, y entre quienes las recibieron, el 64,7% las consideró útiles y el 32,1% parcialmente útiles. Esto permite destacar que la formación docente tiene una valoración positiva. Por lo cual el problema no está vinculado a la falta de disposición a formarse, sino a las condiciones y tiempos de trabajo: sólo el 23,5% indica que esas actividades se desarrollaron dentro del horario de trabajo; es decir que el 76,5% de las y los trabajadores que realizaron formaciones debió dedicar tiempo por fuera de su jornada laboral.

Docentes según si envían y responden mensajes y correos de trabajo fuera de su horario laboral



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

Efectivamente, la problemática de la intensificación del trabajo docente que, claramente, se potenció a partir de la pandemia, se profundiza con el agravante de la situación económica actual que vive nuestro país. Según datos oficiales del INDEC, para el primer semestre del año 2025, el porcentaje de pobreza ascendía a casi el 32%, mientras un 7% se encontraba bajo la línea de indigencia, sin cubrir sus necesidades básicas de subsistencia, a escala nacional.[3]

Sin embargo, un informe reciente del Grupo de Estudios sobre Movilidad y Desigualdad Social (UBA, 2026) muestra que un 71,1% del total de la población ocupada percibe remuneraciones por debajo del valor de la Canasta Básica Total (CBT).[4] Esto significa que siete de cada diez trabajadoras/es de nuestro país no logran cubrir, con sus ingresos laborales, el costo de una canasta de bienes y servicios básicos para una familia de dos adultos/as y dos niños/as, vulnerando sus derechos. En el caso de la enseñanza, según el mismo informe, ese porcentaje es del 67,7%.

Esto último pone en foco no sólo la profunda desigualdad en la distribución del ingreso en nuestro país, sino que también expone la situación por la que un/a trabajador/a docente precisa incrementar las horas de trabajo para poder reunir un ingreso acorde que le permita sortear la grave situación en la que se encuentran sumidas las familias y sus comunidades.[5]

---

3. Sin embargo, existen objeciones que afectan la comparabilidad y la precisión de los datos oficiales publicados, como lo indican y advierten diversas investigaciones, como el informe de CEPA, Marzo 2026: https://centrocepa.com.ar/documentos/informes/771-evolucion-de-la-incidencia-de-la-pobreza-y-la-indigencia-datos-al-segundo-semestre-de-2025
4. Según datos oficiales del INDEC, para el 2do semestre 2025, el valor de la canasta básica de pobreza para un hogar tipo II compuesto por cuatro integrantes ascendía a la suma de $1.257.329. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/canasta_12_257427252BFC.pdf
5. A partir de datos relevados por el Grupo de Estudios sobre Movilidad y Desigualdad Social -que forma parte del Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA- presentados en su reciente informe “Derrame invertido: la cascada regresiva“ se advierte que el aumento del pluriempleo y la demanda de horas de trabajo por parte de la población ocupada son dos fenómenos que se han intensificado en los últimos años, reflejando la dificultad para la percepción de ingresos salariales en el actual escenario laboral. “El pluriempleo ha mostrado una tendencia ascendente, alcanzando un máximo histórico del 12% en 2025. Por su parte, la cantidad de trabajadores ocupados que demandan más horas de trabajo ha alcanzado una proporción cercana al 20%” (GEDyMS, 2026: 26) https://gedyms.netlify.app/posts/informe5/index.pdf



Salud laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

La CTERA desde sus inicios abordó la salud de las y los trabajadores y sus condiciones de trabajo como temas fundamentales para la determinación de los procesos de enseñanza y aprendizaje. La salud es un derecho humano indelegable y desde nuestro posicionamiento consideramos que no es el trabajo el que enferma sino las inadecuadas condiciones de trabajo.

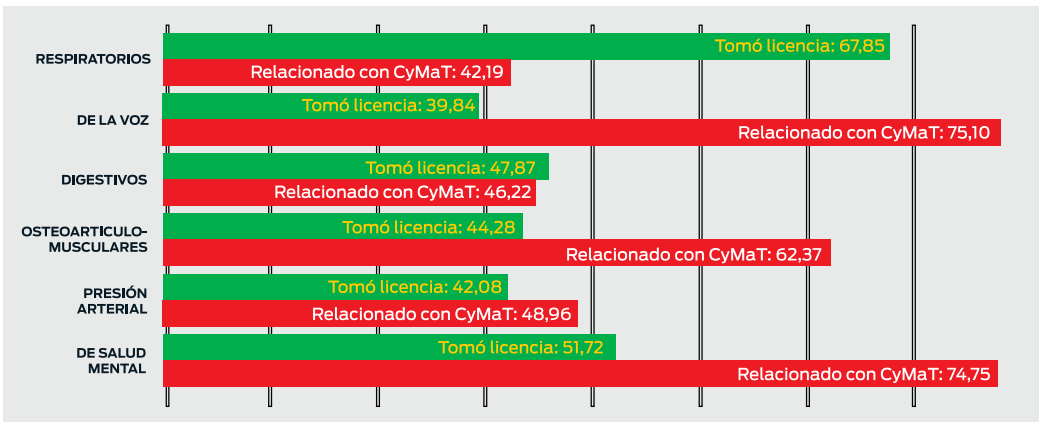
Los temas de salud y las condiciones de seguridad laboral (elementos de protección personal, prevención de incendios e instalaciones eléctricas, construcción edilicia segura, instalaciones de gas legalizada y con control sistematizado, instalaciones sanitarias suficientes, entre otras) destacan la necesidad de evaluar y prevenir los daños que puede producir el entorno, tanto de manera inmediata como a partir de una exposición continuada. Por lo cual la prevención de la salud y la seguridad laboral deben partir de conocer las condiciones de trabajo, las características de las escuelas, las relaciones entre docentes y estudiantes, el horario, la actividad, la calidad de las edificaciones, las características del entorno intra y extra aula (Betancourt, 1999).

Un dato que resulta alarmante es que 8 de cada 10 docentes encuestadas/os han declarado haber tenido al menos un problema de salud en el último año (80,5%). Los datos muestran que las patologías más frecuentes son las de tipo respiratorio, de la voz, digestivas, osteoarticulomusculares, hiper e hipotensión, y de salud mental.

En relación a las alteraciones que se producen por la emisión continua de la voz, que se denominan disfonías, estas son reconocidas legalmente, pues se correlacionan las disfonías con la sobrecarga de la voz. Las disfonías en los docentes son consideradas Enfermedades Profesionales y están incluidas en la Ley de Riesgos del Trabajo.[6]

La CTERA en el año 2013 trabajó y presentó un Protocolo de prevención y tratamiento con pautas específicas para que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (en adelante, ART) y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (en adelante, SRT) deban implementar en los casos de disfonías en la docencia. Este protocolo se dejó de implementar hace más de dos años (Res. 389/2013).[7]

Principales problemas de salud reportados en los últimos 12 meses según uso de licencia y relación con CyMaT



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

6. Listado de Enfermedades Profesionales Decreto Nº 658/1996 https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37572/texact.htm
7. Protocolo sobre disfonías https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/208325/norma.htm

El 75% de las y los docentes encuestados que han tenido algún problema con la voz lo ha relacionado con sus condiciones de trabajo, pero sólo el 40% ha tomado licencia médica para su tratamiento, lo que conlleva a la cronificación de las disfonías. En cuanto a esta problemática de salud, resaltamos que los puestos de trabajo más expuestos a dichos riesgos son las/los maestras/os, profesoras/es y preceptoras/es escolares.

