



CTERA

CTA

Secretarías de Educación,  
Organización y Gremial.  
Centro de Formación Profesional N°14.



Ministerio de  
Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social

Coordinación de Formación Sindical.  
Programa de Apoyo a la Formación Sindical.



# FORMACION SINDICAL PARA DELEGADOS 2010-2011

Eje: Condiciones para enseñar y aprender

## **Comisión Directiva UTE**

Secretario General: Eduardo López.

Secretario Adjunto: Alejandro Demichelis.

Secretaria Gremial: Graciela Moyano.

Sec. de Actas y Administrativa: Manolo Montero Biot.

Secretario de Organización: Guillermo Parodi.

Secretaria de Finanzas: Graciela Cingolani.

Secretaria de Prensa y Difusión: Claudia Mario.

Secretario de Acción Social y Salud: Roxana Rogalski.

Secretaria de Cultura: María Elena Balbuena.

Secretaria de Educación y Estadísticas: Angélica Graciano.

Secretaria de Jubilación y Seguridad Social: Eloisa Barreiro.

Secretaria de Derechos Humanos: Gustavo Chizzolini.

Sec. de Igualdad de Oportunidades y Género: Mabel Sampaolo.

### Vocales titulares:

Matías Woiciechowski  
Carlos Guerrero  
Rubén Berguier  
Mariano Denegrís  
Alejandra Bonato  
Esteban Sueyro

### Vocales suplentes:

Ana María Ríos  
María Teresa Franco  
Ariel Sánchez  
Susana Demichelis  
Irina Garbus  
Esteban Sottile

## Condiciones para enseñar y aprender

### 1. - El trabajo un derecho humano

#### 2.

El trabajo es un hecho cultural, una de las actividades formativas y socializantes del hombre, que tiene incidencias en su personalidad y que afecta su vida cotidiana. Es un derecho social que se inscribe en la protección de los derechos humanos (sociales, culturales y económicos). Cuando hablamos de condiciones de trabajo necesitamos reflexionar sobre la propia categoría trabajo como derecho humano en los diferentes contextos en los que se realiza.

El contrato de trabajo es parte del derecho al trabajo, está garantizado por la Constitución Nacional, y por las protecciones sociales (jubilación, salud, etc.). Para estos logros a lo largo de la historia del movimiento obrero salieron los trabajadores de su inscripción individual y se posicionaron en el colectivo del movimiento. Fue necesario "que el trabajo en cuanto tal fuera reconocido como una instancia de producción colectiva, un acto colectivo que trasciende la particularidad de las tareas realizadas por individuos concretos. Esta transformación es, en efecto, concomitante con la promoción del trabajo abstracto, es decir el reconocimiento de la actividad laboral como un acto de trabajo en general, un acto social"<sup>1</sup>. Ya no puede ser confundido con un acto privado, se transforma en una actividad pública y colectiva.

El trabajador ocupa como productor el espacio público y, de esta manera, es una persona pública, sujeto de derecho. En ese sentido, el derecho del trabajo establece también la pertenencia de los trabajadores a la ciudadanía.<sup>2</sup> Podemos afirmar que el trabajo coacciona al trabajador, pero al mismo tiempo, le permite ser reconocido públicamente. Sin embargo, el debilitamiento de instituciones y derechos de protección social y laboral en las últimas décadas del desarrollo capitalista<sup>3</sup> ha hecho que el conjunto de los trabajadores se convierta en un grupo social más heterogéneo. A la vez, ha provocado la precarización, con pérdida de derechos adquiridos en las condiciones laborales, provocando una mayor vulnerabilidad económica.

Aquellos que trabajan en una misma rama o área de la producción, constituyen una comunidad específica que les permite construir una identidad:

"...La profesión o el oficio, el trabajo concreto y el sector sociolaboral son elementos necesarios para la constitución de la identidad laboral en un oficio, no sólo el grupo sociolaboral construye en la experiencia su propia imagen, también la sociedad se forma una idea de conjunto o de sentido común sobre cada grupo laboral, otorgándole atributos y calificándolo bien o mal según datos de la realidad tomados subjetivamente, muchas veces desde el prejuicio..."<sup>4</sup>

En la experiencia laboral se construye una identidad colectiva. Sin embargo, como consecuencia de las políticas neoliberales se produce un debilitamiento de lo colectivo. La precarización entonces adquiere el carácter de clave en la construcción de nuevas subjetividades<sup>5</sup>. ¿Qué ocurre entonces con la formación a lo largo de la biografía laboral? Los gobiernos de la educación en la etapa neoliberal usaron y aún usan el concepto de profesionalización docente para normalizar una forma de control y falsa valorización o acreditación formal de títulos y cursos.<sup>6</sup>

Además, el proceso de fragmentación de los lazos sociales hace que los vínculos laborales entre pares sean más débiles, de esta manera la cooperación cede espacio a la competencia horizontal, debilitando el concepto de compañerismo y solidaridad de clase propio del trabajo colectivo (proletariado). "Gran parte de los oficios y competencias profesionales tradicionales van adquiriendo un carácter provisional y cada vez más inseguro, ni la tradición de un oficio ni el acceso a determinado nivel de capacitación formal garantiza la estabilidad en el puesto de trabajo.

En un contexto donde el trabajo ya no confiere un sentido de pertenencia a un grupo definido, las múltiples formas de precariedad parecieran adquirir una fuerte centralidad en la configuración de una

<sup>1</sup> Robert Castel, El ascenso de las incertidumbres. Bs. As., Edit. CFE 2010.

<sup>2</sup> Ídem

<sup>3</sup> Mitad del siglo XX: caída del Estado de Bienestar, privatización de lo público

<sup>4</sup> Deolidia Martínez, Condiciones del Trabajo Docente. Buenos Aires, Ed. Marina Vilte, 2001.

<sup>5</sup> Los trabajadores no pueden percibir opciones de trabajo estable; lo precario hace que los vínculos laborales se generen débilmente.

<sup>6</sup> "La Meritocracia" criticada y descartada como valor para el trabajo docente.

subjetividad en crisis. Los costos subjetivos que implica la fractura de la cultura laboral en tanto soporte de la identidad son enormes, las hipótesis de desgaste subjetivo son mayores, pero ya no solamente en el sentido de un trabajo que implica riesgos de insalubridad sino que la propia relación social implicada en un tipo de trabajo precario prefigura de antemano un sufrimiento previo y adicional.”<sup>7</sup>

Harry Braverman retrata la pérdida del control del proceso de trabajo por parte del obrero industrial y también del empleado administrativo, afirma que “...en el capitalismo la prolongación de una educación cada vez más vacía, combinada con la reducción del trabajo asalariado, a tareas cada vez más simples y carentes de contenido, representan una pérdida de los años dedicados a la educación y una pérdida humana en los años posteriores. El trabajador puede reconquistar su dominio sobre la producción colectiva y socializada *sólo asumiendo las prerrogativas científicas de diseño y operacionales* de la ingeniería moderna. Sin ellas no existe dominio sobre el proceso de trabajo”.<sup>8</sup>

La Argentina incorporó el derecho al trabajo en la Constitución de 1949, en la del 1957 y en la actual de 1994. Por eso decimos que los *derechos sociales no nacieron ayer*, por más que se quiera “postergarlos”. Las normas constitucionales dicen que el trabajador tiene derecho a la compensación económica familiar y al acceso a una vivienda digna, aunque muchas veces los jueces le digan que no pueden hacer nada al respecto porque, por arte de magia, dichos aspectos de la Constitución pasaron a formar parte de la sección “no operativa” de la misma. En realidad estos casos deberían ser de fácil decisión, pero la realidad parece decir lo contrario. Lo que ocurre es que, en los hechos, los jueces tienen la capacidad de manipular nuestra Constitución a su gusto, haciendo un uso más bien discrecional de sus poderes interpretativos.<sup>9</sup>

En el mismo sentido Bustelo afirma que: “los derechos económicos operan como derechos “habilitantes” del resto de los derechos sociales: si no hay financiamiento, no hay derecho que pueda instrumentarse de un modo plenamente efectivo”. La fórmula finalmente adoptada en la Declaración americana de Derechos Humanos. “hasta el máximo de los recursos disponibles” no implica, entonces, un financiamiento conminatorio para los estados parte y fue durante mucho tiempo un argumento para hacer de estos derechos, derechos secundarios.<sup>10</sup> La exigibilidad de los derechos sociales ha crecido con la incorporación de las convenciones de derechos humanos, con los avances en la Corte Suprema, de Argentina y con la articulación de las luchas sociales, sindicales y de derechos humanos en Latinoamérica.

En el marco de estas luchas sociales la distinción entre *derechos y privilegios* es crucial. “Un derecho me corresponde tanto a mí como a usted, siempre, sin excusas, como el derecho a elegir nuestro gobernante o el derecho de no ser censurado. Cuando hablamos, en cambio, de privilegios, entonces el poder público puede (y está bien que así lo haga) reaccionar de modo muy distinto. Ello ocurre, por ejemplo, cuando una provincia pide especiales desgravaciones impositivas. Su demanda es entonces una demanda por un privilegio. Y frente a dicha demanda el poder público puede decir que depende de los recursos y posibilidades con las que ocasionalmente cuente. Frente a un derecho, en cambio, el poder público no tiene discrecionalidad, su obligación es cumplir y hacer todo lo posible para satisfacer ese derecho. Pensemos qué es lo que ocurre cuando el gobierno, por ejemplo, trata las demandas de grupos con necesidades básicas insatisfechas, eligiendo a cuál le brindará respuestas. Eso es algo que puede hacer, limitadamente, cuando se trata de un privilegio; cuando un gobierno trata las demandas de derechos como si fueran demandas por privilegios, él mismo alimenta la dinámica que, se supone, nos dice, quiere apaciguar.

Necesitamos reflexionar sobre las tensiones entre *democracia y derechos humanos*, por ejemplo, que puede deducirse del informe de la relatora de Naciones Unidas, Katarina Tomasevsky, sobre el derecho a la educación (2003-2004)<sup>11</sup>. Allí se realiza un análisis sobre el avance de la mercantilización de la educación en el mundo, sobre las situaciones de desigualdad y de discriminación en la educación de las

<sup>7</sup> Bialakowsky, Kuravsky, Bilder y Chan, La expresión de la precariedad en el orden de lo laboral, lo social y lo simbólico. Quilmes, Editorial Universidad Nacional de Quilmas, Noviembre de 1996.

<sup>8</sup> Harry Braverman, “Trabajo y capital monopolista”. México, Nuestro Tiempo, 1987.

<sup>9</sup> Gargarella, Roberto: “El derecho frente a la protesta social” Conferencia. Buenos Aires, 21 de setiembre de 2004, Biblioteca Nacional.

<sup>10</sup> Eduardo Bustelo, *El recreo de la infancia: Argumentos para oro comienzo*, 1° Edición, Buenos Aires: Siglo XIX Editores, 2007. pág. 110

<sup>11</sup> Cfr. CTERA, Pedagogía de la Diversidad. Módulo 9, Daniel López y Angélica Graciano, Buenos Aires. 2008.

niñas, sobre la necesidad de seguimiento de las políticas y de las situaciones que representan violaciones al derecho a la educación. Al analizar la situación mundial se puede concluir que mientras algunos países declaran formas de democracia, muchas veces se aumenta la vulneración de derechos humanos de grupos que aparecen como protegidos (infancia, mujeres, pueblos originarios, etc.). Tampoco enseñan los derechos humanos, de forma que sean efectivamente tratados como personas con derechos.

