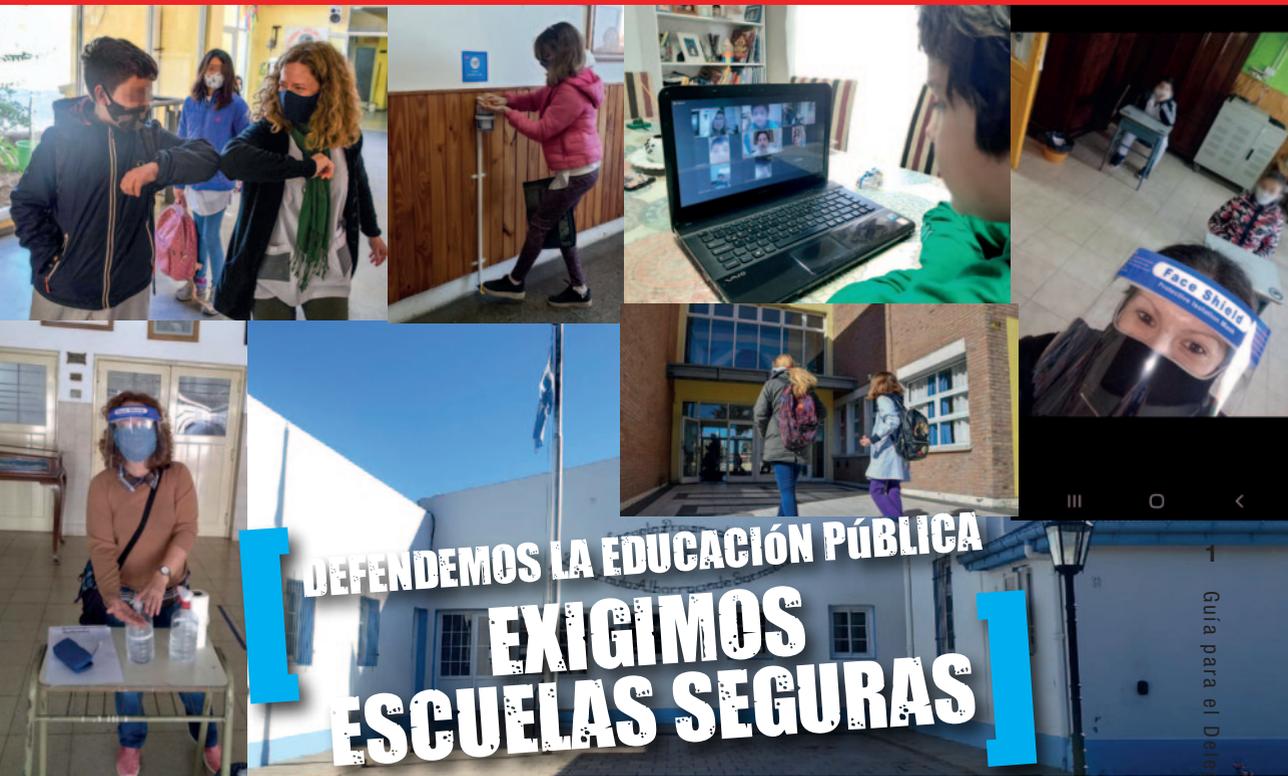


Guía para el Delegado/a CyMAT 2020

En el contexto de la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID 19



DEFENDEMOS LA EDUCACIÓN PÚBLICA
EXIGIMOS
ESCUELAS SEGURAS

El presente cuadernillo se encuentra a disposición de delegadas/os y/o responsables sindicales con el fin de brindar información y herramientas que permitan, en las distintas jurisdicciones, demandar el cumplimiento de los acuerdos paritarios nacionales alcanzados en materia de Bioseguridad y Salud Laboral, en momentos tan difíciles como los que atraviesa nuestro país y el mundo en el marco de la pandemia por Covid-19.

Desde nuestra organización CTERA, reafirmamos el derecho social a la educación y exigimos el cumplimiento efectivo de las condiciones laborales acordadas en los ámbitos de negociación colectiva que permitan un regreso seguro a las escuelas.

Nuestra responsabilidad social y sindical requiere exigir al Estado Nacional y provinciales el control de la correcta ejecución de los protocolos y pautas consensuadas, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la educación.

Junta Ejecutiva de CTERA



PARITARIA NACIONAL

Derechos conquistados por y para las/os Trabajadoras/es de la Educación

“Desde que en el debate fundacional de **CTERA** se definió nombrarnos como trabajadores de la educación fuimos construyendo una identidad que tenía un fuerte anclaje en la historia de las **luchas del movimiento obrero organizado**. Entre esas marcas identitarias está la conquista de las paritarias para negociar convenciones colectivas de trabajo (...)

Arribar a acuerdos paritarios implica para los trabajadores de la educación, constituirse como sujetos históricos que legislan sobre su régimen laboral y no quedar presos de las mayorías circunstanciales de los poderes legislativos de cada jurisdicción que modifican a conveniencia del poder político de turno nuestras condiciones de trabajo”.

Stella Maldonado, Diciembre 2007

[INTRODUCCIÓN]

En el contexto actual, provocado por la expansión de la pandemia del coronavirus (Covid-19) a nivel global y la prolongación de los días de aislamiento social obligatorio en nuestro país a partir de la sanción del Decreto Nro. 297/20¹, se generalizó la suspensión de la asistencia a las instituciones educativas en general, más allá de las diferencias de coyuntura específica en cada una de las jurisdicciones. En este escenario, las/os trabajadoras/es de la educación ratificaron su esfuerzo en seguir garantizando el derecho social a la educación en todo el territorio nacional. Asimismo, hay que tener en cuenta que dicho acompañamiento de los procesos de en-

¹ Boletín Oficial, Decreto 297/20 en línea:
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

señanza, en forma no presencial durante este período, se da en un marco de disputa entre el sostenimiento pedagógico necesario y las condiciones de trabajo docente que existen actualmente para sostener y llevar a cabo dicha tarea cotidianamente². Además, recordemos que en Argentina en particular, el coronavirus nos encuentra luego de cuatro años de ofensiva neoliberal (2016-2019) y con todas las consecuencias que durante dicho período produjeron las políticas de ajuste y desmantelamiento de lo público a nivel nacional en esferas claves como lo son la salud, la educación, el conocimiento científico, la economía y el trabajo, entre muchas otras.

En este marco de crisis sanitaria de alcance global, que converge en una situación donde las escuelas están cerradas de manera generalizada y las/os docentes trabajan de manera virtual desde cada uno de sus hogares, se han dado transformaciones sustanciales respecto de las características y especificidad de cada uno de los puestos y procesos de trabajo, lo que tornó imperioso como organización de trabajadoras/es realizar un análisis y diagnóstico colectivo acerca de los alcances de la pandemia y de su impacto en la salud de las y los trabajadores, y en las condiciones de trabajo docente³.