Las problemáticas desde lo afectivo, social y psicológico se están acrecentando en forma preocupante en todas las áreas y el mundo del trabajo no está exento. En la encuesta se observa que el 75% de las y los docentes han relacionado estas problemáticas con las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMaT). El tema es contundente y se relaciona en forma directa con la carga psíquica, mental y la responsabilidad de las y los docentes al ejercer sus funciones.

La sobrecarga de trabajo fue declarada por el 95% de las y los docentes encuestados y el 70% refiere vivirla como habitual, si bien está relacionada a la cantidad de horas frente a estudiantes, también refiere al cúmulo de tareas invisibilizadas como la planificación, la corrección, la contención emocional y comunicación con las familias, el abordaje de conflictos sin redes de apoyo institucional y la ausencia de reconocimiento tanto material como simbólico del trabajo.

Resulta relevante señalar que esta situación descrita se inscribe en un contexto más amplio de aumento sostenido de los padecimientos relacionados al malestar psíquico en la población general durante los últimos años, lo que sugiere que las condiciones de trabajo docente no solo replican, sino que probablemente intensifican esta tendencia que excede al ámbito educativo.

Los problemas osteoarticulomusculares están también incluidos en el listado de enfermedades profesionales, pero no son aceptados frecuentemente en el trabajo docente. Los movimientos repetitivos, tanto de miembros superiores como inferiores se encuentran descritos en la Ley de Riesgos del trabajo. El 62% de las y los docentes encuestados relacionan estas dolencias con las CyMaT, pero solo el 44% ha tomado algún tipo de licencia por este motivo.

Los problemas de salud vinculados a cuestiones de presión arterial, alteraciones digestivas y afecciones respiratorias son patologías prevalentes en la población general. Pero en cada actividad laboral hay cuestiones específicas que las pueden agravar. En el caso de la hipertensión, como las cuestiones digestivas, pueden estar asociadas a ciertas condiciones de trabajo. El estrés, la mala alimentación, el escaso tiempo para alimentarse y descansar, obviamente pueden ser consideradas como coadyuvantes. En todos los casos las y los docentes que padecen estos problemas han tomado licencia en un rango inferior al 50%.

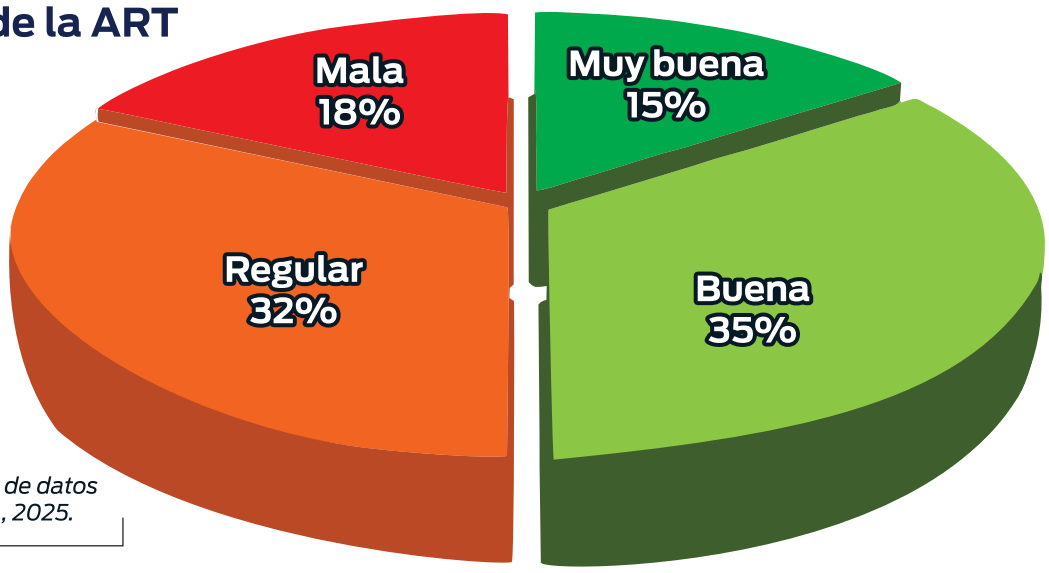
La Ley de Riesgos del Trabajo, es una normativa expulsiva y ha privatizado la salud de las y los trabajadores. La CTERA siempre se ha opuesto a este sistema donde coexisten empresas privadas con fines de lucro como las ART. Esta situación genera presión a la hora de realizar las denuncias, ya que además de los trámites engorrosos, se suma el rechazo habitual en todas las presentaciones realizadas por las y los trabajadores. Esta normativa incluye enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y accidentes del trayecto al trabajo (*in itinere*).

A este respecto cabe destacar que 4 de cada 10 casos no llegan a una aceptación efectiva por parte de la ART. Esta proporción se compone por un 30,8% de quienes atravesaron esta situación sin realizar la denuncia y un 13,8% que hizo la denuncia correspondiente, pero ésta fue rechazada o no obtuvo respuesta. Es decir, el 44,6% no accedió a la cobertura. Este punto resulta clave para reforzar la demanda para que los circuitos de prevención, reconocimiento y reparación sean accesibles, justos e inclusivos.

Es muy importante resaltar que en la Ley de Riesgos del Trabajo no está incluido ningún tipo de alteración ni trastorno del área psicológica, no solo en la actividad docente sino en ninguna actividad laboral.

Por otra parte, entre el grupo que logró que se tomara la denuncia el 50% consideró que la atención recibida no fue buena, un 32,2% consideró que fue regular, un 17,8% refirió que tuvo una mala atención.