## 1.1. El trabajo docente

“... El trabajo docente es un objeto de conocimiento muy difícil de abordar, ya que a pesar de haberse definido muy temprano en la historia de la educación su carácter de empleo asalariado, sólo en el último tercio del siglo XX se comenzó a asumir por parte de los educadores su identidad como trabajadores. La idea iluminista del normalismo (en 1880, cuatro años antes de la Ley 1420 ya había Escuelas Normales Nacionales en las 14 provincias) consagró a los docentes como apóstoles destinados, como tan claramente dice el Himno a Sarmiento a iluminar “la razón en la noche de ignorancia”. La eficacia simbólica de esta concepción fue un gran obturador que retrasó varias décadas la organización de los trabajadores de la educación en sindicatos propios con metodologías de lucha similares a los del resto de los trabajadores, aún cuando pueda registrarse una primera “huelga” de docentes en San Luis, en 1881. “El magisterio no es un apostolado, sino un trabajo, un trabajo mal pagado” y “lo que hacemos vale más” coreaban las columnas de la Marcha Blanca,<sup>12</sup> llegando en aquel momento, tal vez, al punto más alto en la construcción de la identidad de los docentes como trabajadores de la educación.<sup>13</sup>

Los Normales Nacionales se convirtieron en los Institutos de Formación Docente durante la dictadura de Onganía. Hecho poco analizado pero que luego sirvió de base para la justificación de la necesaria profesionalización de la docencia, cuestión que se reforzó en la década de los `90 por las políticas neoliberales.

En el contexto de la modernidad se instituían normas emanadas de un Estado que procuraba formar a la sociedad civil en reglas de convivencia, civilidad, pautas y controles sociales. Los mandatos sociales determinaban a la escuela como la continuidad de la familia (reforzado por la iglesia Católica) en una gama de categorías tendientes a la conformación de una subjetividad. En este sentido, el trabajo docente estaba circunscrito a la transmisión cultural, no a la producción de conocimientos;<sup>14</sup> y los docentes alejados de poder construir su identidad social como trabajador intelectual o de la cultura.

El tránsito del docente apóstol a trabajador de la cultura todavía tiene “Un núcleo fuerte a desactivar en este fin de época es la concepción de la tarea docente como empleo. La idea neoliberal de la educación-mercancía y el docente como mediador entre el servicio educativo y el consumidor-cliente ha calado hondo y debemos desarmarla. Hay que pensar nuestro trabajo desde el concepto antropológico como actividad transformadora de la materia, de las ideas y de las relaciones, y no desde el concepto de trabajo asalariado. En ese sentido, trabajo no es lo que se tiene o no se tiene, sino el que se hace.”<sup>15</sup>

Desde esta óptica se hace necesario resignificar el trabajo docente<sup>16</sup> y volver a mirarnos como un trabajador de la cultura. Una educación de conservación de la vida humana, el trabajador de la cultura toma signo de trabajador de lo humano. En este esquema del cambio de la escuela y del trabajo docente, se hace necesario priorizar la relación maestro – maestro ¿Por qué esa relación? Porque en ella se constituye un sujeto histórico que se construye como trabajador colectivo<sup>17</sup>.

La educación es la acción política y social en la cual la relación maestro-alumno y la relación maestro-maestro son los ejes vertebrados de la realización del proceso de trabajo. La producción está

---

<sup>12</sup> Uemepé, 50 años. Historia del Sindicalismo docente porteño. Tomo I 1957-1992

Ana Vázquez Gamboa, Claudia Mario, Fernando De Acha y Sergio Fernández.

Buenos Aires, Unión de Trabajadores de la Educación, 1ª Edición 2007, ver pag 20, 21, 22 23

<sup>13</sup> Stella Maldonado. Stella Maldonado Secretaria General CTERA. Publicado el 26/05/2009 en [www.ctera.org.ar](http://www.ctera.org.ar)

<sup>14</sup> Producción de conocimiento aún no lograda en la realidad de la situación del trabajo docente, sus regulaciones, locales escolares, organización administrativa y formas de conducción del proceso.

<sup>15</sup> CTERA. (2005) *Trabajo Conocimiento y Poder*. Cuaderno de Formación sindical. Secretaria de Educación.

<sup>16</sup> CTERA: *Derechos, conocimiento y escuela pública, Herramientas de lucha por la justicia y la transformación social*. Buenos Aires, Tercer Congreso Educativo, 2005.

<sup>17</sup> Deolidia Martínez, Trabajador de lo humano, suplemento digital de la revista educación en nuestra manos Nro. 39, agosto de 2007. Refiere al pasaje de “un maestro que sabe con un alumno que no sabe, a un maestro que no sabe con un niño que sabe - referido a la habilidad para manejar informática y nuevas tecnologías

apoyada en esos vínculos afectivos, intelectuales y laborales, sostén de la construcción social y cultural, y de las transformaciones que la atraviesan. Entonces, el proceso de construcción del conocimiento se realiza a través de equilibrios y desequilibrios sucesivos que involucran las experiencias del sujeto, sus conocimientos y sus historias anteriores. Se hace imprescindible que podamos reapropiarnos del sentido de nuestro trabajo no sólo para pelear por mejores condiciones para su realización, sino para direccionarlo política y pedagógicamente.

## 2. Condiciones para enseñar y aprender

### 2.1. Participación, conocimiento y puesto de trabajo

Las condiciones de trabajo docente son condiciones de enseñanza y aprendizaje. La forma como se piensa, se organiza y se regula el trabajo tiene, por lo tanto, directa incidencia en el cumplimiento del Derecho Social a la Educación. La exigencia de discutir en Paritarias nuevas y mejores condiciones no puede estar escindida del debate sobre el sentido del trabajo docente vinculado a un proyecto transformador de Escuela Pública. Es decir, a la posibilidad de garantizar nuestros derechos como trabajadores y lograr mejores condiciones para enseñar y aprender, como así también posibilitar una nueva organización de la escuela y del Sistema Educativo en función de un proyecto educativo público, popular y democrático.

Con el término *paritaria* se designa al proceso de negociación entre representantes de los trabajadores y de la patronal, en donde se han de discutir y de acordar las condiciones de trabajo de una determinada rama de la producción. Esto incluye: el salario y su composición; las formas de acceso y egreso del trabajo; los derechos y obligaciones; los horarios; la especificación de las funciones; las formas de promoción, movilidad y ascenso; el régimen de licencias; las condiciones de salud e higiene laboral, la prevención de los riesgos de trabajo, entre otras. La paritaria significa una negociación transparente y seria, entre la patronal y los trabajadores organizados, como partes iguales.<sup>18</sup>

El *Estatuto del docente* de la CABA es una ordenanza sancionada por el Concejo Deliberante en 1986, es un producto de las luchas de los trabajadores de la educación. La participación de los trabajadores de la educación en un pie de igualdad con la patronal se constituyó en un freno a la arbitrariedad y a las decisiones unilaterales de las autoridades, de esta forma se contribuyó en ampliaciones de los derechos laborales logrados. Sin embargo, puede ser modificado unilateralmente por la Legislatura.

Los trabajadores docentes tenemos derechos a la discusión a través de una convención colectiva de trabajo, la herramienta por la cual se le reconoce al trabajador la condición como colectivo de trabajo, reemplazando a la contratación de forma individual, fortaleciendo la organización gremial –la discusión por medio de sus representantes ejerciendo su derecho a discutir con la patronal las condiciones generales en que se desenvuelven en su trabajo-.

*La Convención Colectiva de Trabajo no reemplaza al Estatuto.* Este último establece un piso mínimo de regulación laboral legal a partir de una ley. El convenio colectivo es una instancia que tiende a mejorar los derechos laborales establecidos. Es decir que todos los ordenamientos jurídicos que garantizan los derechos de los trabajadores, Constitución Nacional, leyes, resoluciones, son la base del Convenio Colectivo de Trabajo; hace falta interpretar los marcos normativos en función de los contextos y a favor de los derechos de las personas trabajadoras.

Las paritarias tienen una mecánica muy concreta, no se puede modificar la condición laboral si no se acuerda en ese ámbito de discusión. Las modificaciones sólo son por acuerdo. Es necesario destacar que producto de la lucha docente y, en especial, con la Marcha Blanca se logró que sea sancionada la Ley 23.929 (1991) para regular la Negociación Colectiva de los Trabajadores de la Educación. Sin embargo, a partir de 2005 es el artículo 10 de la Ley de Financiamiento Educativo (26.075) la que regula la paritaria docente.

**ARTÍCULO 10º** — EL MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA juntamente con el Consejo Federal de Cultura y Educación y las entidades gremiales docentes con representación nacional,

<sup>18</sup> UTE: ver Paritarias en APUNTES, año 5, nº 31, Buenos Aires, agosto de 2004.

acordarán un convenio marco que incluirá pautas generales referidas a: a) condiciones laborales, b) calendario educativo, c) salario mínimo docente y d) carrera docente.

La CTERA plantea en todas las jurisdicciones que la Convención Colectiva de Trabajo tenga como piso el Estatuto vigente. Como conclusión se puede afirmar que la Paritaria es el mecanismo que permite a la representación colectiva de los trabajadores ejercer el derecho a concertar las condiciones laborales y a hacer cumplir los acuerdos alcanzados.

Una paritaria docente en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires significa que los trabajadores de la educación no queden a merced de intereses políticos-partidarios o de necesidades coyunturales del gobierno de turno; la posibilidad de lograrlo dependerá de la lucha, de la unidad y de la organización de los trabajadores de la educación tras el reclamo por su derecho a discutir colectivamente con la patronal las condiciones de su trabajo.

Además exige la participación comprometida de todos los docentes en las diferentes instancias del proceso paritario que va desde la elaboración y el debate de propuestas en las escuelas, hasta la elección democrática de los delegados paritarios y el control democrático de las negociaciones.

Resulta necesario realizar una disputa estratégica para que se reconozca la integralidad de la tarea docente, de todo lo que supone enseñar. La ausencia de estas instancias en el proceso de trabajo del docente se revela cómo la exclusión del trabajador de la posibilidad de apropiarse de algo que él (individual y colectivamente) ha producido a lo largo de su trabajo en el sistema educativo; siendo su producción específica un conocimiento pedagógico.

La transformación de las condiciones de trabajo depende del conocimiento producido, pero no podemos ser sujetos de la transformación de lo que no conocemos. Tampoco si lo conocemos a través de perspectivas e intereses exclusivos de miradas externas. Por eso producir conocimientos desde la perspectiva y los intereses de los trabajadores docentes se convierte en herramienta fundamental para la plena vigencia del derecho social a la educación.

## 2. 2. El análisis de las condiciones de trabajo

Cuando analizamos las condiciones de trabajo debemos tener en cuenta las diferentes modalidades que asume el trabajo en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, está presente en esta reflexión la flexibilidad laboral y su consecuencia perversa: la precariedad laboral en la que se ejerce la tarea docente. Sandra Jiménez (2007) citando a Salvia y Ticera (2000) concluirá que lo característico de las relaciones laborales es la inestabilidad y la desprotección del trabajador y que entonces el fenómeno de la precariedad debería ser analizado de acuerdo con la condición social del asalariado, con la posición que ocupa en el mercado laboral y en la estructura social.<sup>19</sup>

La precariedad está asociada inmediatamente con la inseguridad e incertidumbre. La precarización produce un deterioro en las condiciones materiales de vida de las personas. La inseguridad está relacionada con el tipo de empleo que genera (por ausencia de contrato o por tener éste un carácter temporario), por lo tanto, incertidumbre acerca de los ingresos presentes y futuros. A su vez, tal situación se ve empeorada por la carencia o dificultad de protección por parte de las instituciones laborales.<sup>20</sup>

Hoy el “empleo” en general para algunos sectores de la sociedad, asume las siguientes características:

- Pérdida de certidumbre por parte del trabajador: certidumbre a su continuidad en el trabajo. Sensación de pérdida del mismo.
- Poca o casi nula identificación con los objetivos de la empresa y de la institución, ya que el cambio constante de trabajo por contratos temporarios o bajos ingresos, permite que se emigre más fácilmente.
- Control sobre el trabajo: ausencia o pérdida por parte del trabajador de la posibilidad de influir sobre las condiciones de trabajo, de influir en los salarios, de influir en los sistemas de trabajo o

<sup>19</sup> Sandra Jiménez en Laboratorio • Año 9 N° 21• Editorial Laboratorio FSOC Bs. As. 2007.