Por lo tanto, en este escenario complejo, es imprescindible destacar los logros significativos que representan los nuevos acuerdos paritarios conquistados el pasado 04 de junio y el 24 de julio del 2020, producto de la lucha del conjunto de la docencia argentina, que incluyen gran parte de las demandas exigidas por las/os trabajadores de la educación en este período.

No obstante, es necesario que las/os docentes a través de sus organizaciones sindicales puedan lograr el efectivo cumplimiento de esos derechos en cada una de las escuelas, y en cada una de las provincias de todo el territorio nacional. Se trata de una conquista que se convierte asimismo en la apuesta por un nuevo desafío para seguir mejorando las condiciones sociales y de trabajo docente, y eso implica su difusión, apropiación y reconocimiento, a fin de exigir que se cumplan los acuerdos paritarios firmados entre las organizaciones sindicales y el Estado Nacional, garantizando los derechos del conjunto de la docencia argentina.

² Duhalde, M. (2020): El teletrabajo docente. En "El Cohete a la Luna" publicación del 05/04/2020, Buenos Aires. En línea en: <https://www.elcoheteealaluna.com/el-teletrabajo-docente/>

³ Encuesta Nacional de CTERA (2020): "Salud y condiciones de trabajo docente en tiempos de emergencia sanitaria COVID19", resultados preliminares en línea en: <https://www.ctera.org.ar/index.php/salud-laboral/publicaciones/item/3611-informe-de-la-encuesta-nacional-de-ctera-salud-y-condiciones-de-trabajo-docente-en-tiempos-de-emergencia-sanitaria-covid19>



[ANTECEDENTES]

UN LOGRO HISTÓRICO DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES DE LA EDUCACIÓN NUCLEADOS EN LA CTERA: LA CONCRECIÓN DE LA PARITARIA NACIONAL DOCENTE

La Ley de Convenciones Colectivas del sector docente se gestó al calor de la lucha de la “Marcha Blanca” (1988)⁴. Un momento histórico en el cual el conjunto de la docencia de nuestro país, posicionándose como parte de la clase trabajadora, direcciona la disputa por sus derechos y por uno de sus objetivos principales como organización gremial: el derecho social a la educación de todas/os.

A fines de los ´80 y durante los ´90 los atrasos salariales dispuestos por el gobierno nacional y los provinciales de ese entonces, provocaron numerosos conflictos gremiales que afectaban al conjunto de las/os trabajadoras/es docentes. La Confederación de las/os Trabajadores de la Educación de la República Argentina (en adelante, CTERA), integrada por sindicatos de base provinciales de todas las jurisdicciones, respondió en forma crítica a las medidas implementadas durante dicho contexto histórico. Cabe mencionar la Marcha Blanca, convocada por la organiza-

⁴ Secretaría de Educación de CTERA, “PARITARIA: conquista y derecho de los trabajadores. Manual para delegados”, MEDiateca PEDAGÓGICA DE CTERA, revisado 24 de agosto de 2020, <http://mediateca.ctera.org.ar/items/show/21>

ción gremial en mayo del año 1988, como uno de los antecedentes de los reclamos por mejoras en los salarios, y por la sanción de una ley de convenciones colectivas de trabajo y de financiamiento educativo que contemplaran los intereses y demandas del conjunto de las y los trabajadores docentes.

Durante los años de resistencia al neoliberalismo, los sindicatos docentes de base nucleados en la CTERA -protagonizaron tanto a nivel provincial como nacional- una prolongada e intensa lucha por la defensa de sus derechos como trabajadora/es de la educación, y como parte de la disputa que en ese entonces traccionaba la clase trabajadora en su conjunto. En ese sentido, y varios años después, en otro escenario clave, el Secretario General de la CTERA durante el año 2005, Hugo Yasky, manifestaba durante el cierre del III Congreso Educativo organizado por la central a inicios del mes de Octubre de ese año, que fundamentalmente: *“(...) La disputa por la educación, por un modelo educativo que esté en línea con las necesidades de los trabajadores, de nuestro país, incluyendo los docentes, tiene que ser una lucha de la clase trabajadora y de los sectores populares que avanzan con ella”*⁵. La CTERA se fijó como prioridad sostener la premisa de volver a situar al Estado Nacional como garante y responsable indelegable de la educación pública, y la defensa de la escuela pública, popular y democrática, como uno de los ejes rectores de la organización gremial, que se concretarían en su significativo protagonismo en las luchas gremiales del momento, así como en su incidencia en las políticas públicas: la sanción de la Ley de Financiamiento Educativo Nro. 26.075 (2005), y en la posterior Ley de Educación Nacional Nro. 26.206, sancionada durante el año 2006.

Es así que puede leerse en las Memorias de la organización que: *“Finalmente, podemos advertir que se avanzó -tanto en el análisis como en el trabajo político- en dos dimensiones estratégicas: la necesidad de reconstruir una fuerza social capaz de resistir la privatización/privación de los derechos sociales; y la de sostener la responsabilidad del Estado que los garantice. Afirmarse en los derechos sociales y en la responsabilidad estatal, cosa que en otros contextos podría resultar casi obvia, en el escenario actual resultan definiciones que orientan los procesos de organización social en un sentido democratizador.”*

Como refiere Juan Balduzzi⁶, en el año 2008, uno de los principales logros de la organización gremial fue la puesta en marcha de las negociaciones paritarias, que representó la culminación de un largo período de disputas de las/os trabajadoras/es

⁵ Véase el III Congreso Educativo Nacional de CTERA, Año 2005: “Derechos, Conocimientos y Escuela Pública. Herramientas de lucha por la justicia social”, palabras de cierre del congreso de parte del Secretario General de la CTERA, Hugo Yasky, el 01 Octubre 2005.

⁶ Balduzzi, J. (inédito): “La puesta en marcha de la paritaria docente (etapa 2008 - 2010)”, en mimeo.

⁷ Memoria CTERA 2007-2008, p. 4.

organizadas/os en la CTERA, el sindicato con mayor representación de afiliadas/os a nivel nacional. Luego de veinte años de lucha, a partir de la reglamentación del Artículo 10 de la Ley de Financiamiento Educativo Nro. 26.075, se conquistó la Paritaria Nacional Docente dando cumplimiento además a lo pautado en la nueva Ley de Educación en relación a la negociación colectiva como derecho de las/os trabajadoras/os.