Valoración de las y los docentes afectados por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo sobre la ART



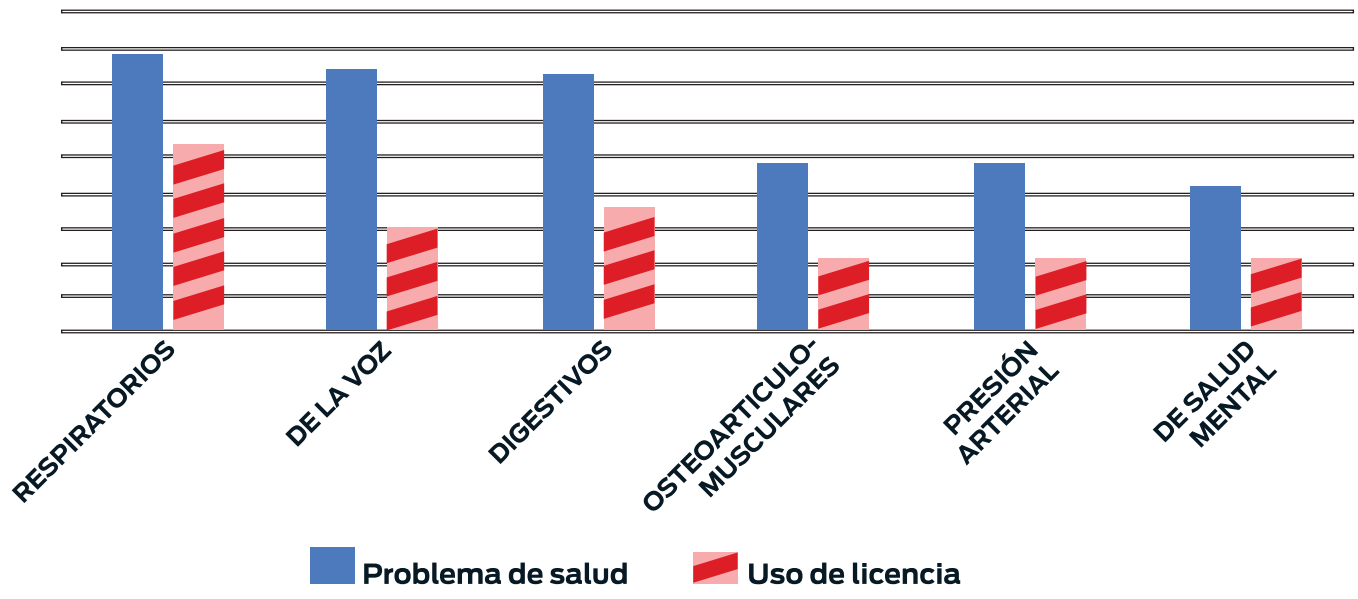
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

Cabe recordar que los días de licencia de las/os docentes son el ejercicio de un derecho común a todas y todos los trabajadores, y se utilizan para cubrir una necesidad familiar o personal vinculada a la salud desde una mirada integral. La ampliación de los regímenes de licencias con relación a la salud da cuenta del avance en derechos que se había logrado a partir de la puesta en vigencia de las paritarias en las provincias, conquista de las/os trabajadoras/es.

Encuesta nacional de la CTERA:

“Salud y condiciones de trabajo de la docencia en Argentina”

Principales problemas de salud referenciados en los últimos 12 meses según uso de licencia



En este apartado es importante destacar que los problemas de salud señalados por los y las trabajadoras de la educación, y los porcentajes mucho menores referidos a la cantidad de licencias, se relacionan con condicionamientos crecientes que las distintas jurisdicciones han tomado para el uso de licencias. Exigencias burocráticas, controles digitalizados, plazos estipulados, etc. que impiden o limitan el legítimo derecho al uso de las mismas. Agravando de este modo las problemáticas, yendo a contramano de las políticas necesarias de prevención.



Condiciones de infraestructura edilicia y recursos pedagógicos

Las condiciones de infraestructura edilicia y la disponibilidad de recursos materiales de los establecimientos escolares constituyen una dimensión central de las condiciones de trabajo docente. El estado del edificio, la disponibilidad de climatización adecuada, el acceso a agua potable y la provisión de materiales pedagógicos son aspectos centrales que determinan el desarrollo cotidiano de la tarea educativa.

En el año 2011, en el marco de la negociación colectiva nacional, la CTERA logró establecer junto con la SRT un piso mínimo de condiciones de infraestructura para los establecimientos escolares del país: los 12 Puntos Básicos de Infraestructura Escolar. Ese acuerdo fijó un umbral mínimo por debajo del cual ninguna escuela debería funcionar. Los datos de la presente encuesta muestran que esas condiciones materiales básicas siguen sin cumplirse en una proporción significativa de las escuelas del país.

El 60% de las y los docentes encuestados manifiesta que las condiciones edilicias o el mantenimiento de su escuela constituyen un problema cotidiano, y el 25% lo califica como un problema muy importante. Si lo comparamos con lo relevado en el 2017 se evidencia que la situación tendió a empeorar sostenidamente: crece la proporción de docentes que perciben la infraestructura como un obstáculo y se reduce la de quienes no la señalan como una problemática. Lo que además corrobora una situación de deterioro sostenido que se viene arrastrando con el correr de los años.

Dentro de este escenario, la climatización emerge como una de las dimensiones más extendidas: el 72,7% de los docentes reporta problemas por frío, calor o ambos a lo largo del año. La temperatura de un aula no es un detalle menor, reviste particular relevancia dado su impacto directo sobre la salud de docentes y estudiantes, afectando las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

Respecto del acceso al agua potable el 21,8% de las y los docentes encuestados indica no contar con el servicio o disponer solo de manera parcial dentro del establecimiento. El dato resulta significativo ya que refiere a una condición básica cuya garantía no debería estar sujeta a variabilidad. Que en 2025 esto sea una realidad para más de uno de cada cinco docentes constituye una vulneración central de las condiciones de trabajo y de los derechos de la comunidad educativa.

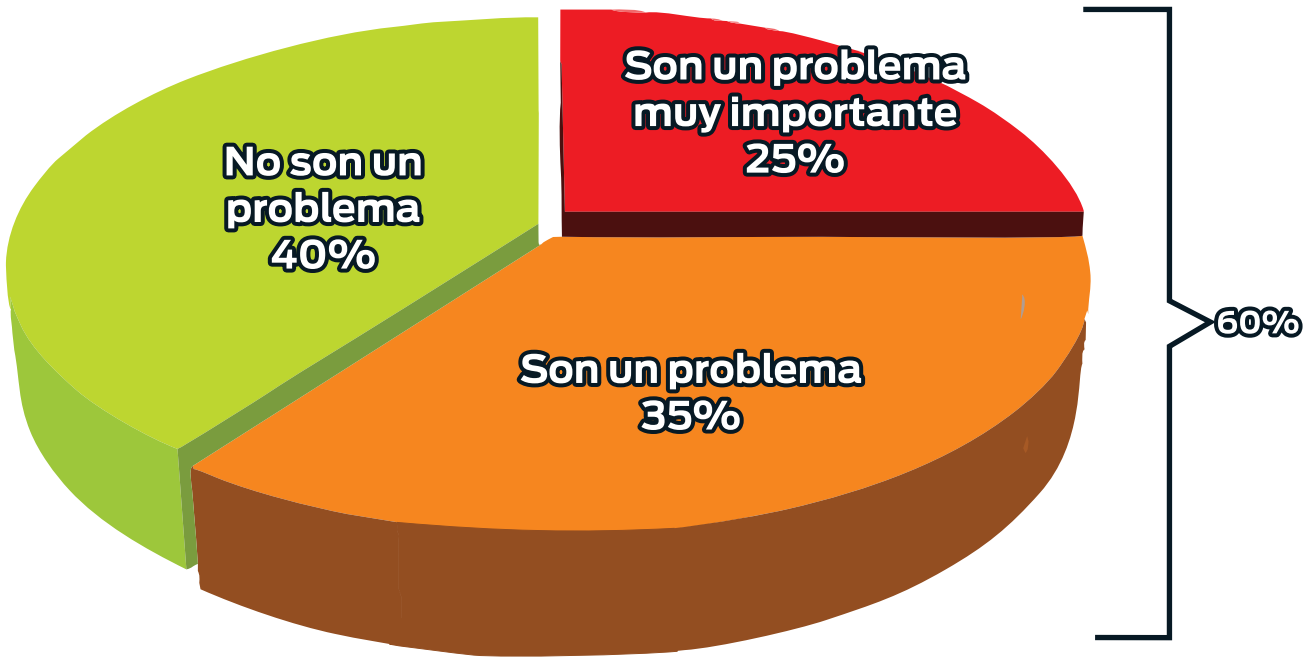
En materia de recursos pedagógicos, el 80% de las y los docentes señalan contar solo con parte de los materiales necesarios o no contar con ellos. Lo que da cuenta que el trabajo se ejerce, en la mayoría de los casos, en condiciones de falta de insumos materiales. Y es el propio colectivo docente quien cubre esa brecha, ya que el 75% lleva habitualmente sus propios materiales y herramientas didácticas para poder trabajar. Esta práctica encubre en realidad un mecanismo por el cual los trabajadores absorben con recursos personales una obligación que corresponde garantizar al Estado, una sustitución de una política pública ausente.