<sup>20</sup> Javier Lindenboim (editor) Metamorfosis del empleo. Diagnóstico, políticas y perspectivas. Seminario CEPED/Instituto Gino Germani. FCE-UBA, Buenos Aires, 2002.

regímenes de trabajo e inclusive el ámbito donde se desarrolla el mismo, sea en forma individual o colectiva.

- Protecciones legales: ausencia o desconocimiento de protecciones legales vigentes ya sea por leyes del ámbito nacional, provincial o municipal. El no respeto o desconocimiento de convenciones colectivas de trabajo, que pautan no solo la seguridad social, sino también despidos arbitrarios, ausencia del pago de adicionales por convenios, el no respeto de categorías profesionales, condiciones de trabajo, discriminación.
- Colectivización: pérdida o fragmentación de colectivos de integración de los sujetos.
- Ingresos: Salario variable por producción, parte del salario en negro. Salarios por debajo de los establecidos por las convenciones colectivas. Parte del salario debe ser facturado por el trabajador.

Muchas veces sólo conocemos los efectos de las condiciones de trabajo, sus emergentes, por ejemplo, el ausentismo; es por eso que para lograr el funcionamiento de los sistemas de protección es necesario conocer cuáles son las condiciones de trabajo en las cuáles ejercemos nuestra tarea; para reflexionar o investigar las condiciones hay que entenderlas como el conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso de trabajo y que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.<sup>21</sup>

El lugar de trabajo, su contexto, el tipo de relación laboral, el salario, la duración de la jornada hacen a lo que se denominan condiciones y medio ambiente., por lo que los factores sociales, técnicos y organizacionales presentes en la unidad productiva, más los factores del medio ambiente que, combinados entre sí, dan lugar a la carga global de trabajo, cuyos efectos actúan sobre cada individuo de manera diferente.<sup>22</sup> Entonces las *Condiciones de trabajo en general* abarcan diferentes temáticas, a saber:

- Los Medios técnicos: Instalación para la ejecución, materiales, equipos necesarios para el puesto, estado de uso y conservación.
- El Equipamiento social: Lugar de refrigerios; lugar de descanso; sanitarios.
- El Ambiente físico: Acorde al puesto, postura de trabajo; iluminación; temperatura; ventilación; aislamiento de ruidos molestos; higiene.
- El Ambiente psicosocial: posibilidad de iniciativa. Comunicación: con pares, con superiores. Nivel de cooperación; estructura y tipo de mando; tipos de control; carga mental; apremio temporal; complejidad; rapidez; minuciosidad del trabajo.

Además se deben considerar los **factores macrosociales que inciden en el trabajo docente**: el contexto cultural, político, económico (políticas educativas, presupuesto educativo, legislación que le da contexto a nuestra práctica (derecho a la educación, ley 114, etc.) convenios de trabajo, salarios y régimen de seguridad social, seguridad en el trabajo, etc., todos los contextos sociales que determinan nuestro accionar en el sistema educativo.

En cuanto a dimensiones de las condiciones de trabajo docente se pueden detallar:

- ❖ Los **aspectos temporales de la jornada laboral** y del propio trabajo: es decir los horarios y turnos de trabajo, las horas extras (en el caso de los docentes) cumplidas en el hogar para la corrección, la planificación, etc.
- ❖ El **contenido de trabajo**: si el trabajo es creativo o se ha vuelto algo monótono, si contamos con los recursos necesarios para la realización de las tareas, sobre ocupación (multiplicidad de tareas o roles), subocupación, tareas poco claras o contrapuestas.
- ❖ **Aspectos interpersonales**: abarca la supervisión de nuestra tarea, el trabajo grupal, la soledad del cargo.
- ❖ **Condiciones relativas del sistema educativo** en cuanto a: la organización burocrática adecuada o la imposición de procedimientos irracionales, proyectos educativos acordes a la población estudiantil, la existencia o no de políticas de contención, de discriminación, etc.
- ❖ Condiciones relativas a **modalidades en las relaciones contractuales**, es decir, las condiciones de contratación, la estabilidad en el empleo, los contratos temporarios o de locación de servicios, la cobertura social, etc.

<sup>21</sup> Programa de Educación Sindical en Salud y Seguridad en el Trabajo. UTE, Lic. Garaño. Buenos Aires, mayo 2007.

<sup>22</sup> Juan Carlos Neffa. ¿qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1988.



Hace ya algunos años se ha comenzado a interpretar la profunda transformación del mundo del trabajo, un pasaje de la “sociedad del trabajo” a la “sociedad del conocimiento”. Es un tránsito complejo y doloroso para los docentes, en este repensar la división del trabajo en el sistema educativo, junto a los maestros y desde una mirada centrada en su trabajo.(...), dada la precarización creciente y el despojo de tiempos y espacios para recuperar producción valiosa o con valor de cambio en el mercado. „, la división del trabajo en el sistema educativo (1996-2006) es anacrónica. Son necesarios nuevos modos creativos y una renovación profunda de modelos y diseños organizativos que busquen dar valor al conocimiento a través de una nueva organización del trabajo” ya que “la regulación del trabajo docente (salarios, categorías, prescripciones, normas, reglamentos y estatutos) es un problema para el cuál hoy, no hay soluciones modernas que permitan salir de la polaridad caos/orden hacia una alternativa emancipadora o liberadora; o desde otras posiciones: transgresora y creativa de un nuevo orden de sujetos que no temen el caos o el desorden.”<sup>23</sup>

### 2. 3. Puesto de trabajo docente<sup>24</sup>

El “puesto de trabajo docente” permite precisar la definición y análisis del hacer docente. Por un lado, articula en una misma descripción qué hace el trabajador y cómo lo hace, la forma en que se relaciona con los otros puestos de trabajo. También las condiciones que deben darse para que pueda realizar ese trabajo. Se ubica el hacer docente en la materialidad de la situación del trabajo y, al mismo tiempo, permite abrir algunas categorías, como carga de trabajo, responsabilidad del trabajo y complejidad del trabajo. Entonces al desagregar los distintos componentes y planos del hacer cotidiano, se puede dar cuenta del valor de un determinado trabajo, se empieza a visualizar la dimensión político económico del trabajo que se realiza.

Las condiciones de la escuela forman parte importante de las condiciones de trabajo, es decir, como componentes de la situación de trabajo que inciden directa e indirectamente en el trabajo y en la vida del trabajador. La escuela es el campo de la producción docente en el sentido del trabajo creador.

Las palabras, los términos y los conceptos son “campos de batallas culturales”, a través de ellos se desarrollan estrategias de poder y se producen conocimientos. Las expresiones con las cuales analizamos se vinculan con políticas, con posturas hegemónicas o alternativas, con conocimientos propios de cada período histórico, etc.. Por ejemplo, el rol docente, es y fue una categoría que alude al papel que desempeña un actor en una obra teatral, que pretende dar cuenta de las conductas de los individuos. Este término fue utilizado en el marco de la psicología funcionalista y del psicodrama –entre otros-, de esta manera podemos reflexionar sobre diferentes componentes ideológicos que conlleva. El rol docente refiere a un conjunto de conductas esperables para un determinado modelo teórico.

La categoría “puesto de trabajo” nos permite, en cambio, abordar la cuestión desde otra posición teórica y práctica; el puesto de trabajo supone tres categorías:

- a. Carga
- b. Responsabilidad
- c. Complejidad

**a. La carga de trabajo** es la cantidad objetiva de trabajo que un trabajador realiza en la jornada laboral; para los docentes la carga de trabajo excede la realizada en la jornada específica. La carga se relaciona con lo físico, lo mental y lo psico físico.

La **carga física** el esfuerzo físico que debe poner el docente en la realización de su trabajo. Dependerá del puesto de trabajo que tenga el docente, por ejemplo, los docentes que trabajan en escuelas de educación especial con chicos con dificultades motoras. Suele suceder que cuantos más pequeños son nuestros alumnos, mayor es la carga física. También cobra importancia la carga vocal, auditiva y visual.

La **carga mental**: es la energía psíquica que le demanda al docente la realización de su trabajo. No solo en el trabajo, sino que también en la interacción con los alumnos, padres y compañeros de trabajo, (en la relación con los otros, en la toma de decisión, manejo de información, etc.) Esta carga mental se agudiza

<sup>23</sup> Deolidia Martínez, Nuevas regulaciones. Nuevos sujetos, en Políticas educativas y trabajo docente. Feldfeber y Oliveira (comps) 2007

<sup>24</sup> Cfr. Héctor González, Transformar el trabajo docente para transformar la escuela. En Reconociendo nuestro trabajo docente. Buenos Aires, Ediciones CTERA mayo 2009.

a menudo por factores que tienen que ver con las deficiencias en la organización del trabajo. Por un lado, el trabajo en las escuelas suele verse interrumpido por interferencias con otro tipo de tareas y obliga a un esfuerzo mayor tener reemprenderlo continuamente.

La **carga psico-afectiva**: el trabajo docente supone un vínculo con los sujetos con quienes trabaja. En el trabajo docente ese vínculo es indispensable para que se puedan producir los procesos de enseñanza y aprendizaje; la energía específica que demanda generar y sostener ese vínculo es parte sustancial de la carga de trabajo docente. Para que el vínculo pedagógico se afiance se trabaja con la escucha, con el saber mirar; se trata de una mirada de cuidado en el más amplio sentido, de una mirada humanizante.

El concepto de carga de trabajo, es una herramienta para dar cuenta analíticamente de aquello que en la percepción cotidiana se nombra genéricamente como “poner el cuerpo”. Además es necesario para analizar los puestos de trabajo docentes en relación a los contextos.

**b. Responsabilidad** significa hacerse cargo del acompañamiento del alumno en su trayectoria educativa en un momento fundamental de su proceso de vida, en relación con dispositivos, instituciones, trabajo en equipos. Individualmente y como conjunto de los docentes de una institución y de un país que asumen responsabilidades en la formación de las nuevas generaciones de ciudadanos. La responsabilidad se enmarca en la exigibilidad de todos los derechos hacia el Estado.

**c. La complejidad** se da en relación a la diversidad de dimensiones, a la multiplicidad de decisiones a tomar. Las decisiones en torno a conocimientos incluyen valores y normas; creencias, instituciones, formas organizativas, prácticas sociales, modos perceptivos, sensibilidades, en síntesis, el mundo de la cultura. Un mundo resultante de procesos colectivos, no acabado, no cerrado, en continua transformación. Un mundo para la experiencia de las nuevas generaciones, para que puedan apropiarse de él a través de diversos procesos, tales como la enseñanza.

Las decisiones de sujetos sociales e individuales también inacabados, en permanentes procesos de cambio; sujetos inscriptos en contradictorias relaciones sociales que determinen o condicionan sus modos de participación en el mundo de la cultura; sujetos que en tanto partícipes de esa cultura portan conocimientos, valores, normas, creencias, instituciones, formas organizativas, prácticas sociales, modos perceptivos y sensibilidades; sujetos que sólo se apropiarán comprometida y creativamente de ese mundo en la medida en que se involucren intelectual, afectiva y volitivamente en esa tarea.

### **3.- Conocimiento construido en la lucha sindical por las condiciones de trabajo**

La lucha sindical por condiciones dignas para enseñar y aprender, requiere conocimientos para concretar sistemas de protección y para la prevención de los riesgos. Exige un saber que necesita la resignificación de las prácticas para poder disputar el sentido de los proyectos escolares y para eso se hace necesaria la intervención del cuerpo de delegados, de los trabajadores de la educación que realizan diferentes militancias solidarias con la recuperación de lo público y de los derechos de todos y todos, de su organización y su lucha por transformar esta realidad. El estudio de las condiciones laborales y de los riesgos en los trabajadores de la educación requiere del análisis, de la investigación y de la producción de conocimientos en procesos de **formación en el trabajo colectivo y con los delegados**.

El currículo de la formación docente no ha puesto especial atención al significado del trabajo docente. Poco nos han enseñado sobre los instrumentos de trabajo, la carga de trabajo, el riesgo de trabajo, la seguridad y la higiene, los accidentes de trabajo, etc. Incluso sobre las relaciones entre estas cuestiones con las didácticas, con lo pedagógico, con la organización escolar o con el conocimiento científico.