El art. 10 de la Ley de Financiamiento Educativo establecía que el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología juntamente con el Consejo Federal de Cultura y Educación y las entidades gremiales docentes con representación nacional, *“acordarán un convenio marco que incluirá pautas generales referidas a: a) condiciones laborales, b) calendario educativo, c) salario mínimo docente y d) carrera docente”*.

Para reglamentar la implementación de lo mencionado en este artículo, en el año 2007 se firma el Decreto N° 457/07⁷ en el que se designa al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como autoridad de aplicación del citado decreto y entre otras cuestiones se detalla que la representación de las/os trabajadoras/os docentes del sector público provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la negociación del convenio marco, sería ejercida por las asociaciones sindicales con personería gremial y ámbito geográfico de actuación en todo el territorio nacional (art. 2°), la integración de la representación de las/os trabajadoras/os en cuanto a su número, sería proporcional al promedio de la cantidad de afiliadas/os activas/os de cada una de las asociaciones sindicales intervinientes (art. 3°), y por otro lado, derechos y obligaciones de las partes (art. 7°). Mientras que en el artículo 6° se detallan las materias incluidas en la negociación, estableciendo un temario amplio:

“a) Retribución mínima de los trabajadores docentes; b) Materias de índole económica, laboral, asistencial, previsional, y en general las que afecten las condiciones de trabajo, a saber: I. Condiciones de ingreso a la carrera docente, promoción y capacitación, calificaciones del personal; II. Régimen de vacantes; III. Trámites de reincorporaciones; IV. Jornadas de trabajo; V. Derechos sociales y previsionales; VI. Políticas de formación docente y capacitación en servicio; VII. Representación y actuación sindical; VIII. Títulos; IX. Cualquier otra materia vinculada a la relación laboral entre partes dentro de las previstas en el artículo 10 de la Ley N° 26.075.”

Como refiere Balduzzi J., en base al registro de las Memorias de la organización gremial, ese año CTERA participó en la generación de la base jurídica y administrativa para la implementación de dicho decreto, logrando la apertura del espacio de

⁷ Memoria CTERA 2007-2008, p. 4.

las paritarias nacionales, mediante el establecimiento de las condiciones de participación de la representación de las/os trabajadoras/os en la paritaria; la formalización de la representación de CTERA en la paritaria a fin de responder a criterios de legitimidad y representatividad territorial; la construcción del temario inicial de discusión en base al art. 6 del mencionado decreto y el establecimiento de criterios acordados con otras organizaciones de trabajadoras/os de la educación en la paritaria.

En diciembre del 2007 se constituyó la mesa paritaria. Stella Maldonado, como Secretaria General de CTERA en dicho período, resumía lo significativo del hecho en términos del piso fijado por la paritaria respecto de futuras negociaciones en las jurisdicciones:

“...Al mismo tiempo los acuerdos marco nacionales facilitarán la negociación colectiva en las provincias que no tienen paritarias y de ninguna manera colisionarán con los acuerdos a los que se llegue en las provincias que ya tienen negociación colectiva por ley, ya que primará el principio de la ley más beneficiosa para el trabajador/a. Este logro es a la vez un nuevo desafío para profundizar nuestra lucha en la escuela y en la calle; es allí donde construimos la fortaleza que nos dará el poder de avanzar en acuerdos paritarios que dignifiquen nuestro trabajo y por lo tanto consoliden la escuela pública como el lugar donde efectivamente se ejerce el derecho social a la educación.”⁸

A principios del mes de febrero del año 2008 comenzaron las negociaciones, en las que participaron los cinco sindicatos docentes nacionales: CTERA, UDA, AMET, la CEA y SADOP⁹. Los sindicatos docentes pidieron fijar un “piso salarial” para las/os trabajadoras/es de la educación –tomándose como parámetro el salario del cargo testigo “maestra/o de grado”- de todo nuestro país.

La CTERA participó activamente, aportando criterios para la discusión salarial, a partir de la elaboración de un proceso combinado de piso salarial nacional y condiciones de blanqueo para las negociaciones provinciales (eliminación de los tickets y de sumas no remunerativas, y paulatino incremento de ciertos montos remunerativos y bonificables). Asimismo, también CTERA contribuyó en la elaboración del temario posterior de discusión, en el que se incorporaron otros temas como titulaciones, carrera docente y traslados interjurisdiccionales.¹⁰

⁸ Op.Cit, pág.4.

⁹ Las siglas de referencia dan cuenta de los siguientes sindicatos docentes nacionales: Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA); Unión de Docentes Argentinos (UDA); Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica (AMET); Confederación de Educadores Argentinos (CEA); y Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP).

¹⁰ Balduzzi, J. (inédito), pág.3.

PARITARIA Y ACUERDOS ACERCA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Además de la negociación salarial, en la paritaria se consideraron otras cuestiones referidas a condiciones de trabajo acerca de los que también se firmaron acuerdos. Como menciona Balduzzi J., “en la primera negociación se incorporaron temas como la inclusión de la movilidad jubilatoria, lo que permitió que al incluirse en el acuerdo marco comenzará a percibirse la actualización de forma retroactiva (abril 2008). Los representantes de CTERA participaron en diversas comisiones que empezaron a funcionar a partir de ese año, como la “Comisión Técnica paritaria nacional de Estabilidad y titularización a fin de dar formato al acuerdo nacional de titularizaciones y estabilidad docente”, (Memoria, 2008-2009); en las “Comisiones técnicas de la Paritaria Nacional de Carrera Docente y puestos de trabajo, y de Salarios y Financiamiento educativo” (Memoria, 2009-2010).

Producto de estas negociaciones se logró la firma de acuerdos paritarios centrales, tales como el que regula los “Traslados y permutas interjurisdiccionales y Titularizaciones y regulación de la situación docente”; o el importante acuerdo conquistado para el conjunto de las/os trabajadoras/es docentes que se refiere a condiciones y medio ambiente de trabajo en las escuelas (Decreto N° 922/11) reconocido como los 12 Puntos Básicos de Infraestructura Escolar¹¹, que establecen condiciones mínimas para el funcionamiento de los edificios escolares, elaboradas por el Equipo de Salud de CTERA y homologados en el año 2011¹².

Es así que con el funcionamiento de la Paritaria Nacional Docente desde el año 2007 al 2015 se había conseguido disminuir las diferencias salariales entre las provincias, garantizar que ningún docente perciba un salario inferior al mínimo nacional, avanzar en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y en la formación docente gratuita y en ejercicio, entre otras conquistas¹³.

¹¹ CTERA-CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (2014): TRABAJO SANO Y SEGURO, Guía para el delegado/da de salud. Las 12 condiciones mínimas de funcionamiento de los Edificios Escolares; Secretaría de Salud Laboral; Ediciones CTERA; Buenos Aires.