Leído en conjunto, este panorama revela que las condiciones materiales de las escuelas, tras años de políticas de desinversión, representan una dimensión estructural del deterioro progresivo de las condiciones de trabajo docente que se expresan, entre otras cosas, en la salud de quienes enseñan y aprenden, y en la calidad del proceso educativo.

Encuesta nacional de la CTERA:

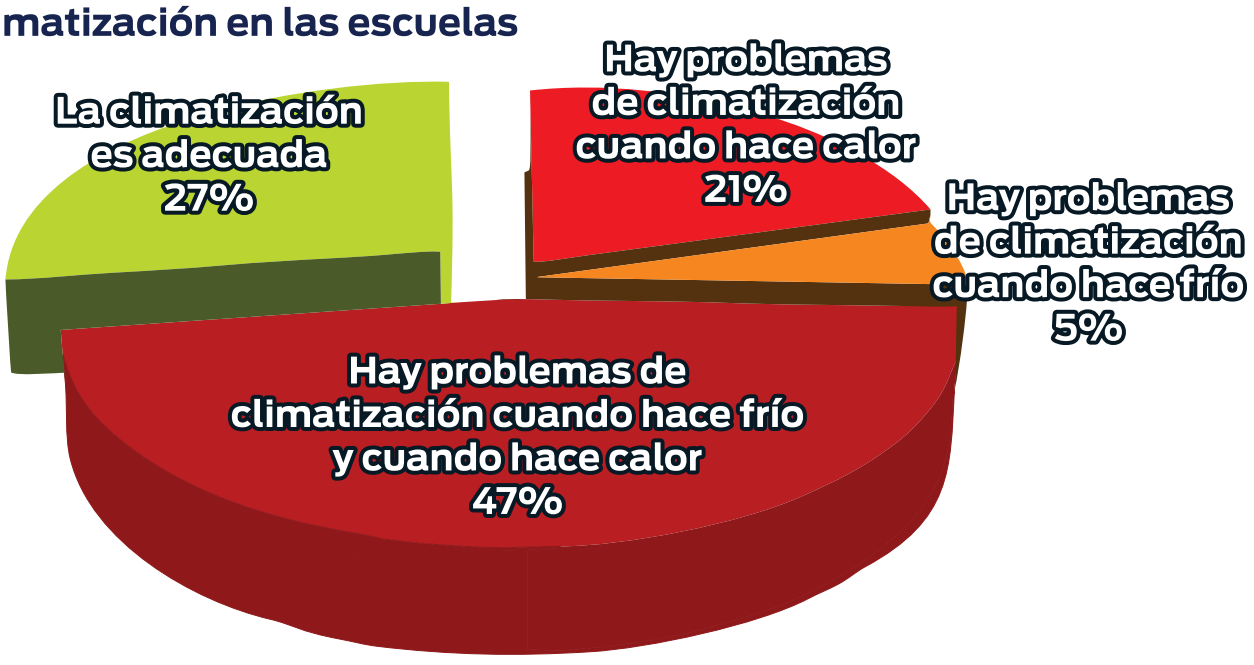
“Salud y condiciones de trabajo de la docencia en Argentina”

La infraestructura y/o mantenimiento edilicio de las escuelas son un problema



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

La climatización en las escuelas



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

Salario y condiciones de trabajo en la docencia

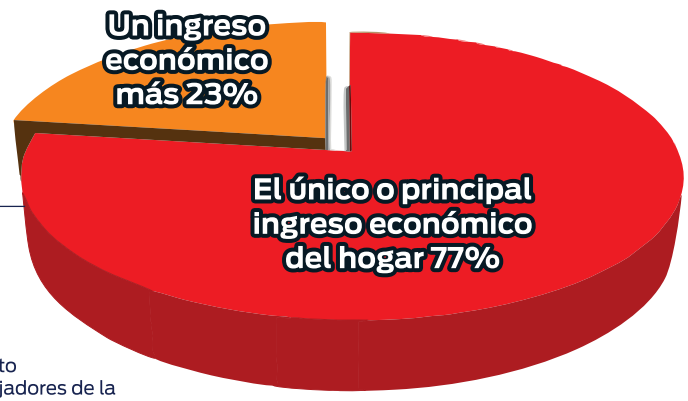
La crítica situación socioeconómica que vive nuestro país a partir de la avanzada de políticas de extrema derecha, impuestas desde la llegada de Javier Milei al gobierno nacional a fines del 2023, es un dato de contexto imposible de soslayar. Esto último, principalmente respecto del impacto que estas políticas han tenido, y tienen actualmente, en las propias experiencias, condiciones laborales y problemáticas actuales que atraviesan las y los trabajadores argentinos a lo largo del territorio nacional. Uno de los mayores impactos se observa en la abrupta caída del salario real llegando a ser el país con el salario mínimo más bajo de la región: entre noviembre de 2023 y abril de 2026 el salario mínimo real acumuló una caída del 39,3%. En abril de 2026 el salario mínimo, en términos reales, se ubica por debajo del valor observado para un año crítico como lo fue el año 2001 para nuestro país. Por otra parte, se registra que, comparativamente, el poder adquisitivo retrocedió un 66% respecto del año 2011, de forma tal que representa apenas un tercio del mismo.[8] Esto último confirma que el ajuste no solo licuó el poder adquisitivo de trabajadores/as activos y jubilados, sino la calidad de vida de las propias comunidades y miles de familias argentinas.