¿Cuál es nuestra identidad laboral? El trabajo docente ha sido ocultado y hasta escindido; se ha dificultado la construcción histórica de nuestra identidad como trabajadores de la educación. La identidad como trabajador docente en general no se expresa por los propios sujetos, significa un desafío una construcción colectiva que rompa con la imagen o la representación que nos han construido.

La centralidad de la práctica docente es la enseñanza de diferentes contenidos, áreas, materias que se imparten en la escuela de acuerdo con determinadas prescripciones para el sistema educativo. Y el

trabajo docente se realiza en forma conjunta entre docentes y alumnos y el producto no puede percibirse de inmediato.

La convivencia entre docentes, entre docentes y alumnos y con las familias y comunidades educativas es muy pocas veces un conocimiento sistematizado y casi nunca teorizado, muchas veces se limita al consejo de colega a colega o a la receta infalible para enseñar un tema difícil.<sup>25</sup> Ciertas políticas han procurado que la actividad docente haya perdido capacidades de apropiación del conocimiento y han determinado el desarrollo de niveles técnicos -especialistas, programadores, diseñadores de currícula, etc.-, que deciden al margen de los contextos; se agudizan las contradicciones por desconocimiento de las condiciones de trabajo, del manejo de los tiempos en las organizaciones, de la organización del trabajo en la escuela y de los instrumentos de trabajo de que el maestro dispone.<sup>26</sup>

Se instala una cultura en la cual las normas establecidas (vividas como impuestas, no consentidas) se corresponden con el criterio de aquellos que están ubicados por fuera de la realidad concreta de la escuela de todos los días. De esta manera, docentes y directivos son negados como sujetos, son actores entre dos extremos tratando de atender tanto lo que se le exige de “arriba” como lo que tienen “abajo”, en su quehacer cotidiano dentro de la escuela. Favoreciendo muchas veces un aislamiento que impide el desarrollo del trabajo colectivo. Otros de los agentes que inciden en lo cotidiano son: la sobrecarga de trabajo; el temor a perder la estabilidad laboral; la responsabilidad jurídica; la burocratización del trabajo; la conciencia de que la retribución es inadecuada. Todos factores que inciden en los cuerpos y en un clima de insatisfacción.

Es necesario elaborar estrategias colectivas en defensa del trabajo digno y en esta tarea es fundamental la presencia de los delegados escolares y las posibilidades de formación conjunta en los intercambios, las discusiones, la formulación de propuestas. La mejora de las condiciones de trabajo depende de políticas públicas y, por lo tanto, su modificación dependerá a su vez, y de acuerdo al caso, de la acción sindical en el lugar de trabajo, de la acción de todos los trabajadores o de la acción de los ciudadanos. Las estrategias de acción colectiva en defensa de nuestra salud y en defensa del trabajo digno procuran evitar la frustración y el aislamiento.

El conocimiento que necesitamos para construir esta cultura exige herramientas que permitan reconocer las diferentes realidades distritales, identificando los factores de riesgo en los contextos inmediatos. En esta elaboración, se hacen visibles los obstáculos y se definen colectivamente las estrategias que transforman la situación. La observación y la comprensión de los riesgos requiere de una mirada multidisciplinaria, por eso se hace necesario hacer visibles las intervenciones habilitadas desde todo el sistema educativo, exigiendo la coordinación de políticas y el funcionamiento de los Sistemas de protección de Derechos establecidos por la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires y que conlleva la necesidad de conocer las regulaciones del Ministerio de Trabajo.

La presencia del delegado contribuye en los procesos formativos cotidianos para mejorar las condiciones para enseñar y aprender:

- Acompañando la ORGANIZACIÓN y el DEBATE entre compañerxs de trabajo.-
- Promocionando la afiliación al sindicato, facilitar el material de información del sindicato y en cada reunión con sus compañeros.
- Favoreciendo el control colectivo de las normas laborales (seguridad e Higiene, jubilación, jornada de trabajo, salarios, cuestiones disciplinarias, licencias, accidentes de trabajo, traslado de trabajadores de un sector a otro, etc.) comunicando al sindicato las violaciones o incumplimientos que observen para planificar la estrategia de acción sindical conjuntamente con la Asesoría Legal.-
- Constituirse en un nexo entre los trabajadores de cada escuela o equipo y el sindicato, tanto para favorecer procesos de conocimiento y toma de decisiones, como para comunicar al sindicato las problemáticas de trabajo de sus compañeros de sector.-

La tarea del delegado se realiza en torno a una **dobles representación**: El delegado representa al sindicato ante sus compañeros de trabajo y el empleador y a sus compañeros de trabajo ante el sindicato y el empleador.-

---

<sup>25</sup> Deolidia Martínez: Condiciones del Trabajo Docente. Buenos Aires, Ed. Marina Vilte, 2001.

<sup>26</sup> Parafraseando a Deolidia Martínez, op. Cit.

### **3.1 –Participación**

Son los trabajadores los que perciben primero, y vivencialmente, el efecto que las condiciones y el medio ambiente de trabajo tienen sobre su vida y su salud, aunque no posean el conocimiento científico de los riesgos inherentes a los procesos de producción que los pueden afectar. Los conocimientos adquiridos desde la experiencia deben ser tenidos en cuenta.

La participación de los docentes es fundamental no sólo para la identificación de riesgos, sino también en la elaboración de todo lo relacionado con la prevención, ya que esa participación posibilita una mayor aplicabilidad de cualquier regla de seguridad y posibilita cambios reales. Por eso, los trabajadores docentes no deberían ser destinatarios pasivos de las medidas de mejoramiento, ya que su intervención es un factor decisivo para la identificación de riesgos y para percibir sus consecuencias.

El Sindicato debe generar las condiciones para que los docentes se involucren en una acción preventiva orientada a las causas de los problemas, acción que no debe ser llevada a cabo exclusivamente por expertos, por lo que se debe promover estrategias de participación de los trabajadores.

### **3.2 – Condiciones y Medioambiente de trabajo desde una mirada interdisciplinaria.**

El concepto de CyMAT (condiciones y medioambiente de trabajo) es entendido a partir de una visión integradora de la relación de hombres y mujeres con su medio social, físico y cultural y con su calidad de vida en general. Para alcanzar esta visión integradora es necesario identificar las relaciones, que a modo de sistema, existen entre los diversos factores que intervienen:

- Contexto macro socio económico
- Contexto microsocio
- El proceso de Trabajo
- Las condiciones de trabajo,
- El Medio Ambiente de Trabajo

Si tomamos, un caso como la situación edilicia del Normal nº 2 Mariano Acosta, en cuanto al contexto macro socio económico no podemos dejar de analizar la relación con las políticas educativas de la CABA de varios períodos de gobiernos de la ciudad que no pudieron revertir o apuntan a reforzar la desigualdad educativa; la falta de normas y de cumplimiento de las normativas existentes que protegen el patrimonio cultural, los derechos de la infancia y el derecho social a la educación entre los derechos sociales, económicos y culturales; la fragmentación dentro de la sec. de educación del gobierno de la ciudad y la escasa coordinación de políticas públicas; la falta de coordinación con políticas nacionales en un edificio que tiene protección como monumento histórico nacional, el movimiento de jóvenes en la ciudad por el derecho a la educación y contra el abandono de lo público.

Desde los docentes el contexto micro refiere al espacio donde se lleva a cabo el proceso de trabajo, de qué forma las condiciones edilicias influyen en los aspectos psicosociales de los trabajadores. No sólo desde lo material, sino desde los efectos simbólicos de la organización del trabajo. La tarea es el trabajo tal como es prescripto de manera exógena al trabajador, estableciendo entre otras cosas: objetivos generales y específicos del proceso de producción, medios de trabajo e instrumentos a utilizar, otros objetos de trabajo, la organización del proceso de trabajo (división social y técnica), el sistema de jerarquías y de autoridad, procedimientos establecidos (normas codificadas o implícitas) para ejecutar la tarea, pautas u objetivos a lograr en materia de productividad, calidad y tiempos de ejecución. Diferentes cuestiones que deben ser discutidas y documentados por todos los trabajadores que participan de este proceso, para el logro de las condiciones dignas de trabajo en la educación. Proceso al cuál debemos sumar a la comunidad (estudiantes, padres, etc.) como forma de superar la fragmentación que se vive en las instituciones. Entonces, analizamos la participación de la comunidad de la escuela, la posición de las autoridades y de sus profesores en el conflicto, las formas de intervenir del gobierno en la escuela y, especialmente los manejos de la dirección de infraestructura en la escuela, de los procedimientos que permiten u obstaculizan el seguimiento de las decisiones que se toman.

Por eso además de exigir condiciones edilicias dignas para el ejercicio del derecho social a la educación, entendemos que también se debe discutir lo que respecta al trabajo docente. Ya tanto los

aspectos materiales, como inmateriales permiten un medio ambiente de trabajo que permita superar la apatía y el individualismo.

### 3.3 –La sistematización del conocimiento producido mediante la construcción de herramientas.

Para la realización del relevamiento de los riesgos laborales, se hace necesaria la construcción de herramientas como las planillas para relevar los riesgos y las condiciones de trabajo de cada actividad. Se trata de generar diagnósticos colectivos y de construir nuestro propio conocimiento para modificar la realidad. Es parte del trabajo docente y del trabajo sindical la elaboración de herramientas de relevamiento, de producción de información y conocimiento tales como la observación, la entrevista, la encuesta, el análisis de información cuantitativa y documental, los mapas de riesgos, el árbol de causas de los accidentes, etc.; todas herramientas que permiten identificar los riesgos y mejorar el ejercicio cotidiano de enseñar.

El concepto **Mapa de Riesgos** engloba cualquier instrumento que, mediante informaciones descriptivas e indicadores adecuados, permita el análisis de los riesgos de origen laboral en un determinado local de trabajo. La lectura crítica de las informaciones sintéticas que se originan, debe permitir la programación de planes de intervención preventiva por todos los sujetos que interactúan en la escuela (Docentes, estudiantes, familias, autoridades, organizaciones comunitarias) y la verificación de su eficacia.

La identificación y la evaluación de los riesgos y también de las patologías (enfermedades y accidentes) que de ellos se derivan es necesaria para poder buscar soluciones que tiendan al mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad. Por otro lado, el conocimiento que se desea adquirir no es un fin en sí mismo, sino que se debería constituir en una herramienta eficaz para el mejoramiento de las condiciones para enseñar y aprender.

- Ver **Anexo I: Pautas elaboradas por U. T. E. / CTERA para la evaluación de riesgos** en los edificios escolares y el formulario correspondiente.
- Ver **Anexo II informe de la Investigación** coordinada por Viviana Blum y el **relevamiento situación edilicia** realizado por los delegados de los diferentes distritos escolares. Fecha de realización noviembre/diciembre de 2009.

### 3.4 – La identificación de los riesgos

El estudio de las condiciones de los trabajadores de la educación tiene antecedentes en el sindicato: *investigaciones y programas de salud docente* (padecimientos crónicos y emergentes vinculados al trabajo y a las condiciones y medio ambiente en el que se está trabajando), *estudios sobre accidentes de trabajo* (se fueron construyendo instrumentos como los mapas de riesgo) y varios *análisis sobre el malestar docente*. Se trata de desarrollar un accionar en relación con las políticas y con la prevención que sirva para la reparación, así como para lograr formas cooperativas de actuar que nos lleven a una cultura de la prevención y construir un ambiente sano en la educación pública.

Estos estudios permiten trabajar sobre los riesgos y peligros realizando una propuesta para dar mejor seguridad a la convivencia en la escuela.