¹² Balduzzi, J. (inérito), pág.4

¹³ Se refiere a la nota de opinión de la Secretaria General de CTERA, Sonia Alesso; y el Secretario General Adjunto de CTERA, Roberto Baradel: “Hoy, más que nunca: Paritaria Nacional Docente”. En línea en: <https://www.ctera.org.ar/index.php/general/notas-de-opinion/item/3401-hoy-mas-que-nunca-paritaria-nacional-docente>

LA IMPOSIBILIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA PARITARIA NACIONAL DOCENTE DURANTE LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL DE LA ALIANZA CAMBIEMOS: EL DECRETO N° 52/2018

El Decreto N° 52/2018 fijado unilateralmente por el gobierno nacional de ese período (2016-2019) modificó el contenido del Decreto N° 457/07 enfatizando la tensión y el conflicto con los sindicatos docentes ya que además de suprimir los artículos N°5 y N°13 en los que confería al Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación, modificó artículos sensibles al momento de la negociación salarial sustituyendo los artículos 2°, 3°, 4°, 6° y 7° de dicho Decreto, obturando el funcionamiento de la Paritaria Nacional Docente tal como se venía desarrollando desde su puesta en marcha. Se trataba así de un hecho sin precedentes: la anulación por decreto de artículos fundamentales de la Paritaria Nacional Docente, que había sido fruto de las históricas luchas de la Marcha Blanca del '88 y la Carpa Blanca del '97.

La CTERA salió rápida y enérgicamente a repudiar la decisión unilateral y arbitraria tomada por el presidente Mauricio Macri, quien había firmado el 17/01/2018 un decreto que tenía la intención manifiesta de echar por tierra una de las mayores conquistas de las/os trabajadoras/es de la Educación en los últimos tiempos: la Paritaria Nacional Docente. Uno de los puntos centrales fue la modificación de la representatividad de las/os docentes ya que la conformación de la mesa de negociación a partir de dicho decreto no estaría ya integrada de manera proporcional a la cantidad de afiliadas/os sino por la cantidad de asociaciones sindicales (un representante por asociación). La Secretaria General de la CTERA, Sonia Alesso, sintetizaba el hecho señalando su significación para las/os trabajadoras/es de la educación:

“este nuevo decreto deja al desnudo el intento desesperado de un gobierno nacional que intenta limitar, de cualquier manera, las posibilidades de defensa que tienen los trabajadores. El punto de la modificación en la composición y representación de la mesa de discusión es la explicitación de una práctica autoritaria típica de los actuales funcionarios del gobierno nacional y, especialmente, del nuevo Ministro de Educación que no busca otra cosa que atacar a la CTERA y enfrentar a los Sindicatos docentes entre sí. Pero más allá de las formas, esta es una clara maniobra antidemocrática que viola la libertad sindical y las garantías establecidas por la Ley de Asociaciones Sindicales¹⁴ .”

¹⁴ Se refiere a la nota de opinión de la Secretaria General de la CTERA, Sonia Alesso: “El decretazo no es sino un signo de debilidad del Gobierno”. En línea en: <https://www.ctera.org.ar/index.php/general/notas-de-opinion/item/2939-nota-de-opinion-de-sonia-alesso-el-decretazo-no-es-sino-un-signo-de-debilidad-del-gobierno>



Exigimos Escuelas Seguras



Adicionalmente, en tanto, en el campo educativo se ocasionó un grave deterioro de la Escuela Pública, producto de la desinversión y la subejecución del presupuesto educativo en esos años. La caída del poder adquisitivo de los salarios y la precarización de las condiciones laborales; el cierre sistemático de programas socioeducativos; el cierre de cursos y escuelas; la falta de creación de nuevos establecimientos escolares y el ajuste en la inversión en infraestructura escolar -que llevó a la injustificable pérdida de la vida de compañerxs trabajadores de la educación, Sandra Calamano y Rubén Rodríguez, en la escuela Nro. 49 de Moreno (Pcia.de Buenos Aires)- fueron solo algunos de los resultados de estos años de restauración conservadora. Formaban parte de algunos de los puntos que nuestra organización denunció y reclamó en jornadas de lucha históricas como las dos Marchas Federales Educativas y la Escuela Pública Itinerante, que se instaló frente al Congreso de la Nación para luego empezar un recorrido por cada una de las regiones de nuestro país, con la firme intención de dar a conocer los sentidos y significados de la batalla de la CTERA en defensa de los derechos laborales, el derecho social a la educación de todas/os, y de la Educación Pública¹⁵.

¹⁵ Canto Maestro Nro. 30, Septiembre 2019, "Defendamos la Escuela Pública. 4 años de ajuste y neoliberalismo, de luchas y resistencias", Editorial, pág.2. En línea en: <https://www.ctera.org.ar/index.php/prensa/canto-maestro/item/3379-4-anos-de-ajuste-y-neoliberalismo-de-luchas-y-resistencias-revista-canto-maestro-n-30>



11

Guía para el Delegado/a CymAT 2020

NUEVA ETAPA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LA RESTITUCIÓN DE LA PARITARIA NACIONAL DOCENTE, UNA CONQUISTA HISTÓRICA DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES DE LA EDUCACIÓN

La Paritaria Nacional Docente había sido clausurada de manera arbitraria y unilateral durante el mes de enero de 2018 por el gobierno presidido por Mauricio Macri.

Pero fruto de la resistencia colectiva en la escuela y en la calle, y de la lucha sostenida de las/os trabajadoras/os de la educación organizados en CTERA durante estos años, la Paritaria Nacional Docente fue restituida mediante el Decreto N° 92/2020. Esa lucha contó desde diciembre de 2019 con un nuevo interlocutor gubernamental, que reconoció los derechos de la clase trabajadora y la importancia de este espacio para la negociación colectiva en el marco de un Estado democrático. Es así que el día 30 de enero de 2020 la CTERA participó de la primera reunión de la Paritaria Nacional Docente convocada por el Ministerio de Educación de la Nación.¹⁶

¹⁶ Boletín de la Secretaría de Educación de CTERA, Año 7, Edición 127, Martes 11 de febrero de 2020, Comunicado de prensa “Volvió la Paritaria Nacional Docente”, en línea en: <http://mediateca.ctera.org.ar/items/show/410>

Análisis del Acuerdo Paritario del 04/06/2020 respecto de CyMAT en esta nueva etapa

Los 11 Puntos Conquistados

Trabajo Docente EN CONTEXTO VIRTUAL O NO PRESENCIAL

PARITARIA2020

1

...al que se lleva a cabo desde el domicilio de las trabajadoras y trabajadores o desde otro ámbito sin la presencia de estudiantes, hasta tanto se disponga el restablecimiento de las actividades presenciales en las instituciones educativas (constituyendo un marco normativo referencial el Convenio O.I.T. Nro. 177 sobre el trabajo a domicilio, aprobado por Ley Nro. 25.800); sin perjuicio de las experiencias mediadas por la tecnologías de la información y la comunicación que se desarrollan en las modalidades rural, domiciliaria y hospitalaria, en contextos de encierro, jóvenes y adultos, y en la educación superior, conforme con lo dispuesto por el artículo 109 de la Ley Nro. 26.206.