En este escenario, cabe destacar que específicamente los salarios reales de las y los docentes disminuyeron entre un 24,2% y un 34,9% durante el gobierno de Milei, llegando al nivel más bajo registrado en los últimos 30 años.[9] Esto se debe al ajuste generalizado y, fundamentalmente, al impacto inflacionario de la devaluación de la moneda, a la liberación de los precios y las tarifas, y a la negativa del gobierno nacional a pagar y restituir el Fondo Nacional de Incentivo Docente (FONID)[10] y a debatir una recomposición salarial en el marco de la Paritaria Nacional Docente.

La decisión unilateral del gobierno nacional de no convocar a la Paritaria Nacional al conjunto de la docencia complejiza las posibilidades de discutir pautas nacionales para el respeto o las modificaciones progresivas en la carrera o trayectoria docente, las formas de ingreso, y en general las condiciones laborales, poniendo en riesgo los derechos establecidos por la normativa vigente. Adicionalmente hay que señalar, en ese sentido, la existencia de diversas restricciones legales y prácticas gubernamentales que dificultan la negociación colectiva, y que obturan también el derecho a la huelga o la protesta, mostrando las limitaciones impuestas y que actualmente enfrentan las y los trabajadoras/es de la educación para ejercer sus derechos laborales y sindicales. Según la Confederación Sindical Internacional (CIS), nuestro país, se encuentra entre los 10 países con peores derechos laborales. El Índice del año 2026 pone de manifiesto las violaciones de los derechos del trabajo, y el debilitamiento sistemático de la democracia mediante ataques a los y las trabajadoras, a los sindicatos y a la negociación colectiva.[11]

Docentes por tipo de ingreso

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.



8. Centro de Estudios de Historia Económica Argentina y Latinoamericana de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, Informe "Panorama del empleo asalariado formal y de las remuneraciones", Mayo 2026. https://economicas.uba.ar/iiep/wp-content/uploads/InformeEDIL-MAY2026.pdf
9. CTERA, Instituto MV, Documento interno "La Situación del Presupuesto Educativo en 2026. Un análisis desde el punto de vista de las y los trabajadores de la educación", Junio 2026.
10. Existen también otras formas de afectación salarial que se vinculan a la forma de percepción del ingreso, a las fechas de cobro o el quite de complementos nacionales, como el caso del pago por el Fondo Nacional de Incentivo Docente (FONID). Este componente del salario docente, ya mencionado, que correspondía ser sustentado con recursos financieros del Estado nacional se dejó de pagar a las/os docentes en diciembre del año 2023. Al momento del presente informe, en el Congreso Nacional se encuentra postergado el tratamiento de un proyecto de ley que plantea la restitución de su vigencia. Este ítem salarial representa cerca del 15% de las transferencias nacionales que reciben las jurisdicciones provinciales, y una proporción entre el 12% y 14% del salario del maestro de grado que recién se inicia en el ejercicio de la docencia. (CTERA,2025:40).
11. Documento "Índice Global de los derechos de la CSI 2026 https://www.ituc-csi.org/global-rights-index?lang=es

Como advertimos en otros informes previos, publicados desde el Instituto Marina Vite (2025) en cuanto a la cuestión salarial, existe un abanico amplio de situaciones muy dispares entre las provincias. Los datos relevados, y con los que contamos en nuestra organización sindical, permiten componer un mapa nacional de salarios muy diversos según jurisdicción, que resulta dispar no sólo por los valores netos, sino también por su composición estructural. Por otro lado, las remuneraciones de las/los docentes de algunas provincias fueron sujetas a diversas formas de reducción y ajuste, a la vez que las condiciones laborales también fueron fuertemente precarizadas. Una de las principales distorsiones del salario surge con el establecimiento de diferentes tipos de suplementos, denominados “incentivos”, “premios por asistencia”, “presentismo”, etc., en términos de remuneraciones en base a criterios eficientistas y de productividad.

En relación a esta situación se destaca la presión observada en referencia a la imposición de estos componentes salariales atados a la asistencia, que suelen conocerse como “presentismo” y adquieren diferentes formatos, requisitos y acepciones en las quince jurisdicciones donde se presentan, con diferentes denominaciones como ítem aula, premio a la asistencia perfecta, incentivo o productividad. En este sentido, se observa que el 43,5% de las y los docentes consultados declara percibir algún ítem atado a la asistencia lo que ejerce presión sobre el uso de ciertas licencias que en cada jurisdicción implican su descuento, lo cual tensiona el derecho a la salud. Se registra que entre quienes perciben alguno de estos conceptos, el 76,5% considera que representa una proporción muy o relativamente significativa de su salario, es decir que el descuento de una parte o la pérdida total del monto puede funcionar como castigo económico ante la toma de licencias por enfermedad o por cuidado de familiares. Lo cual lleva a que un gran número de la docencia asista a trabajar cuando sufre alguna afección o cursa alguna enfermedad.

Es necesario tener en cuenta que un importante porcentaje de las y los docentes encuestados, más de un tercio, declara que su salario para Noviembre de 2025 estaba por debajo de $1.000.000 en términos nominales, y además que quienes respondieron son docentes que tienen en su mayoría entre 11 y 25 años de antigüedad de ejercicio en la docencia, esto implica que este salario no se correlaciona con una remuneración inicial de un cargo base, sino que se trata de aquellos que perciben entre un 50% y un 100% de bonificación por antigüedad, y que en su mayoría se encuentran trabajando en más de un cargo docente. Si tenemos presente que para una gran proporción de la docencia (77,1%) este salario no es complemento de un ingreso mayor, sino que constituye el principal sostén económico de estos hogares, y en muchos casos representa el único ingreso familiar, esto nos indica que sus familias deben sostener los gastos diarios del hogar con ingresos que no llegan a alcanzar el valor de una canasta de pobreza, que para el mismo período indagado, y según datos oficiales del INDEC, se ubicaba en $1.257.329.[12] Además, tanto la necesidad de contar con más de un cargo dentro del sistema educativo, como de buscar otros ingresos complementarios fuera de la docencia, dan cuenta de la insuficiencia del salario docente. A este respecto señalamos que el 28% de las y los docentes refieren realizar otras actividades o trabajos por fuera de su trabajo como docente. Esto también expone la sobrecarga de trabajo al interior del sistema educativo y adquiere relevancia al señalarse que sumar un trabajo adicional a la actividad docente (pluriempleo), para completar el ingreso salarial, intensifica exponencialmente la jornada laboral de las y los trabajadores de la educación, en tanto implica que necesitan sostener simultáneamente más de un puesto de trabajo, y mucho más si se trata de mujeres sostén del hogar y con familiares a su cargo, algo habitual en una población altamente feminizada.