Se trata de:

Analizar las características de la organización del trabajo

- Analizar las características de la organización del trabajo (tiempos y espacios del trabajo cotidiano y la convivencia)
- Analizar el medio ambiente de trabajo. Clima, encuentros, formales e informales...etc. Lugares, mobiliario, color y mantenimiento edilicio.
- Identificar factores de carga psíquica, mental y física.
- Dietas .Comedores escolares y cocinas o provisión de alimentos por empresas.
- El establecimiento. Mapa de riesgo. Condiciones de seguridad e higiene según legislación vigente.
- Reconocer los factores de riesgos para la salud de los trabajadores del sector: docentes, administrativos, de mantenimiento y de los estudiantes; relacionar con accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y estacionales de los niños/as y jóvenes. Epidemias.
- Formación y capacitación profesional, especificidad en riesgos laborales

Para que logros se puedan concretar se sancionan normas tendientes a la protección del trabajador y se desarrollan políticas, pero hay que identificar los riesgos a los cuales estamos sometidos. Identificarlos desnaturaliza los accidentes de trabajo como algo inherente a la tarea cotidiana. Es necesario generar una cultura de la prevención<sup>27</sup>. Es parte de la militancia y de la actividad desde el sindicato aplicar herramientas de visualización de riesgos laborales, identificar cada uno de los peligros y donde se originan. Y luego, solidariamente podremos discutir estrategias para modificarlos proponiendo y peticionando por políticas y leyes. La UTE propone acciones de formación sobre riesgos de trabajo a través de cursos del CFP “Eduardo Vicente” y seminarios del Instituto “Cacho Carranza”; además en los últimos Congresos Pedagógicos se han producido materiales que pueden encontrarse en la web y se han presentado ponencias con autoría de docentes de la ciudad.

Muchas veces los daños producidos en la vida laboral se deben a la irresponsabilidad por parte del Estado (Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires) empleador que no da cumplimiento a las normas exigidas por la legislación vigente y específica de protección al trabajador.

### 3.5. Salud laboral

La salud (la vida) es el capital humano de todo trabajador, siendo su reserva más importante, por eso cobra importancia el cuidado de nuestro cuerpo. Al respecto Floreal Ferrara relata que el concepto de “enfermedad profesional” dice: “... no, no es correcto hablar de enfermedades profesionales es una vieja calificación, porque en esas condiciones uno está justificando el capitalismo, el capitalismo no tiene ningún derecho, se trate del trabajo que sea, de enfermar al trabajador, si lo enferma es porque no hace las cosas bien; tiene que trabajar en un lugar como corresponde, cuidadosamente atendido, observado, tiene que vivir feliz en el lugar en donde está, porque el trabajo no es una esclavitud...”

El concepto que tiene que existir y que debemos abordar es el de salud. No hay una medicina preventiva y una curativa, toda medicina debe definirse como atención de la salud, si dice medicina está poniendo en marcha el modelo médico hegemónico, quiere decir que el médico es el dueño de la salud.”<sup>28</sup>

Del análisis del texto de Floreal Ferrara, podemos visualizar que los trabajadores debemos involucrarnos en la sistematización de datos en lo que hace a nuestras condiciones de trabajo, logrando de esta forma una real transformación de las leyes protectoras y a una nueva interpretación de las normativas vigentes en la defensa de nuestra salud.

“...Es inadecuado considerar como enfermedades del trabajo solamente accidentes y enfermedades ocupacionales. Se puede suponer que detrás de la definición limitada de enfermedades del trabajo podemos encontrar una conceptualización de clase de la enfermedad y una situación particular de la lucha de clases. Si la enfermedad se conceptualiza como un fenómeno biológico que ocurre en el individuo, entonces sus causas deben ser agentes capaces de desencadenar procesos biológicos. Las únicas enfermedades del trabajo entonces son las que pueden ser derivadas directamente de agentes biológicos, físicos o químicos involucrados en el proceso de trabajo técnico. Una vez que se acepta este punto de vista, la lucha entre trabajo y capital, cuyos resultados se plasman en la legislación laboral, se refiere a si tal o cual agente causa enfermedad o no. El asumir un punto de vista diferente implica cuestionar no solamente el lado técnico del proceso de trabajo, sino también sus determinantes sociales”<sup>29</sup>

De lo anteriormente expuesto concluimos que las enfermedades que se encuentran incluidas en el Listado Cerrado de Enfermedades Profesionales, de la Ley de Riesgos del Trabajo, Ley 24557, para el trabajador docente son:

- Las alteraciones por el uso excesivo o anormal de la voz (disfonías profesionales).
- Enfermedad infectocontagiosa, la Hepatitis Viral provocada por el virus A, en relación estrecha con la contaminación hídrica y escasas medidas de Higiene Laboral, entre las que se puede mencionar, el sistemático Registro de Análisis Bacteriológico del agua de consumo de las instituciones educativas.
- A través del Decreto N° 1167/2003, se han agregado dos Enfermedades Transmisibles a este

<sup>27</sup> Instituto de Investigaciones Pedagógicas: Manual de seguridad y riesgos en la escuela, Hacia una cultura de la prevención, Coordinación Deolidia Martínez. Buenos Aires, CTERA-CTA y SRT, 2000.

<sup>28</sup> Floreal Ferrara nos habla de salud, entrevista de Hugo Lafit. Revista de la Secretaría de Salud Laboral, CTA Capital Federal. Buenos Aires, En Alta voz, abril 2010. Año 3 N° 3.

<sup>29</sup> Asa Cristina Laurell. Proceso de trabajo y salud. Cuadernos Políticos, número 17, México, D.F., editorial Era, julio-septiembre de 1978

listado y fueron reconocidas como Enfermedades Profesionales del Trabajador de la Educación en el ámbito rural, ellas son:

- Enfermedad de Chagas.
- Hantavirus.

### 3.6 - Los riesgos psicosociales y psíquicos de trabajo

La salud se defiende colectivamente. Nuestras dolencias son ajenas a las condiciones de trabajo. Si afirmamos que el trabajo cumple un rol social en una comunidad determinada y, por ende el trabajo nos hace posicionarnos como sujetos sociales, la salud trasciende lo individual, se constituye en un problema de todos, que exige la construcción de herramientas de investigación y de reflexión, como así también los espacios necesarios para la sistematización de la información recolectada.

Se puede convenir a partir de la lectura de diferentes informes e investigaciones que hoy existe una enorme **carga psíquica** a la que se encuentra sometido el docente, que además de educar, debe auxiliar a reforzar una red social, que está deteriorada por la falta de políticas públicas acordes a la situación social de la sociedad, sumándose a esto otras problemáticas como el maltrato por parte de quienes se hacen cargo del sistema educativo, de las problemáticas social de nuestros alumnos y de sus familias.

Además se agrega la **inestabilidad laboral** de algunos puestos de trabajo, el no reconocimiento de un saber específico, la falta de incentivos, la realización de tareas que muchas veces se encuentran por debajo de la propia calificación profesional.

Sumado a todo esto está la financiación del sistema de protección integral, ya sea la falta de apoyo a los programas que dan cuenta del sostenimiento social de los chicos, o de las instituciones encargadas de velar por el respeto a sus derechos. Todos estos elementos asociados a las condiciones indignas objetivas (edificios en mal estado, falta de insumos, falta de cobro de salarios, etc.) pueden provocar trastornos psicofísicos, que producto de la investigación pueden ser identificados como (entre muchos):

- **El Mobbing:** Según el psicólogo Heinz Leyman, éste es definido como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intensas acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo, la víctima. Este proceso de destrucción provoca la exclusión laboral, es una forma de violencia discriminatoria, hostigamiento o acoso laboral hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de los compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres pudiendo causar el hundimiento psicológico.<sup>30</sup>
- **El Burnout** (síndrome del quemado) que según Gil Monte y Peiró (1997)<sup>31</sup>, "... ha sido definido como una respuesta a la estresante situación laboral crónica que se produce, principalmente, en el marco del mercado laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios. El objetivo de estas profesiones es cuidar los intereses y/o satisfacer las necesidades del usuario, y se caracterizan por el contacto directo con las personas a las que se destina ese trabajo.
- **El Estrés laboral:** siguiendo a Levi (1999)<sup>32</sup> podemos definirlo como "...el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos contenidos de excitación y angustia con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación..."

En síntesis todas estas enfermedades, junto con la fatiga, las várices, los dolores lumbares, la disfonía, pueden ser analizados desde la categoría del "**Malestar Docente**"<sup>33</sup>, entendido éste como el

<sup>30</sup> Dossier de la revista En Alta Voz, Secretaria Laboral CTA Capital Abril 2010 año 3 N° 3. Apuntes Pedagógicos Nro. 6 Octubre 2004. Violencias agobiantes en la escuela media. Acoso laboral, Mobbing, Acoso psicológico. Isabel Rodríguez y otros. UTE. Bs. As. 2004.

<sup>31</sup> Programa de Educación Sindical en Salud y Seguridad en el Trabajo. UTE. Lic. Garaño mayo 2007.

<sup>32</sup> Idem

<sup>33</sup> El malestar docente, actualmente llamado síndrome del trabajador fundido (burnout), es una forma silenciosa de sufrir dolores y angustias, oculta en los pliegues de una cotidianeidad y rutina laboral que transcurre en el desamparo, ante accidentes de trabajo y enfermedades laborales desconocidas como tales. Mucho ya se ha escrito e investigado, en el campo de la psicología del trabajo y en estudios que los mismos docentes hemos realizado y

sentimiento de desgano y de descontento cotidiano, que suele presentarse con dolencias físicas, como lo es la cefalea, los dolores musculares, entre otros, que no solo da cuenta del sufrimiento del individuo, sino que también refiere al padecimiento del colectivo de trabajadores docentes.

Des-ocultar la relación entre condiciones y medio ambiente del trabajo y las condiciones de vida del docente, es fundamental para la superación de estas enfermedades y solo se puede lograr por medio de la intervención de nosotros constituidos como sujetos de derecho. Es por eso la necesidad de la reflexión y la investigación de las condiciones para enseñar y aprender.

La sistematización del conocimiento producido ha permitido que como trabajadores organizados hayamos conquistado que se incorporen algunas de las enfermedades profesionales que nos aquejan. Definiendo Enfermedad Profesional como las enfermedades derivadas de la acción continua de causas que tienen origen o motivo en el trabajo y en las condiciones y medio ambiente en que se encuentra el trabajador prestando sus servicios<sup>34</sup>.

La intervención en la protección integral de nuestra salud laboral debe seguir criterios y principios claros, ya que es imposible estar por delante de los riesgos si los mismos no se conocen. Por lo que la evaluación de los riesgos no debe constituirse en un método estático, ni en solo un mero trámite administrativo a cumplimentar, ya que involucra la salud de los sujetos, tanto del educador como del educando.

### **3.7. Conocimientos para incidir en las políticas públicas y por las condiciones dignas para enseñar y aprender**

El trabajo docente implica el desarrollo de una dimensión ética en lo cotidiano, producto de la propia relación pedagógica con personas en crecimiento. Esta dimensión es fundamentalmente reflexiva y colectiva para dar tratamiento a cada una de las situaciones conflictivas que se presentan en el sistema educativo, para relacionar la tarea pedagógica con las cuestiones éticas, políticas y legales y, de este modo, ser parte y protagonistas de la batalla por la igualdad y la justicia en el derecho social a la educación. Las condiciones de trabajo, materiales y simbólicas, dependen entonces del desarrollo de capacidades de reflexión colectiva y del posicionamiento público de las comunidades educativas.

“Por qué no adherir abiertamente a la politización de la ética, en el sentido de abolir la distancia entre las dos, de cambiar el terreno legal y moral por otro campo de batalla, de hegemonía política, utilizando argumentos y medidas ético- legales para desacreditar al enemigo?”<sup>35</sup>

En el actual contexto cultural, dice Bustelo, encontramos una **muy bien elaborada concepción destinada a borrar lo público y a alejar a las personas de todo compromiso con lo colectivo**. Esta concepción no resulta muy protectora de la infancia.

La protección de la infancia exige políticas públicas coordinadas que interpreten los marcos normativos actuales (ley 26.061 por ejemplo) a favor de niñas, niños y jóvenes. La efectiva protección, especialmente de los grupos que tienen derechos vulnerados, es una condición para enseñar y aprender, para el trabajo docente. En la ciudad de Buenos Aires venimos luchando contra la destrucción que realiza el gobierno machista del Consejo de derechos de niñas, niños y jóvenes (Ley 114 de la ciudad) y de las defensorías.