Reconocimiento del Trabajo Docente en contexto virtual ó no presencial

En el escenario dispuesto por el aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto por el gobierno nacional mediante el Decreto Nro. 297/20, en el que la situación de emergencia trajo aparejada la decisión de suspender la concurrencia a las escuelas de manera generalizada, tanto para estudiantes como para las/os docentes de todo el territorio nacional desde el 20/03/2020, se reconoce formalmente que todo trabajo docente realizado en cuarentena por pandemia por coronavirus (Covid-19) como “trabajo docente en contexto virtual no presencial”. Tratándose de aquel que se lleva a cabo mediante el uso de tecnologías aptas para el trabajo en contexto virtual, desde el domicilio de las/os docentes u otro ámbito por fuera de los establecimientos educativos y sin la presencia de estudiantes. Estableciéndose como marco normativo referencial al Convenio OIT Nro. 177 acerca del trabajo a domicilio, aprobado por la Ley Nro. 25.800. Por otro lado, se fija el compromiso de reconocimiento de este punto Nro.1 “hasta tanto se disponga el restablecimiento de las actividades presenciales en las instituciones educativas” dispuesto por el gobierno nacional.

2

...esta tarea se llevará adelante mediante tecnologías de comunicación e información aptas para ser aplicadas en la virtualidad. Por la presente se conviene que esta forma de trabajo se llevará a cabo mientras se extienda la restricción del dictado de clases presenciales en los establecimientos educativos como consecuencia de la emergencia derivada de la pandemia COVID-19; sin perjuicio de la continuidad de las experiencias citadas en el punto 1.in fine.-

Tecnologías de Comunicación e Información aptas para el Contexto Virtual

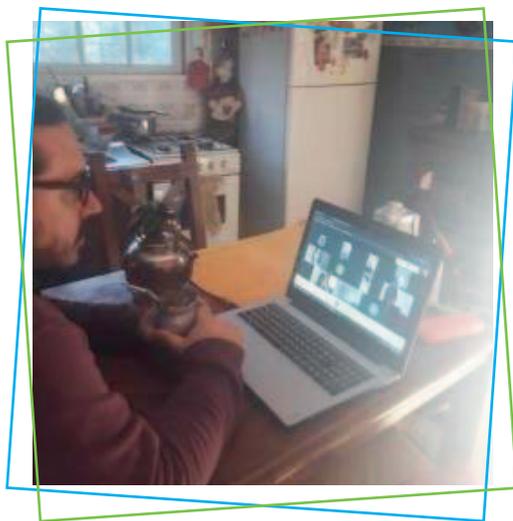
En este punto se destaca que el trabajo docente “en contexto virtual no presencial” se llevará a cabo mediante las tecnologías de comunicación e información aptas para ser aplicadas en un contexto de virtualidad, y mientras se extienda el período de restricción de las clases presenciales en los establecimientos educativos, por motivo de la cuarentena dispuesta por el gobierno nacional frente a la emergencia sanitaria por COVID-19 a nivel global. Por otro lado, se establece que esta forma de trabajo no entra en conflicto con la continuidad de las experiencias pedagógicas citadas anteriormente, en el punto 1. Es decir, aquellas que se desarrollan bajo las modalidades rural, domiciliaria y hospitalaria; en contextos de encierro; jóvenes y adultos; y en la educación superior, conforme con lo dispuesto por el art.109 de la Ley de Educación Nacional N° 26.206.



3 *Les docentes en el marco de este contexto extraordinario de desempeño de su actividad conserva sus plenos derechos a la percepción del salario que le correspondiere según las normas jurisdiccionales y/o acuerdos paritarios correspondientes, y el goce de las licencias que correspondieren con ajuste a los mecanismos de cobertura que resulten necesarios como consecuencia de aquellas, con las adecuaciones que se establecieren a nivel jurisdiccional atento a la emergencia y conforme con los estatutos y normas particulares de aplicación.*

Remuneración y Licencias

El punto referido a REMUNERACIÓN Y LICENCIAS es central para el conjunto de las/os trabajadoras/es de la educación ya que se garantiza el cobro íntegro de la remuneración docente en tiempo y forma, respetando los acuerdos paritarios ya firmados, y limitando cualquier intento de flexibilización y precarización docente por parte de la patronal, así como cualquier actitud de desconocimiento por parte del empleador de los aumentos ya pactados en las paritarias de cada jurisdicción. Asimismo, se reconoce la vigencia plena del régimen de licencias, definido por los estatutos docentes vigentes a nivel jurisdiccional, garantizándose el pleno derecho a su uso durante el contexto de pandemia por coronavirus por parte del conjunto de las/os trabajadoras/es docentes, y manteniéndose los mecanismos de cobertura de dichos puestos de trabajo, según normas de aplicación vigentes.



4

Las y los docentes llevarán a cabo sus actividades bajo el criterio organizador de respetar un tiempo laboral equivalente a la carga horaria que determina el cargo y/u hora cátedra por el que han sido designados/as, sin tener que sobrecargarla en virtud de la excepcionalidad del formato de trabajo pedagógico que imponen las circunstancias actuales. Asimismo, se deberá observar el derecho a la preservación de su intimidad familiar y al descanso, en términos de acotaciones horarias. Con el mismo criterio de ordenamiento, las autoridades jurisdiccionales arbitrarán los medios necesarios para organizar regularmente los procesos de comunicación entre supervisión, equipos directivos, equipos docentes, familias y estudiantes. Esta cláusula se tomará como base el derecho a la desconexión digital en los horarios que ell/la docente no pone a disposición su trabajo.

Jornada de Trabajo

En este punto es fundamental destacar que se define respetar el tiempo laboral equivalente a la carga horaria que determine el puesto de trabajo docente, sin tener que sobrecargarla en virtud del contexto actual e inédito impuesto por la pandemia por coronavirus. Es decir, que las/os docentes no trabajen más tiempo de aquél que corresponde a su jornada laboral en las escuelas. Por otra parte, se reconoce y respeta el derecho a la preservación de la intimidad familiar de las/os trabajadoras/es docentes, y al descanso, en términos de límites horarios respecto de la jornada laboral.