A la situación antes descrita se suma el tiempo requerido para viajar hacia la o las escuelas donde trabajan, traslados que se financian mayormente con recursos propios de las y los trabajadores. Casi el 76% de las/los encuestadas/os respondió no contar con un monto salarial que reconozca algún ítem vinculado al transporte o la movilidad hacia la escuela, ni tampoco cuenta con un boleto educativo en su jurisdicción. Es importante considerar que el viaje que deben realizar las y los docentes hasta sus puestos de trabajo en las instituciones escolares forma parte de la jornada laboral de la docencia, y es un componente fundamental de las condiciones de trabajo que se denomina “movilidad”. Existen diversas situaciones que complejizan o extienden los tiempos de traslado para las y los trabajadores: ubicación en

12. Datos de la CBT INDEC para un hogar constituido por cuatro miembros (Hogar Tipo III).

parajes o zonas rurales, no contar con un transporte público cercano y/o recorrer caminos en ocasiones intransitables, o la necesidad de trasladarse a localidades vecinas por falta de cargos en la propia jurisdicción, o por falta de escuelas cercanas, y por supuesto la cuestión del múltiple cargo -principalmente en el nivel secundario-, que implica en general moverse de una escuela a otra en tiempos muy acotados y en el horario que debería destinarse al almuerzo o refrigerio, o como pausa de descanso.

Para situar estos datos se puede tener en cuenta que el promedio nacional del salario neto (bolsillo) del cargo de maestro/a de grado jornada simple sin antigüedad, para noviembre de 2025 no llegaba a los $800.000 pesos en términos nominales, variando en un rango que va desde los $630.000 hasta $1.200.000 según las jurisdicciones. Esto en el marco de una caída general de los salarios, lo que afectó en mayor medida a las y los trabajadores del sector público, entre las y los trabajadores de la educación de los niveles obligatorios. Cabe resaltar que el gobierno Nacional sigue adeudando el FONID, que está faltando en el salario de más de 1.350.000[13] docentes del país.

Esta información a su vez nos advierte sobre el impacto del desfinanciamiento de gran parte de las políticas públicas gubernamentales en diversas áreas estratégicas como lo son el área educativa, la salud, discapacidad, género y diversidades, entre muchas otras. La falta de recursos afecta profundamente la calidad de vida, de la enseñanza y agudiza desigualdades sociales y territoriales que afectan al conjunto de trabajadoras/es, entre ellos docentes, estudiantes, junto a sus familias y a sus comunidades.



13. Dato estimado por el Instituto Marina Vilte para el período diciembre 2023.

Género, cuidados y sobrecarga

Como venimos sosteniendo históricamente como organización gremial, y también a lo largo de este informe, una de las cuestiones centrales vinculadas a las condiciones del trabajo docente es la carga adicional que representan las múltiples tareas que se realizan en horario extraescolar. Los datos recabados en la encuesta dan cuenta y corroboran que gran parte de las tareas docentes se realizan fuera del horario institucional. Esta situación, que expone el deterioro progresivo de las condiciones laborales de la docencia, dificulta la posibilidad de separar el tiempo laboral del tiempo personal.

La sobrecarga es uno de los datos más contundentes de la encuesta, el 37,2% se siente sobrecargada/o siempre o casi siempre y el 33,0% la mayor parte del tiempo. En conjunto, el 70,2% vive la sobrecarga como una experiencia habitual. Si a esto se suma el porcentaje de quienes respondieron “a veces”, entonces la gran mayoría de la docencia, es decir casi un 95% (el 94,7%), experimenta algún nivel de sobrecarga en su trabajo.

Esto resulta aún más significativo en tanto la docencia es un grupo altamente feminizado, como se ha descrito anteriormente, el 78% de encuestados/as son mujeres. Y son mayoritariamente las mujeres quienes históricamente han tenido y tienen a su cargo las tareas de cuidado. Esta situación enfrenta a las trabajadoras de la educación a una sobrecarga laboral que se expresa en un triple sentido: el trabajo remunerado, el trabajo docente en el hogar no remunerado e invisibilizado, y el trabajo doméstico-familiar en el ámbito privado. Esta condición de vida y de trabajo resulta en que el cuidado, acompañamiento y atención de familiares, sosteniendo demandas vitales y simultáneas (infancias, jóvenes, personas adultas mayores o con alguna discapacidad, entre otras situaciones complejas) queda mayormente a cargo de las mujeres trabajadoras.

La perspectiva de género constituye una dimensión indispensable para comprender las condiciones de trabajo y salud de la docencia argentina. La Encuesta Nacional de la CTERA 2025 confirma que la enseñanza continúa siendo una profesión altamente feminizada: el 77,2% de las personas encuestadas son mujeres, el 22,7% son varones y el 0,1% se identifica como no binario.

Esta composición no es un dato meramente descriptivo. Por el contrario, permite analizar cómo la organización social del cuidado, sostenida históricamente sobre una división sexual del trabajo, impacta de manera directa en la vida y la salud de las trabajadoras de la educación. En una profesión integrada mayoritariamente por mujeres, las responsabilidades domésticas y de cuidado se suman a la jornada laboral docente, generando una doble e incluso triple presencia que profundiza la sobrecarga laboral.

Los datos de la encuesta son contundentes: el 48,8% de las y los docentes tiene personas a cargo que requieren tareas de cuidado —niñas, niños, adolescentes, personas mayores o personas con enfermedad o discapacidad—. Entre quienes asumen estas responsabilidades, el 85,7% manifiesta que combinar el trabajo docente con las tareas de cuidado resulta problemático siempre u ocasionalmente. A su vez, el 58,2% dedica más de cuatro horas diarias a estas tareas, mientras que el 33,6% destina más de seis horas por día al trabajo doméstico y de cuidados.

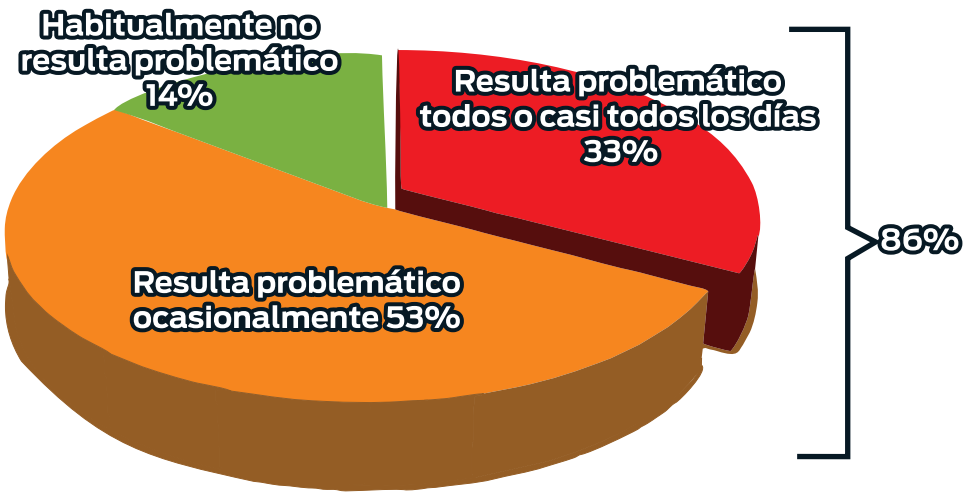
Estos resultados evidencian que la jornada docente no concluye al finalizar el horario escolar. A la tarea pedagógica cotidiana se suman la planificación, la corrección, la elaboración de materiales, la comunicación con las familias, las tareas administrativas y el trabajo realizado fuera de la escuela. Sobre esa jornada extendida se agrega, además, una extensa carga laboral en los hogares, mayoritariamente invisibilizada y no remunerada.