En el libro “El recreo de la infancia” y como aporte crítico en la interpretación de normativas, Bustelo señala que hubiese sido deseable introducir en la Convención de los derechos de la infancia un concepto más autónomo de “interés superior del niño”, como “interés personal” y definir la superioridad como conveniencia colectiva.

En el artículo 3, inciso 1 de la Convención Internacional de Derechos de Niños se define el interés “superior” del niño, no se habla de los “niños” en plural; este plural podría haber significado el

---

difundido en las seis Jornadas de Malestar Docente organizadas por CTERA desde 1999 a la fecha en el país. En los años 2005 y 2006 desarrollamos el programa de Seguridad y Riesgos en la Escuela, allí aprendimos el “mapa de los riesgos” tanto del edificio como de los factores psíquicos de nuestros dolores y agobios.

<sup>34</sup> Ley 24557 Riesgos del Trabajo

<sup>35</sup> Slavoj Zizek, A propósito de Lenin (p. 104); en op. cit. Bustelo.



reconocimiento político del comienzo de una transferencia de poder a las nuevas generaciones considerando a la infancia como una categoría emancipatoria.

“Se necesita una inteligencia de la indignación que abra un espacio para que la práctica de los derechos humanos pase cada vez más a concebirse como lucha política por un cambio social, lo que indefectiblemente debe hacer remitir esa práctica al inicio de la vida, esto es, a los derechos de niños, niñas y adolescentes”<sup>36</sup>

Y recuperamos también la posición con respecto a la ley de protección integral de la infancia, que implica para nosotros la exigencia de una amplia coordinación en las políticas públicas; y la redefinición de políticas, culturas y prácticas en el sistema educativo y en cada institución:

- “la nueva ley significa un gran paso adelante en términos de una visión de la infancia conceptualizada como sujeto de derechos pero, más aún, por su significación como quiebre legal de un orden tutelar represivo anterior(Ley Agote), se terminan las instituciones del patronato” (p. 126-127)
- “la ley 26.061, pese a sus debilidades, representa un paso adelante y constituye, mas allá de ser un dispositivo legal, un instrumento muy favorable para iniciar un proceso de “recreo de la infancia” como otro comienzo emancipatorio” (p. 130)
- “los derechos de la infancia y la adolescencia se corresponden con una responsabilidad indeclinable de los adultos, y a esto llamo “eleidad”: hacernos cargo definitivamente de “ellos”. La “eleidad” de los niños, niñas y adolescentes demanda una responsabilidad sin amenazar con un castigo y más allá de prometer una recompensa. Esa fragilidad releva nuestra capacidad de actuar moralmente como pura responsabilidad sin esperar nada de ellos” (...)

“Bauman afirma que la responsabilidad hacia los niños y niñas puede ser pensada como la ética de una caricia: “la mano que acaricia siempre se mantiene abierta, nunca se cierra para asir”, jamás demanda posesión. Y este es el sentido más profundo de lo que llamamos “derechos”. (p. 131).

Las definiciones en la tarea docente (pedagógicas, comunitarias, didácticas), el desarrollo de sistemas de protección de derechos, la coordinación de políticas nos implican en procesos de discusión pública, en diferentes ámbitos y especialmente en el trabajo docente en cada institución. Esta discusión requiere un poder de interpretación de los marcos normativos del Estado; también implica preguntarse por la jerarquía de las normas; por ejemplo, no puede entenderse el derecho social a la educación si no se lo interpreta en el marco de las leyes, de las Constituciones y de los derechos humanos. Ser sujetos de derecho nos lleva a resignificar algunas prácticas para transformar las condiciones: 37

**a)** Las decisiones de políticas para desarrollar dispositivos y estrategias no pueden depender de un memo o una resolución que contradiga normas superiores; ya sabemos que en la ciudad de Buenos Aires el gobierno macrista ha empleado con frecuencia esta estrategia. Las culturas tutelares y autoritarias han dejado el poder de interpretación de las normas en algunos grupos o profesiones, intentando que la mayoría no fuera sujeto de sus derechos, ni del conocimiento.

**b)** Las decisiones para definir un proyecto institucional suponen la interpretación de temas de interés público para una determinada comunidad: un aspecto del ambiente, de la educación sexual, algunos conflictos de derecho, las posibilidades de disfrute y de enseñanza de derechos culturales, etc. Estos temas convocan a cada comunidad a ser protagonistas de lo común, de lo que es de todas y todos a través de proyectos educativos.

**c)** Los marcos normativos y las políticas públicas deberían direccional y desarrollar procesos de cambio. (...) En las prácticas educativas se recurre cotidianamente a cuestiones sobre qué se debe hacer, qué no debe hacerse o cómo intervenir a partir de normas –supuestas o explícitas. La práctica funciona como una categoría legitimadora de ciertas decisiones educativas, a través de ella se naturalizan intervenciones y las normas permanecen supuestas. Los actores perciben la distancia de los marcos legales vigentes, lo cercano son las normas “acostumbradas”. Por ello un proceso de cambio necesita habilitar la participación para que puedan repensarse las normas implícitas, especialmente cuando contradicen las vigentes o cuando limitan derechos protegidos o plantean políticas regresivas. Muchas veces, las prácticas resultan

---

<sup>36</sup> Eduardo Bustelo, *El recreo de la infancia: Argumentos para oro comienzo*, 1° Edición, Buenos Aires: Siglo XIX Editores, 2007. pag 108-109; 126.

<sup>37</sup> López, Daniel: materiales del equipo de Apoyo y de los Congresos Pedagógicos, Instituto C. Carranza, web Educación, UTE; también Módulo 10 de Pedagogía de las Diferencias, Esc. Marina Vilte, CTERA, 2009.

percibidas como ajenas a las políticas. Sin embargo, necesitamos revisar los deberes que cada práctica conlleva porque son resultado de políticas.

d) En el marco normativo de los derechos humanos se explicitan las obligaciones de los Estados con respecto a las capacidades referidas al derecho a la participación que resultan fundamentales para que todas y todos podamos constituirnos como sujetos de derecho.<sup>38</sup>

Entre otras recomendaciones, observaciones, informes de organismos de seguimiento de la Protección de Derechos Humanos se mencionan algunas indicaciones del Comité de la Convención de los Derechos del Niño<sup>39</sup> para que los Estados tomen medidas para la participación de niñas, niños y jóvenes, para la efectiva protección de sus derechos –evidentemente porque resulta un problema una verdadera participación en la implementación de políticas acordes con las nuevas legalidades-: Señala que el objetivo general de la educación es potenciar al máximo la capacidad de niñas, niños y adolescentes para participar de manera plena y responsable en la sociedad; 40 Deben crearse consejos de alumnos y potenciar el asesoramiento entre compañeros.<sup>41</sup>

Las autoridades públicas, los padres y cualesquiera otros adultos necesitan crear entornos basados en la confianza, desarrollar capacidad de **escuchar toda opinión razonable que lleve a los niños a participar en condiciones de igualdad**<sup>42</sup>

- Favorecer el derecho a ser oídos cualquiera sea la forma en que se manifiesten.<sup>43</sup>
- Las *consultas con los niños* no han de ser meramente simbólicas, están dirigidas a determinar opiniones representativas.<sup>44</sup>
- Se debe *garantizar que niños, padres y maestros participen en las decisiones relativas a la educación*<sup>45</sup>;
- Los jóvenes deben derecho a participar en campañas de sensibilización sobre sus derechos.<sup>46</sup>

*La participación es fundamental para que el principio de no discriminación se aplique para quienes viven en la pobreza, indígenas, hijos de trabajadores migrantes; niños de la calle, con discapacidades y adolescentes.*<sup>47</sup> En términos de Alessandro Baratta, consideramos que *la democracia necesita que niñas, niños y jóvenes opinen y participen*. Y los adultos tienen responsabilidades en diseñar e implementar los correspondientes arreglos institucionales.<sup>48</sup> Desde la UTE venimos promoviendo muchas experiencias en las escuelas y en la formación docente cuyo eje es la participación de lxs estudiantes en los Consejos de Convivencia, en proyectos educativos ambientales, en proyectos de educación sexual integral, en construir alternativas educativas a partir del derecho a ser escuchados, etc. También acompañamos las experiencias de lucha y formación de estudiantes secundarios y terciarios por las becas escolares (2008), de madres y padres por la escuela pública, y por el patrimonio cultural y la conservación de los bienes públicos (2010).

La organización nos permite disputar los sentidos de la enseñanza, luchas por las políticas educativas y construir una agenda social; cimentar al docente como investigador, crítico y reflexivo, sin censuras, ni tutelajes, con dudas y posicionamiento en las discusiones por la distribución del conocimiento,

### 3. 8. Formación desde la Organización Sindical UTE-CTERA-CTA

<sup>38</sup> Unión de Trabajadores de la Educación: Trabajo docente y reuniones en las escuelas. Expresar opiniones, peticionar, conceptualizar las prácticas. UTE, Buenos Aires, 2008.

<sup>39</sup> Convención de los Derechos del Niño.

<sup>40</sup> Comité D.N.: Observación General N° 1, párrafo 11.

<sup>41</sup> Comité D.N.: Observación General N° 1, párrafo 8

<sup>42</sup> Comité D.N.: Observación general 4, párrafo 8

<sup>43</sup> Ley de Protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, 26.061. Buenos Aires, 2005 artículo 2° — aplicación obligatoria.

<sup>44</sup> Cfr. Comité D.N.: Observación general 5, art. 12

<sup>45</sup> Comité D.N.: Observación general 1, párrafo 22

<sup>46</sup> Comité D.N.: Observación general 5, párrafo 69

<sup>47</sup> Comité de los Derechos del Niño: Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 44 de la Convención (CDN). Naciones Unidas, 2002

<sup>48</sup> Cfr. Belof, Mary: Los derechos del niño en el sistema interamericano. Buenos Aires, Ediciones del Puerto, 2004, p.36

Las condiciones para enseñar y aprender son generadas desde las políticas públicas y las políticas implican a la vez a sujetos de derecho como sujetos políticos. Son estos sujetos que visualizan las áreas, dimensiones, aspectos conflictivos, omisiones, logros y se organizan para lograr transformaciones mediante acciones políticas. Todas estas acciones conllevan procesos formativos de los trabajadores de la educación para lograr mayor incidencia en la discusión de políticas públicas, en defensa de la escuela pública con una mirada integral sobre el sistema educativo.

Nuestro trabajo, producción y compromiso político emancipador tiene un profundo significado que también va constituyendo al discurso y a la práctica pedagógica. Planteamos que la relación entre sujetos, prácticas y discursos es una relación dialéctica.

Existe una fuerte lucha diaria en el campo educativo y el sentido de la educación no está inexorablemente determinado por la clase dominante, sino que es producto del desarrollo desigual de múltiples contradicciones. Consideramos que como trabajadores de la educación debemos y podemos dar batalla por una mejor educación, más igualitaria y democrática.