Se incluye el derecho a la desconexión digital, limitando así el trabajo docente a la jornada laboral específica respecto de su puesto de trabajo y en los horarios en el que las/os docentes ponen a disposición el contenido de su tarea dentro del marco de la relación laboral. Este último punto tiene estrecha vinculación con la sobrecarga laboral que implica especialmente para las trabajadoras y disidencias, en términos de lo que se denomina como “doble presencia”. Recordemos que la docencia se encuentra conformada mayoritariamente por mujeres (más del 80% de la población docente actual), y en nuestra sociedad en general son las mujeres trabajadoras quienes todavía organizan y llevan a cabo el trabajo doméstico-familiar y de cuidado, respondiendo de manera simultánea a estos requerimientos y a los del trabajo docente (el trabajo remunerado y aquél aún invisibilizado que se realiza desde los hogares)¹⁷

¹⁷ Revista Encuesta Nacional de Salud y Condiciones de Trabajo de las/os Trabajadoras/es de la Educación de la Argentina CTERA (2019): “2.6. Docentes mujeres y la doble presencia”, Secretaría Salud Laboral y Secretaría de Educación de la CTERA, Bs.As., pág. 10.

Por otro lado, se insta a que las autoridades jurisdiccionales reorganicen y coordinen las tareas de supervisión con los equipos de conducción y de inspección, de modo tal que los informes de tipo institucional no le quiten a las/os docentes tiempo respecto de la elaboración y preparación de contenido pedagógico, estableciendo días específicos de reunión con las autoridades de los establecimientos educativos (reorganizando y facilitando en ese sentido, los procesos de comunicación entre equipos directivos, equipos docentes, familias y estudiantes).

#Riesgos de Trabajo

PARITARIA2020

5

En todos los casos deberá asegurarse la cobertura de riesgos de trabajo, comprensiva de accidentes y enfermedades profesionales, para el trabajo docente en contexto virtual o no presencial conforme con la normativa y marco jurídico de aplicación que en cada jurisdicción corresponda.

Riesgos del Trabajo

En este punto se reafirma la obligación que tienen las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART) de otorgar cobertura a los accidentes de trabajo y tratamiento efectivo a aquellas enfermedades profesionales en este nuevo contexto de pandemia por coronavirus (Covid-19), destacándose que el trabajo docente se define según el punto 1 del acuerdo de referencia, reconociéndose en contexto virtual o no presencial, según la normativa y marco legal de aplicación que corresponda en cada jurisdicción. Se trata de un punto significativo, en tanto el logro alcanzado implica garantizar la salud y bioseguridad de las/os trabajadoras/es expuestos en el contexto de esta pandemia.



6

El trabajo docente en contexto virtual o no presencial regulado en este acuerdo debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales.

Agremiación. Pleno ejercicio de los Derechos Sindicales

El pleno ejercicio de los derechos sindicales no se puede ver impedido por la modificación temporaria del trabajo docente en el contexto virtual o no presencial. En el marco del acuerdo regulatorio la actividad sindical resulta imprescindible a la hora de garantizar su cumplimiento y establecer ampliaciones en cuanto a las realidades particulares de cada jurisdicción.

7

Los recursos tecnológicos a nivel nacional y jurisdiccional son puestos a disposición de las y los docentes a los efectos de facilitar el desarrollo de sus tareas en la virtualidad y se procurará ampliarlos conforme a las disponibilidades y posibilidades de empleadores/as; comprometiéndose el Ministerio de Educación de la Nación a proponer un programa progresivo para promover el acceso a los mismos por los y las docentes, colaborando con el desarrollo de sus tareas.

Recursos Tecnológicos

El lugar de trabajo se trasladó al hogar. Un espacio que impone limitaciones a la actividad laboral ya que frecuentemente no se cuenta con la infraestructura adecuada para realizar dicho trabajo. Buena parte del conjunto de las/os docentes comparte la computadora con el resto de la familia y distribuye su uso diario, obstáculo que afecta la organización del trabajo y la continuidad pedagógica. A su vez, para un desarrollo adecuado de la tarea resulta indispensable garantizar una buena y efectiva conexión a internet¹⁸

¹⁸ Véase en línea:

<https://www.ctera.org.ar/index.php/salud-laboral/publicaciones/item/3611-informe-de-la-encuesta-ncional-de-ctera-salud-y-condiciones-de-trabajo-docente-en-tiempos-de-emergencia-sanitaria-covid19>

En este sentido, el Estado en carácter de empleador reconoce que es el responsable de garantizar y proveer las herramientas necesarias para el trabajo virtual no presencial, y para ello “los recursos tecnológicos existentes a nivel nacional y jurisdiccional son puestos a disposición de las/os docentes a los efectos de facilitar el desarrollo de sus tareas en la virtualidad”. El Ministerio de Educación de la Nación se compromete a proponer un programa progresivo para promover el acceso de las/os docentes a herramientas digitales.

#Formación Docente

PARITARIA2020

8

El Ministerio de Educación de la Nación sostendrá las acciones de formación docente en servicio y gratuita para el trabajo virtual durante este período, con la participación de las organizaciones sindicales.

Formación Docente

Ratificamos el derecho de las trabajadoras y los trabajadores de la educación a la formación docente, gratuita y en ejercicio.

La formación en el uso de herramientas tecnológicas resulta indispensable para desarrollar la tarea docente en el contexto virtual no presencial. En este sentido “el Ministerio de Educación de la Nación sostendrá las acciones de formación docente en servicio y gratuita para el trabajo virtual durante este período, con la participación de las organizaciones sindicales”.



9

Para el reinicio de las actividades presenciales deberán tomarse los recaudos necesarios para las condiciones de salubridad e higiene de los establecimientos educativos sean las adecuadas para la preservación de la salud de las y los docentes, las y los estudiantes, personal directivo y auxiliar abocado a la labor educativa; ratificando lo acordado por Acta Paritaria de fecha 22 de febrero de 2011, punto 4 en cuanto dispone: “Aceptar las recomendaciones básicas de prevención elaboradas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para los centros educativos del país”.

Salubridad e Higiene de los Establecimientos Educativos

Se ratifica el punto 4 del Acta Paritaria de febrero de 2011 que dispone: “Aceptar las recomendaciones básicas de prevención elaboradas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para los centros educativos del país”.

Se establece un piso mínimo de medidas necesarias que deberán tomar a efectos del reinicio de las actividades presenciales en las escuelas a fin de garantizar que “las condiciones de salubridad e higiene de los establecimientos educativos sean las adecuadas para la preservación de la salud de las y los docentes, las y los estudiantes, personal directivo y auxiliar abocado a la labor educativa”.