Esta doble presencia expresa una desigualdad estructural y aparece muchas veces como una responsabilidad “naturalizada”, cuando en realidad responde a una construcción histórica, social y cultural basada en la división sexual del trabajo. En ese sentido, la encuesta permite visibilizar cómo esta distribución desigual afecta especialmente a las trabajadoras, amplia mayoría en la docencia, y también a las diversidades, profundizando las inequidades laborales, de género y de salud.

Los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021 (INDEC, 2022) permiten ubicar esta problemática en una tendencia más amplia: a nivel nacional, las mujeres participan mucho más que los varones del trabajo no remunerado -91,7% frente a 75,1%- y dedican a estas tareas 6 horas y 31 minutos diarios, mientras que los varones destinan 3 horas y 40 minutos. Esta brecha confirma que la sobrecarga que expresa la docencia no es individual ni aislada, sino parte de una organización social profundamente desigual.[14]

La acumulación de tiempos de trabajo reduce las posibilidades de descanso, recreación y autocuidado, e incrementa los riesgos de agotamiento físico y psíquico, afectaciones en la salud mental y enfermedades asociadas al estrés laboral. Por ello, las desigualdades de género no pueden ser consideradas un aspecto periférico de las condiciones laborales docentes, sino una dimensión estructural que profundiza la precarización del trabajo y las inequidades en salud.

Docentes según dificultades para combinar su trabajo con las tareas de cuidado



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de CTERA, 2025.

14. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: resultados definitivos / 1a ed. INDEC, 2022.



Reflexiones finales: demandas y líneas de acción sindical

Durante estos tres años de gobierno de extrema derecha se inició un proceso de brutal ajuste y reducción sistemática del gasto público destinado a áreas estratégicas del Estado, entre ellas la educación. Este proceso se llevó a cabo a través de un significativo desfinanciamiento, desmantelamiento y cierre de los principales programas socioeducativos, conjuntamente con el despido masivo de trabajadores/as del Estado. Todo esto conjugado en un contexto de retroceso de derechos y de una sistemática política represiva generalizada hacia la clase trabajadora.

La magnitud del ajuste fiscal de la Administración Nacional desde el inicio de la gestión de Milei puede calcularse en una caída del 36,7% en términos reales. Sin embargo, el ajuste sobre la función Educación y Cultura fue mucho mayor aún, alcanzando el 54,5%, con todo lo que ello implica. La subejecución de las partidas presupuestarias de los distintos ámbitos educativos, principalmente en los programas destinados a la Educación Obligatoria (-77%), y la discontinuidad en las obras de infraestructura y equipamiento son una marca constante que se repite año a año, cuyo presupuesto se ve condicionado fuertemente por los dictámenes del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM).

Esto significa una disminución en Infraestructura y equipamiento (-98%), en el ex Plan Conectar Igualdad (-97%), para Formación Docente (-77%), una caída de Programas Socioeducativos (-88%), de la asignación de Becas Estudiantiles (-79%), en la construcción de Edificios Infantiles (-100%), para el desarrollo de la formación tecnológica (-91%), y para el mejoramiento de la calidad educativa (-100%), todo ello considerado en valores reales. En la medida que el Estado Nacional retira los recursos financieros para esos rubros, las condiciones de enseñar y aprender se deterioran, profundizando las desigualdades en las distintas provincias a lo largo de todo el territorio nacional.

En este contexto, las y los docentes destacan las problemáticas vinculadas al desempleo (48,3%), el contexto de pobreza (46,2%), las situaciones de violencia en el barrio (30,6%), la dificultad de acceso a servicios de salud (30,5%) y el consumo problemático de sustancias (29,2%) como las principales dificultades que viven en su comunidad; lo que da cuenta del grave contexto en el que sostienen diariamente la escuela pública.

Desde nuestra perspectiva sindical, observamos que este proceso de ajuste generalizado no hará más que profundizar las principales problemáticas que se han analizado a lo largo de este informe, agravando el deterioro en las condiciones de trabajo, particularmente en la escuela pública. Los datos de la encuesta muestran un entramado que incluye deficiencias en las condiciones edilicias e infraestructura escolar, la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempos y espacios en la organización del trabajo, la insuficiencia de formación, herramientas y recursos para el trabajo; la dificultad para acceder a las licencias, la precarización salarial y el escaso reconocimiento social, conformando parte de un mismo problema. No se trata solo de malestares individuales, sino de condiciones estructurales que afectan el derecho a enseñar y aprender. Cabe recordar que, si bien la pandemia por Covid19 puso en evidencia el papel fundamental de la docencia para el sostenimiento del derecho social a la educación, sin embargo, ese reconocimiento no se mantuvo en el tiempo ni se tradujo en mejoras concretas y efectivas en las condiciones laborales de las y los trabajadores de la educación.

Actualmente, el uso del celular, las plataformas y otros dispositivos tecnológicos aparecen como parte de la reorganización del trabajo docente. Es decir que, si bien las tecnologías pueden facilitar procesos,

también desplazan actividades y tareas administrativas al tiempo personal de cada docente y aumentan la demanda en la disposición laboral permanente, dificultando la desconexión. Se trata de convertir en demandas colectivas estos nuevos procesos que reconfiguran el trabajo docente y se constituyen en condiciones de trabajo que deben ser pensadas y abordadas en el ámbito de la negociación paritaria, especialmente en un contexto de ajuste de derechos y de desinversión educativa.

El derecho a la participación en la digitalización de los procesos, en relación al trabajo docente, tanto referidos a la enseñanza, a los sistemas del régimen laboral, como aquellos destinados a la vinculación con estudiantes y familias, son también una forma de resguardar la salud. En tiempos donde se señala la emergencia en salud mental pensar este aspecto es una prioridad.

Al mismo tiempo, sostenemos que el derecho a la desconexión sigue siendo un horizonte en los debates y las discusiones paritarias, abarcando temas como la regulación de los tiempos, el reconocimiento del trabajo digital y las condiciones institucionales para su uso, que se presentan como un abanico y un terreno de disputa para mejorar las condiciones de trabajo. Recordemos que en tiempos de pandemia, junio de 2020, la CTERA fue pionera en el avance de este derecho conquistando un acuerdo marco que incluyó el derecho a la desconexión en la Paritaria Nacional.

Frente al escenario que describe esta investigación, la CTERA reafirma que la salud laboral docente constituye un derecho fundamental y una condición indispensable para garantizar la educación pública. Defender las condiciones de trabajo de quienes enseñan es defender el derecho social a la educación. Por ello, sostenemos la necesidad de la inmediata convocatoria a la Paritaria Nacional Docente; la restitución del FONID; la recuperación del financiamiento educativo y de la inversión en infraestructura, equipamiento, conectividad y formación permanente; una recomposición salarial que elimine la necesidad del pluriempleo; la derogación de las políticas de presentismo y de cualquier mecanismo que penalice el ejercicio del derecho a la licencia y, por lo tanto, del cuidado de la salud; el reconocimiento de la jornada real de trabajo, incluyendo las tareas desarrolladas fuera del horario escolar y el derecho a la desconexión digital; el fortalecimiento de políticas integrales de prevención y promoción de la salud laboral con participación sindical; la revisión del sistema de Riesgos del Trabajo para garantizar el reconocimiento de las enfermedades profesionales propias de la docencia; el fortalecimiento de los regímenes de licencias como derechos laborales conquistados; la implementación de políticas públicas de cuidados con perspectiva de género; y el cumplimiento efectivo de los 12 Puntos Básicos de Infraestructura Escolar en todas las escuelas del país.