Esta lucha se da desde el puesto de trabajo, desde la realidad de las escuelas, desde la vida cotidiana de los chicos y de la comunidad en la cual se encuentran insertos. Nuestro sindicato, la UTE-CTERA-CTA, desarrolla muchas acciones y procesos de formación e investigación que permiten desnaturalizar las condiciones para pensar y aprender, pensar críticamente, procurar dar respuestas. Este accionar en definitiva, organiza una agenda colectiva. Algunas de ellas:

- Formación sindical – Curso de delegados
- Actualización docente: CFP N° 14 (cursos-seminarios-cátedras abiertas)  
Publicaciones Pedagógicas: Apuntes Pedagógicos, Efemérides.
- IFTS N°: Tecnicatura Superior en Pedagogía y educación Social con Orientación en Derechos Humanos, Postítulo de Especialización Superior en Políticas de Infancia. Ver Anexo IV, Filosofía y pedagogía de las diferencias.
- Las políticas de investigación y formación en Congresos, articulación con otras instituciones (convenios con IEM, UBA, APDH, etc.) el equipo de apoyo a escuelas, ascenso y equipos directivos, seminarios en torno a derechos humanos. Instituto Maestro "Cacho Carranza". Ver Anexo IV
- Convenios con Universidades para la formación de los Trabajadores de la Educación.(UNTREF-UBA-UNMP)

En cuanto a los Seminarios nos posicionamos como trabajadores de la educación en la construcción de lo público: algunos se centran en una formación para los concursos y también replantean modos de conducción de las instituciones educativas; otros desarrollan cuestiones centrales en la resignificación de lo público en base a las discusiones colectivas de los Congresos Pedagógicos y del Foro por la educación pública de la ciudad. El desarrollo de los seminarios se articula en un equipo de apoyo que viene haciendo aportes para acompañar los proyectos escolares a través de jornadas, reuniones, cursos, seminarios y producciones en los congresos pedagógicos

Una de las acciones desarrolladas, son las que se relacionan con las Jornadas de Reflexión con el compromiso de generar espacios de reflexión entre docentes, espacios para las mejoras de las condiciones de trabajo. Se trata de espacios para la producción de conocimientos sobre el enseñar y el aprender en situaciones concretas, para la vigencia del derecho social a la educación. Desde hace 7 años el equipo de Apoyo

Seguir organizando encuentros, jornadas, debates donde se pueda proyectar la potencialidad gremial al espacio pedagógico y curricular. De esa manera continuar afianzando un pensamiento propio capaz de oponer a la hegemonía de los tecnócratas de la educación la construcción colectiva de una pedagogía que rescate los saberes y experiencias de la docencia argentina.

### **3.9. A modo de conclusión**

#### **La importancia del delegado en la construcción colectiva**

Las transformaciones del Capitalismo, no solo tuvieron incidencia en la organización de la producción (flexibilización), sino que también implicó transformaciones culturales (ciudadanos

consumidores) que se tradujeron con la aparición de nuevas formas de relaciones sociales. Conceptos como el de convenciones colectivas de trabajo, garantías colectivas, derecho al y del trabajo, el derecho a la protección social, han sido redefinidos en el paradigma de las políticas neoliberales. Robert Castel (2004) afirmará que La inseguridad social, (como consecuencia de la instrumentación de políticas neoliberales caracterizadas) no solo mantienen viva la pobreza, sino que actúan como principio de desmoralización, de disolución social. Disolviendo lazos sociales y socavando las estructuras psíquicas de los individuos. La “desasociación” se presenta como el producto resultante, disolviendo los lazos sociales y reconfigurando las estructuras psíquicas de los individuos. Generándose un proceso de individuación y de “descolectivización” que atraviesa a todo el cuerpo social.

Estos procesos descriptos han conformando nuevas subjetividades en el trabajador, haciendo que muchas situaciones de conflictos se resuelven individualmente, “el sálvese quién pueda” o la frase “mejor solo que mal acompañado”, se han cristalizados como premisas de acciones, por lo que la tarea de hoy es poder recuperar los lazos de solidaridad de la clase trabajadora, y la necesidad de armar estrategias colectivas para la resolución o el involucramiento en la discusión de políticas públicas.

En este contexto macro y teniendo en cuenta la conflictividad de la gestión macrista, el delegado ocupa un lugar estratégico en la reconstrucción de los lazos entre los trabajadores y el sindicato, (es uno de los canales del vínculo), siendo la base en la construcción de la fuerza sindical. Además de tener un lugar estratégico en la discusión por las condiciones de trabajo (dentro del sindicato, como así también en la discusión con la patronal), por lo que el delegado se constituye en un sujeto significativo en la dinámica de la organización gremial.

Las herramientas legales para la transformación de las actitudes o razones de carácter instrumental (solo utilizo al sindicato como medio para mis vacaciones, para ver que beneficio puedo tomar), para que la organización vuelva a constituirse, en el imaginario de los trabajadores en una herramienta de lucha importante en la defensa de los derechos conquistados o a conquistar (consolidando un ámbito orgánico que garantice el protagonismo de los afiliados, logran la participación y el derecho a la información del conjunto de los docentes) son:

La ley 20.615 de Asociaciones Profesionales que define y constituye el marco legal de acción del delegado gremial, definiéndolo como aquel sujeto que representa gremialmente a sus compañeros de trabajo. Desempeñando funciones representativas y de enlace entre la asociación profesional, el personal y la dirección de la empresa. Ocupando el primer escalón de la estructura jerárquica sindical (los derechos instituidos por las leyes deben interpretarse también como obligaciones impuestas al empleador)

Siendo las normas más importantes las siguientes:

- Constitución Nacional Art. 14 bis.- Tratados internacionales de protección de derechos humanos.
- Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 y Decreto Reglamentario N° 467/88.-
- Estatuto Del Docente.
- Diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Los trabajadores debemos ser protagonistas en la defensa de nuestras condiciones de trabajo, un trabajo digno y decente se defiende colectivamente y para ello los docentes debemos constituirnos en actores sociales privilegiados, sabemos que la escuela es una realidad a ser pensada y estudiada en particular. Los instrumentos que debemos considerar para la construcción o fortalecimiento de sistemas de protección son:

- El fortalecimiento de la figura y de la función del delegado
- El uso de herramientas como los mapas de riesgo, el árbol de causas de accidentes, el registro de las dificultades en las tareas, etc. que sistematicen diferentes problemáticas.
- La capacitación y formación permanente de los trabajadores docentes, entre docentes.

En síntesis constituirnos en protagonistas de lo público para Diseñar políticas hacia el interior del sistema educativo y hacia los responsables del sistema:

- Proponer y organizar tiempos y espacios, en los cuales el equipo docente puedan reflexionar, discutir y accionar sobre:

**a) Dimensión socio política** referida a las relaciones con el Estado en términos políticos, jurídicos y administrativos.

**b) Dimensión institucional:** referida a las características del universo institucional donde se insertan las acciones educativas-

**c) Dimensión del espacio de enseñanza y aprendizaje:** referido a aspectos de las prácticas educativas concretas en el encuentro educador-educando-contenido.<sup>49</sup>

Permitiendo visualizar las condiciones de trabajo docente (problemas y necesidades) para saber cuales son o serán las acciones necesarias para afrontar las situaciones que se presentan a diario en las escuelas así también las decisiones políticas educativas sobre su rol y función.

- compartir sus relevamientos y preocupaciones con los padres de los alumnos, para encontrar posibles soluciones a las situaciones problemáticas que suelen presentarse en las escuelas (por ejemplo el tema edilicio)
- Desarrollar acciones concretas en cada institución y conformar redes institucionales que posibiliten ámbitos de decisión y de acción colectiva.

Y que entre todos podamos:

- Promover la participación de la comunidad educativa en defensa de la escuela pública, impulsando la concreción de redes institucionales con otros programas (nacionales, provinciales, municipales, etc.) para tratar de contener la problemática social de los pibes y de los padres en situación de vulneración de derechos.
- Exigiendo asimismo la capacidad de intervenir y de incidir en la planificación y ejecución de políticas públicas.

Como delegados sindicales de la UTE, somos conscientes que nuestra organización no se limita al plano reivindicativo, sino que está comprometida en un modelo sindical que interviene activamente en la historia disputando políticas por los espacios simbólicos y materiales, por la transformación de la educación, y para el logro de una educación nacional, popular, igualitaria y democrática

.....

---

<sup>49</sup> Doc Derecho Amanda Toubes ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? ¿Cuál es nuestro oficio en situaciones de crisis? ¿Cómo actuar diariamente? ¿Cómo escuchamos? ¿A quienes escuchamos y quienes nos escuchan?. ¿cómo se retrasmite en las instituciones el cuidado al docente? ¿Cómo nos cuidamos a nosotros en la función de enseñar? y ¿cómo se traduce el sentido de cuidarnos? Por lo tanto ¿cómo se cuida hoy al niño y al joven en la institución escolar?

# ANEXOS

## ANEXO I

### **Pautas elaboradas por U. T. E. / CTERA para la evaluación de riesgos en los edificios escolares: LOS EDIFICIOS ESCOLARES LISTADO DE OBLIGACIONES BÁSICAS QUE COMPONEN LA PRIMERA LINEA EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

#### **Grupo I: Condiciones de Seguridad**

La tarea educativa se debe desarrollar en un ámbito que presente adecuadas condiciones en cuanto a seguridad de personas y bienes, garantizando la permanencia de alumnos y docentes sin riesgo.

Debe considerarse como prioritario la necesidad de brindar las mejores condiciones para detectar y combatir los efectos inmediatos de cualquier tipo de siniestro. La seguridad comprende tres aspectos básicos:

Medidas de prevención.

- Disponibilidad de elementos para detectar, enfrentar y extinguir los siniestros.
- Brindar la máxima facilidad para la evacuación del edificio, cuando corresponda.

Los riesgos a tener en cuenta, son los siguientes:

- Accidentes.
- Incendio y explosiones.
- Robo, hurto y vandalismo.
- Sismos y otros fenómenos naturales

Se debe estudiar la posibilidad de disponer de locales, elementos y personal idóneo para la atención de los primeros auxilios.

#### **INSTRUMENTOS - HERRAMIENTAS - MEDIOS AUDIOVISUALES - INSTRUMENTOS PARA PRACTICA DEPORTIVA, JUEGOS, HUERTA Y JARDINERÍA - MATERIALES DE LABORATORIO Y OTROS.**

1. 1. Toda herramienta e instrumento manual o mecánico en uso, debe estar en las condiciones de conservación necesarias para poder trabajar sin riesgo de accidente.

1.2. Se deberán proveer las herramientas e instrumentos adecuados a las tareas que se realicen.

1.3 Se identificarán conforme a normas IRAM todas las partes de máquinas, instrumentos y equipos que en accionamiento puedan causar daño a los trabajadores y no admitan protección física.

#### **2. INSTALACIÓN INFORMÁTICA/COMPUTADORAS, etc.**

2.1 Todas las máquinas deberán tener protección en los elementos de transmisión, rotación y movimiento que puedan producir lesiones al trabajador.

2.2 Las salas especiales destinadas para la enseñanza sistemática de computación, deben asegurar condiciones ambientales y de seguridad que faciliten tanto el uso de los equipos computadores, como la distribución y movilidad de los alumnos y docentes. Como medida de seguridad, el conjunto formado por los equipos computadores, el mobiliario y el sistema eléctrico de tomacorriente deben tener un diseño que evite la presencia de cables sobre el piso, susceptibles de ser pisados por los alumnos o golpeados por enseres de limpieza.

2.3 Los pizarrones para explicaciones grupales deben estar contruidos con materiales de textura lisa (laminados plásticos; vidrio; etc) no reflejantes y se usarán marcadores con tintas fácilmente removibles mediante papel o tela, a fin de evitar el uso de tiza u otros materiales que produzcan polvos.

2.4 Los aventanamientos han de tener preferentemente orientación hacia la menor incidencia solar o reflejos que perturben al operador. La distribución interior debe tender a evitar que los alumnos tengan un fondo brillante o iluminado detrás de los monitores.

2.5 La alimentación de energía eléctrica a las computadoras ha de estar constituida por un ramal exclusivo que provenga del tablero general y que contará en éste con una llave interruptora convenientemente identificada para evitar accionamientos erróneos. Sobre este ramal alimentador no se debe conectar

ningún otro servicio eléctrico. por lo que la iluminación y otros servicios de la sala han de tener alimentación eléctrica independiente.

Es recomendable que la línea de alimentación eléctrica sea estabilizada, con capacidad suficiente para todos los equipos de computación. Los tomacorriente han de ser de tipo polarizado con puesta a tierra.

La puesta a tierra debe ser independiente y exclusiva para el sistema de computación. La puesta a tierra debe tener una resistencia menor de 5 ohmios y debe contar con caja de inspección para realizar tareas de mantenimiento.

2.6 La protección para radiaciones ionizantes requiere mantenimiento preventivo de los equipos de computación a fin de que el desgaste no aumente el nivel de radiaciones ionizantes emitidas.

Asegurar la provisión de elementos de protección en las pantallas que absorban las radiaciones ionizantes.