10

Sin perjuicio de lo prescripto precedentemente las partes acuerdan que las normas y protocolos específicos adicionales con relación al trabajo docente en contexto virtual o no presencial y asimismo para el retorno a las actividades presenciales a nivel nacional y jurisdiccional, serán consensuadas en los espacios institucionales nacional y jurisdiccional establecidos para tal fin.

Protocolos Específicos

El Acta Acuerdo firmado el pasado 04 de junio de 2020 establece un piso mínimo de cumplimiento obligatorio al tiempo que activa instancias de negociación donde deberán consensuarse: “las normas y protocolos específicos adicionales, con relación al trabajo docente en contexto virtual o no presencial y asimismo para el retorno

a las actividades presenciales a nivel nacional y jurisdiccional”. Es así como se habilita una instancia que posibilite ampliar y profundizar el marco establecido en la discusión nacional, teniendo en cuenta las condiciones locales.

#Evaluación Acuerdo

PARITARIA2020

11

Las partes acuerdan reunirse en un plazo de TREINTA (30) días con el objeto de evaluar la aplicación del presente acuerdo y analizar la evolución del contexto de emergencia y excepcionalidad. En idéntico sentido, con relación al ámbito de la educación pública de gestión privada se celebrará, asimismo, una reunión dentro del mismo plazo en el ámbito de negociación particular conforme con el régimen legal estatutario de aplicación.

Monitoreo y Evaluación Del Acuerdo

Se establece una instancia temporal con el objetivo de evaluar la aplicación del acuerdo y la evolución del contexto de emergencia sanitaria nacional. Por lo tanto, es necesario que las/os trabajadoras/es docentes a través de sus organizaciones sindicales puedan lograr el efectivo cumplimiento de esos derechos en cada una de las escuelas, y en cada una de las provincias del país. Se trata de una conquista que se convierte asimismo en la apuesta por un nuevo desafío para seguir mejorando las condiciones de trabajo docente y eso implica su difusión y reconocimiento a fin de exigir que se cumpla efectivamente tanto en el ámbito estatal como en el sector privado.



Análisis del Acuerdo Paritario del 24/07/2020 respecto de CyMAT

[Los 10 Puntos]

#Continuidad del incentivo Docente

PARITARIA2020

1

El gobierno nacional se hará cargo del pago de una suma extraordinaria "FONID-suma extr.COVID19" de \$4.840 en cuatro (4) cuotas iguales, mensuales y consecutivas.

En el contexto de la pandemia resulta de suma importancia el pago de un monto excepcional ya que los trabajadores y trabajadoras docentes vienen realizando un enorme esfuerzo con el fin de garantizar la continuidad pedagógica.

Recordemos lo que significa el financiamiento nacional y volver a responsabilizar al Estado Nacional como garante del derecho social a la educación, luego de asistir a un período de restauración conservadora (2016-2019) en el cual este derecho obtenido por la lucha sostenida del conjunto de la docencia fue cuestionado y obturado por la anterior gestión gubernamental.

La incorporación del aporte nacional –reflejado en el Incentivo Docente – tracciona en el sendero de la resolución de las situaciones de atraso salarial, y en la reducción creciente de la brecha de desigualdad salarial, favoreciendo a las provincias con menores recursos en este contexto.



#Diálogo y Negociación Colectiva. Seguimiento

PARITARIA2020

2 *Instar al diálogo permanente y la negociación colectiva en las provincias y la CABA agotando todas las instancias tendientes a alcanzar los acuerdos que resulten necesarios para garantizar el derecho a la educación. Las partes efectuarán las acciones de seguimiento sobre la aplicación del presente acuerdo.*

La evolución de la pandemia y el contexto de emergencia sanitaria nacional requiere de ámbitos de negociación y diálogo permanente que permitan garantizar el derecho a la educación en todo el territorio nacional. Además de acciones conjuntas de seguimiento sobre la aplicación de los acuerdos firmados con el objetivo de garantizar los derechos laborales de las y los trabajadores, el cuidado y la prevención de la salud de la comunidad educativa en su conjunto: estudiantes, trabajadoras/es docentes y no docentes, así como de las familias.

#Vigencia de las condiciones y Medioambiente de Trabajo (CyMAT)

3 *Ratificar la plena vigencia del Acuerdo Paritario del 04/06/2020 que fijó las condiciones y medio ambiente de trabajo docente en contexto virtual o no presencial, aplicable aun cuando se produjere el retorno presencial a las aulas ya que puede resultar necesario que las actividades continúen y coexistan o se retome la virtualidad.*

PARITARIA2020

En este eje se vuelve a ratificar la plena vigencia del pasado Acuerdo Paritario firmado el 04/06/2020 que fijó las condiciones y medioambiente de trabajo docente “en contexto virtual o no presencial”, aplicable aún cuando se produzca el retorno presencial a las aulas de las instituciones educativas, ya que, puede resultar necesario que las actividades de modo virtual continúen y/o coexistan.



4

Prever, conforme con la Resolución ME N° 105/2020 y las recomendaciones de la autoridad sanitaria nacional el goce de las dispensas establecidas en el artículo de dicha resolución. Es decir, aquellos trabajadores/as comprendidos en los grupos de riesgo establecidos por la autoridad sanitaria.

Se insta a las provincias y a la CABA a dispensar con goce íntegro de haberes a los trabajadores y trabajadoras comprendidas en los siguientes grupos de riesgos -según el detalle de referencia del artículo Nro. 3 de la Resolución ME Nro. 105/2020- de asistir a sus puestos de trabajo:

- a) Mayores de 60 años.
- b) Embarazadas en cualquier trimestre.
- c) Grupos de riesgo:
 - I. Enfermedades respiratorias crónicas.
 - II. Enfermedades cardíacas.
 - III. Inmunodeficiencias congénitas o adquiridas.
 - IV. Pacientes oncohematológicos y trasplantados.
 - V. Obesos mórbidos.
 - VI. Diabéticos.
 - VII. Personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.

#Jornada de Trabajo

PARITARIA2020

5

Las y los docentes retomarán sus actividades presenciales bajo el criterio organizador de respetar la carga horaria vigente y reconocida para cada agente previa a la situación de pandemia. Se adoptará un criterio de acotación horaria en previsión de los tiempos de trabajo que implicará el sostenimiento de la actividad educativa en un sistema combinado con actividades presenciales y a distancia. Las autoridades jurisdiccionales dispondrán la realización de jornadas institucionales, dentro del horario escolar, como mínimo en dos (2) oportunidades previo a la asistencia de alumnos y alumnas a la escuela.