Este informe constituye una herramienta para seguir produciendo conocimiento desde las organizaciones sindicales, fortalecer la negociación colectiva y disputar políticas públicas. Persistir, debatir y luchar por el derecho social a la educación, por escuelas seguras, salarios dignos, mejores condiciones de trabajo, mayor acceso a la salud desde una perspectiva integral y el reconocimiento de nuevos derechos —en particular los vinculados a la doble presencia, al trabajo de cuidados y al realizado fuera del horario escolar— forman parte del compromiso histórico e ineludible de la CTERA y de sus organizaciones de base.

En resumen, recuperar el financiamiento educativo, restituir la Paritaria Nacional Docente y el FONID, garantizar el derecho a la desconexión y exigir que el Estado Nacional asuma plenamente su responsabilidad indelegable en el sostenimiento de la educación pública son condiciones indispensables para revertir el deterioro que atraviesa el trabajo docente. Defender la escuela pública implica defender el derecho de niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas adultas y de quienes enseñan a desarrollar sus trayectorias en condiciones dignas de trabajo y de estudio, con la convicción de

que la educación constituye un derecho social impostergable para el desarrollo de las personas, las comunidades y la democracia. Con ese horizonte, esta investigación busca aportar evidencia para profundizar el debate, fortalecer la organización e incidir en la construcción de políticas públicas que hagan efectivo el derecho social a la educación y el derecho de las y los trabajadores de la educación.





Bibliografía

Betancourt, O. (1999): Texto para la Enseñanza e Investigación de la Salud y Seguridad en el Trabajo; Primera Edición; Ed. OPS/OMS- FUNSAD, Quito.

Billaudeau, Nathalie; Le Guern, Morgane; Hawa, Fatty; Lopoa, Ange-Andréa; Richard, Morgane; Vercambre-Jacquot, Marie-Noël (2023). Barómetro Internacional de la Salud y del Bienestar del Personal de la Educación. Red Educación y Solidaridad; Fundación para la Salud Pública. https://www.ei-ie.org/es/item/29993:international-barometer-of-the-health-and-wellbeing-of-education-personnel-2023

Chávez Molina, E., Sosa, M., Rodríguez de la Fuente, J. (2026). Informe Derrame invertido: la cascada regresiva. Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Grupo de Estudios sobre Movilidad y Desigualdad Social, Mayo 2026. https://gedyms.netlify.app/posts/informe5/index.pdf

Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (2019). Encuesta Nacional de Salud y Condiciones de Trabajo de la CTERA. Secretaría de Salud Laboral de la CTERA, Mayo 2019. https://ctera.org.ar/wp-content/uploads/2020/11/Publicacion_encuesta_Salud_1.pdf

Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (2024). Informe La Situación del Financiamiento Educativo -Análisis al 31/07/2024- . Secretaría de Educación de la CTERA, Instituto de Investigaciones Marina Vilte, Agosto 2024. https://mediateca.ctera.org.ar/la-situacion-del-financiamiento-educativo-agosto-2024/

Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (2025). Informe La Situación del Presupuesto Educativo en 2025. Un análisis desde el punto de vista del sector docente. Secretaría de Educación de la CTERA, Instituto de Investigaciones Marina Vilte, Febrero 2026. https://mediateca.ctera.org.ar/la-situacion-del-presupuesto-educativo-en-2025/

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021. Resultados definitivos. Buenos Aires: INDEC, Octubre 2022. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

Maurizio, R., Beccaria, L. (Coord); Di Lalla, A., Álvarez, T. y Catania, S. (2026). Informe Panorama del empleo asalariado formal y de las remuneraciones. EDIL, IIEP-UBA-CONICET. Centro de Estudios de Historia Económica Argentina y Latinoamericana de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, Mayo 2026. https://economicas.uba.ar/iiep/wp-content/uploads/InformeEDIL-MAY2026.pdf

Ministerio de Educación y Deportes (2014). Dirección Nacional de Información y Estadística Educativa y Secretaría de Innovación y Calidad Educativa. Censo Nacional del Personal de los Establecimientos Educativos 2014.https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cenpe-2014-resultados-preliminares_0.pdf

Puiggrós, A., Duhalde, M., Pascual, L., Albergucci, L., Abal Medina, M. D., Núñez, A. y Martínez, G. (2025). Privatización y mercantilización educativa en Argentina. Actores y estrategias en contextos de avance de las derechas. Instituto de Investigaciones Pedagógicas Marina Vilte, Ediciones CTERA. https://mediateca.ctera.org.ar/privatizacion-y-mercantilizacion-educativa-en-argentina-2025/

JUNTA EJECUTIVA DE CTERA

Sonia Alesso **Secretaria General**
Roberto Baradel **Secretario General Adjunto**
Angélica Graciano **Secretaria Gremial**
Juan Bautista Monserrat **Secretario de Organización**
Marcelo Guagliardo **Secretario Administrativo**
Mercedes del Valle Nuñez **Secretaria de Actas**
María de Las Mercedes Pared **Secretaria de Finanzas**
Roxana Rogalsky **Sec. de Prensa, Comunicación y Cultura**
Miguel Ángel Duhalde **Secretario de Educación**
Luis Branchi **Secretario de Acción Social**
Eduardo Pereyra **Sec. de Relaciones Internacionales**
Rogelio De Leonardi **Secretario de Derechos Humanos**
Noemí Tejeda **Secretaria de Salud Laboral**
Jorge Pedro Molina **Secretario de Asuntos Previsionales**
Lilia López **Sec. de Género e Igualdad de Oportunidades**
Oscar Ruibal **Sec. de Educación de Gestión Privada**
Cecilia Martínez **Sec. de Formación Político Sindical**
Fabián Peccin **Prosecretario Gremial**
Silvia Almazán **Prosecretaria de Educación**
Zulema Miretti **Prosecretaria de Acción Social**

VOCALES
Fernando Mazzone **Vocal Titular 1ero.**
Fernando Ramírez **Vocal Titular 2do.**
Rubén Caballero **Vocal Titular 3ero.**
Isabel Ruiz **Vocal Titular 4ta.**
Marcelo Fabián Pagani **Vocal Titular 5to.**
Carlos Cuevas **Vocal Titular 6to.**
Juana Carmona **Vocal Titular 7ma.**
Luis Enrique Lucero **Vocal Titular 8vo.**


CTERA
UTE
AGMER
ENTRE RIOS
CTERA
sadop