La gradual vuelta a las aulas se debe realizar de manera ordenada y respetando la carga horaria estipulada para la jornada de trabajo de cada trabajador y trabajadora. En el caso de que se requiera una combinación de desarrollo de la tarea de manera presencial y virtual se deberá establecer un criterio de acotación de los tiempos de trabajo que contemple el sostenimiento de ambas actividades sin sobrecargas, en virtud de la excepcionalidad del formato de trabajo pedagógico que se adopte como consecuencia de las necesarias reorganizaciones, asegurando el de-

recho a la preservación de su intimidad familiar, a la desconexión digital y al descanso. Además es indispensable una organización horaria que permita la higiene y desinfección de las instalaciones de los establecimientos educativos entre el ingreso y egreso de los distintos agrupamientos (cf. acápite 7.C. del Protocolo Marco).

Se procurará organizar y adecuar, en su caso, la carga horaria considerando a las y los docentes que se desempeñen en más de una institución. Para el caso de pertenecer a distintas jurisdicciones se tomará en cuenta las restricciones a la circulación que existieren o las fases que transiten cada una de ellas.

A su vez se reconoce el tiempo de trabajo institucional dentro del horario escolar y sin estudiantes. Promoviendo el reconocimiento de espacios para la organización, planificación y evaluación en forma colectiva.

#Recursos Tecnológicos

PARITARIA2020

6

El Estado ratifica que los recursos tecnológicos existentes a nivel nacional y jurisdiccional son puestos a disposición de las y los docentes a los efectos de facilitar el desarrollo de sus tareas. Se compromete progresivamente a implementar acciones que faciliten el acceso a dispositivos tecnológicos a las y los docentes de la educación pública, e impulsar la ampliación de los planes para la conectividad de las escuelas.

En la modalidad de trabajo virtual las herramientas digitales son una pieza fundamental. Tal es así que la sola ausencia de estas impide el desarrollo de la tarea. Por ello el Estado se compromete a brindar los recursos tecnológicos necesarios para una adecuada realización del trabajo docente en este contexto.

#Formación Docente

PARITARIA2020

7

Se sostendrá la realización de jornadas y encuentros de formación relativos a los procesos didácticos y pedagógicos en el contexto de pandemia, condiciones de trabajo y su relación con el cuidado de la salud, con eje en la prevención. Continuando asimismo con los cursos para el uso de las herramientas digitales.

El Ministerio de Educación de la Nación, en coordinación con las jurisdicciones, realizará acciones de formación docente en ejercicio y gratuita, en relación a los aspectos prácticos de la aplicación de Protocolos y medidas de prevención. Se pondrán a disposición cursos previos al retorno presencial a las aulas.

También se organizarán jornadas de formación relativas a procesos didácticos y pedagógicos y a las condiciones de trabajo en relación con el cuidado de la salud haciendo eje en la prevención y en el rol multiplicador de las conductas responsables de cuidado de las y los educadores.

En el contexto de la pandemia y la realización de la continuidad pedagógica bajo la modalidad virtual, la formación docente en herramientas digitales y procesos didácticos resulta indispensable. Es obligación del Estado Nacional brindar dichas herramientas de formación que faciliten el trabajo docente en el marco no presencial.

#Infraestructura y Condiciones de Salud y Seguridad

8

- **Edificios. Mantenimiento.** El acondicionamiento previo de los edificios escolares conforme con el Protocolo Marco.
- **Elementos de higiene, seguridad y limpieza.** La provisión y disposición de los elementos de limpieza e higiene y el uso por las y los docentes de los elementos previstos en el Protocolo Marco.
- **Edificios en obra.** La adopción de protocolos específicos para el caso de escuelas que se encontraran en obra.
- **Casos sospechosos.** Aplicación de instructivos activos "Ante la aparición de caso/s sospechoso/s confirmado/s en el ámbito escolar" del Protocolo Marco.
- **Articulación territorial salud y desarrollo social.** Establecer procedimientos para la vinculación entre los efectores de salud, educación y desarrollo social locales, para el trabajo territorial coordinado en el proceso del retorno a clases presenciales.
- **Transporte y traslados.** Reorganizaciones transitorias que reduzcan en la medida de las posibilidades la realización del trabajo presencial a una sola institución.

PARITARIA2020

26

Guía para el Delegado/a CyMAT 2020

La gradual vuelta a las aulas se debe realizar con un estricto cumplimiento de los protocolos consensuados que resguarden la integridad de trabajadores, trabajadoras, estudiantes y sus familias. El Estado Nacional debe garantizar los recursos, materiales y herramientas necesarias para la correcta realización de las pautas establecidas.



#Acciones comunes para la Reinserción Escolar **PARITARIA2020**

9 Podrán reasignarse transitoriamente las tareas de referentes, auxiliares, asistentes técnicos territoriales, facilitadores y/o maestros y maestras que se desempeñan en los diferentes programas educativos y sociales, con el fin de asistir a la población con mayores necesidades pedagógicas y sociales, así como a aquellos que han interrumpido o nunca han iniciado la educación obligatoria.

El efectivo cumplimiento del derecho social a la educación es impostergable. Para ello resulta indispensable que el Estado Nacional garantice una educación de calidad para todas y todos, principalmente priorizando a aquellos sectores más vulnerados a través de acciones intersectoriales e interdisciplinarias, que garanticen dicho acceso a la educación como derecho social y humano, facilitando y poniendo a disposición todas las herramientas pedagógicas al efecto.

#Campaña Nacional

PARITARIA2020

10 El Ministerio de Educación de la Nación, en coordinación con las jurisdicciones, desarrollará a través de los medios de comunicación una campaña de alcance nacional para la concientización sobre las medidas sanitarias de cuidado y las previsiones a adoptar por las y los trabajadores de la educación y las familias en el retorno a clases, sobre las prácticas y medidas a tomar dentro de la escuela.

La vuelta a las aulas requiere de una fuerte campaña de prevención acerca de las pautas sanitarias de cuidado dentro de las escuelas, que deben adoptar los trabajadores y trabajadoras de la educación y la comunidad educativa en su conjunto.

ANEXOS.....

12 Condiciones Básicas de Infraestructura Escolar (Decreto Nro. 922/11)
<https://www.suteba.org.ar/download/marcos-normativos-53825.pdf>

Protocolo Marco y Lineamientos Federales para el retorno a clases presenciales en la educación obligatoria y en los institutos superiores
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/protocolo_marco_y_lineamientos_federales__0.pdf



Material elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y Educación,
con la coordinación de Noemí Tejeda, y el equipo de trabajo de CTERA:
Federico Bondarovsky y Andrea Núñez (IIPMV -Sec. Educación CTERA)

CTERA



www.ctera.org.ar