Controlar en las especificaciones técnicas de los equipos de computación si está contemplada la protección para radiaciones ionizantes.

### **3. ESPACIOS DE TRABAJO/ CONDICIONES DE HABITABILIDAD/ DESAGÜE PLUVIAL**

---

#### **A. CIRCULACIONES HORIZONTALES, VERTICALES Y MEDIOS DE SALIDA**

Para casos de emergencia, y a efectos de minimizar sus efectos, se debe proveer, instalar y cumplir con las siguientes previsiones y elementos:

a) Identificar las salidas y las rutas de escape (leyendas y pictogramas) que permitan un fácil reconocimiento de las salidas de emergencia y de escape, respecto de las salidas normales.

La dirección de la salida debe estar señalizada mediante carteles con la palabra "SALIDA" y una flecha indicadora, que establezca la dirección a seguir.

b) No se consideran medios de escape, los ascensores, montacargas y elevadores

c) Circulaciones horizontales. Todo medio de salida debe tener un ancho mínimo de 1,20 m, que no sea disminuido en el sentido de salida ni obstruido por hojas de puertas u otros obstáculos. Este ancho se aumentará 0,20 m, por cada aula que se abra sobre ellas, hasta un máximo de 3,00 m. Debe proporcionar movilidad en todas las direcciones de salida de emergencia. Todos han de contar con solado antideslizante.

Las barandas deben tener altura mínima de 0,90 m y su tercio inferior, obligatoriamente estar unificado al piso y ser de material resistente al impacto.

d) Puertas de salida al exterior: Deben abrir hacia afuera con barra contra pánico. Ancho acumulado a razón de 0,006 m /alumno, hasta 500 alumnos y 0,004 m /alumnos para los restantes: ancho mínimo 1,80 m. No está permitido el uso de puertas corredizas o giratorias en ningún medio exigido de salida. Puertas de aulas: Deben abrir hacia afuera sin reducir el ancho mínimo de las circulaciones, con un ancho de paso mínimo de 0,90 m y manijas de fácil accionamiento ubicadas a 0,90 m sobre el nivel del piso.

Las puertas de locales no deben estar a más de 30,00 m de alguna salida al exterior.

e) Escaleras de circulación y/o salida. Las escaleras preferentemente han de ser de hormigón armado. Tendrán baranda en todo el desarrollo de la escalera, incluyendo los descansos, debiendo estar diseñada de forma tal que impida deslizarse sobre la misma. La baranda llevará pasamanos a ambos lados si el ancho de la escalera fuera de 1,10 m o más. Para EGB 1 debe colocarse un pasamanos adicional a menor altura, los escalones tendrán bordes redondeados. Los edificios en altura deben tener una escalera de emergencia, ubicada en forma tal que ante un frente de fuego, posibilite la evacuación siguiendo un recorrido opuesto al de las escaleras usuales del edificio.

f) Rampas. La superficie debe ser plana y antideslizante. Deben tener baranda en todo su desarrollo, con doble pasamanos, uno a 0,90 m y otro para minusválidos en sillas de ruedas a 0,60 m de altura. Debe colocarse un tramo horizontal de descanso de 1,50 m de largo mínimo, cada 6,00 m de desarrollo.

g) Ascensores. Cuando existan ascensores, uno de ellos debe ser accesible para minusválidos y debe conectar todas las plantas del edificio.

Los mandos deben estar ubicados a no más de 1,50 m de altura sobre el nivel del piso. Deben contar obligatoriamente con alumbrado de emergencia.

#### **B. ILUMINACIÓN**

En todo establecimiento que tenga cursos nocturnos o que por la índole geográfica se deban desarrollar clases mediante la utilización de iluminación artificial, es obligatorio disponer un sistema de alumbrado de seguridad y de escape.

Sistemas de alumbrado de emergencia: El alumbrado de emergencia debe ser previsto para cuando falle el normal. Puede ser de reserva, de escape o de seguridad, siendo estos dos últimos de uso obligatorio. Se debe prestar especial atención en la selección de las fuentes de energía de emergencia para el alumbrado de escape y de seguridad.

Indicar con claridad los medios de escape, proveyendo el nivel adecuado de iluminación en todos los recorridos hacia los medios de salida previstos. Las luminarias utilizadas a lo largo de los medios de escape, se han de ubicar de acuerdo a los siguientes criterios: Cerca de cada puerta de salida. Cerca de cada intersección de pasillos o corredores. En las escaleras. Cerca de cada cambio de dirección. Cerca de cada cambio de nivel del piso. Próxima a cada salida. Del lado externo de la salida. Todas las escaleras y pasillos se han de alumbrar como si fueran parte del medio de escape, aunque no formen parte de él.

#### **C. SISTEMA DE AVANTANAMIENTO**

Es obligatorio el uso de cristales de seguridad en zonas de riesgo de impacto humano. Toda parte vidriada debe ser interrumpida por travesaño a una altura comprendida entre 0,80 y 1,00 m de altura, por debajo de la cual sólo está permitido usar vidrio armado, vidrios de seguridad, láminas de acrílico poliéster o productos de iguales características técnicas. Las galerías, balcones y escaleras, así como en todo tipo de vano que de al vacío de plantas inferiores, deben contar con barandas de protección construidas con materiales resistentes al impacto. Su altura no será inferior a 1,00 m. Los cristales que se utilicen deben cumplir con las normas IRAM 12.556 12.559 y 12.572.

#### **D. MATERIALES TÓXICOS**

No se permite la utilización de materiales para revestimientos, cielorrasos, cañerías, cables, etc. y de equipamiento, que por su naturaleza produzcan emanaciones tóxicas al entrar en combustión. En los sectores de laboratorio, talleres, etc. se deben prever elementos especiales de seguridad y protección contra siniestros y accidentes, y también sistemas de campanas y extractores para evacuación de gases nocivos en los lugares que correspondan.

#### **E. PARARRAYOS**

En las zonas rurales, semiurbanas y urbanas que no cuenten con protección contra rayos, se recomienda la instalación de pararrayos con descarga a tierra, que cumplan con la norma IRAM 2281.

#### **F. CONTRA VANDALISMO Y HURTO**

Conforme a las características de la zona de emplazamiento, es recomendable la instalación de elementos físicos de protección en las aberturas, inclusive sistemas de alarmas a fin de proteger las instalaciones y equipamientos de los establecimientos educativos.

3.1 Todas las áreas de trabajo deberán estar en condiciones de orden y limpieza acorde con las tareas que allí se realizan.

Área de trabajo incluye muebles de las oficinas, materiales didácticos, computadoras, audiovisuales, pasillos, zonas de tránsito, patios; oficinas, depósitos, etc. Se entiende por condiciones aceptables a las siguientes: limpieza regular de patios, oficinas, pasillos, zonas de tránsito y depósitos. Que tales se encuentren limpios, con ausencia de residuos, tierra, escombros, muebles en deshuso, líquidos u otros productos que puedan afectar la salud del trabajador o causar un accidente.

3.2 Se utilizarán materiales adecuados al destino o función de los distintos locales ya la índole de la tarea que se desarrollan, debiendo tenerse en cuenta según los casos su facilidad de limpieza y mantenimiento, su resistencia al desgaste, aspecto y color. Artefactos de cocina, recipientes, utensilios, instrumentos de cocina, cuchillas, vajilla, etc. deben respetarse normas IRAM.

3.3 Si en la zona de emplazamiento se registran inundaciones. Debe verificarse la adecuada capacidad de evacuación del sistema de desagües de la red comunal. En caso de no existir sistemas de desagües públicos la evacuación de las aguas pluviales se hará mediante canalizaciones a puntos alejados.

3.4 Deberán existir elementos para el depósito de residuos en cantidad suficiente para las tareas que se ejecutan.

Los residuos se dispondrán en forma separada y debidamente identificados de acuerdo al destino que se les de y a la compatibilidad de almacenamiento existente entre los mismos.

Se entiende por cantidad suficiente, a la que pueda contener los residuos generados, aún en los momentos picos de producción, de forma tal que siempre exista capacidad disponible para la contención de dichos residuos. Los mismos deberán ser retirados, como mínimo, una vez por turno.

Se entiende por productos compatibles, a aquellos que no reaccionan entre sí, y que su almacenamiento conjunto no presenta un agente de riesgo capaz de dañar a la persona. Se entenderán por separados los residuos cuando no se mezclen o reaccionen los productos incompatibles o con distinto fin. Se considera alcanzado el mencionado requisito cuando el 70% de los puestos de trabajo que necesiten estos elementos cumple con lo establecido en el presente punto.

3.5 Todas las salientes de máquinas, equipos o instalaciones que puedan producir lesiones al trabajador y alumnos en su espacio de trabajo deberán estar protegidas y señalizadas.



Se entiende por saliente a aquellas partes de los equipos, instalaciones y estructuras con las cuales las personas puedan golpearse en el desplazamiento normal de sus tareas.

#### **4. PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS**

---

4.1 Deberán existir condiciones que permitan una evacuación segura de todos los trabajadores y alumnos ante una situación de emergencia.

Se entienden que estarán garantizadas las condiciones de evacuación, cuando la distancia desde el puesto de trabajo a la salida mas próxima del sector de incendio, pueda ser recorrida sin riesgo de obstrucción por objetos, productos incendiados, humos o gases tóxicos.

4.2 Se deberá contar con equipos de extinción portátil que cumplan como mínimo con las siguientes condiciones de mantenimiento e instalación:

- Un extintor cada 200 m<sup>2</sup> de superficie de un mismo nivel edilicio.
- Extintores apropiados para el tipo de riesgo predominante en el sector.
- Señalización adecuada.
- De fácil acceso, es decir que no existan obstáculos para el acceso a los mismos.
- Personal entrenado en su uso.
- Mantenimiento preventivo anual.
- No recorrer más de 20 metros para llegar a un extintor.

4.3 La identificación visual, ubicación y colocación de los extintores, se efectuará siguiendo las regulaciones y procedimientos especificados en las normas IRAM 3517 y 371,7-1.

4.4 En el nivel de acceso, y a una distancia no mayor a 5 m de la Línea Municipal, existirán elementos que permitan cortar el suministro de gas, electricidad o fluidos inflamables que abastezcan al edificio.

4.5 Depósitos de inflamables (cocinas), para más de 200 litros y hasta 500 litros de inflamables de primera categoría o sus equivalentes. Deberán poseer piso impermeable y estanterías antichispas e incombustibles, formando cubeta capaz de contener un volumen superior al 100% del inflamable depositado cuando éste no sea miscible en agua; si fuera miscible en agua, dicha capacidad deberá ser mayor del 120%.

Si la iluminación del local fuera artificial, deberá poseer lámpara con malla estanca y llave ubicada en el exterior.

La ventilación será natural, mediante ventana con tejido arrestallama o conducto. Deberá estar equipado con cuatro matafuegos de CO<sub>2</sub> (dióxido de carbono) de 3,5 kg de capacidad cada uno, emplazados a una distancia no mayor de 10 m.

4.6 Se deberá realizar un estudio de carga de fuego, a fin de generar estrategias correctas para la protección contra incendios.

#### **5. ALMACENAJE DE MATERIALES DE LIMPIEZA, ALIMENTOS, COMESTIBLES FRESCOS, COMBUSTIBLES VARIOS, LEÑA, CARBÓN, GAS ENVASADO, KEROSENE, MATERIALES DIDÁCTICOS PAPELERÍA, etc.**

---

5.1 Los sistemas de almacenaje serán tales que permitirán una adecuada circulación. La circulación será adecuada si permite que el trabajador se desplace sin obstáculos o riesgos, ya sea a pie o con vehículos, equipos o elementos con los que normalmente desarrolle su tarea.

5.2 Los sistemas de almacenaje deberán permitir la limpieza del sector y evitar el desplazamiento de objetos con posibilidad de daños a los trabajadores.

5.3 En los almacenajes a granel, las estibas deberán estar limitadas con elementos de contención cuando pudieran producirse accidentes tales como caídas, cortes, golpes o aprisionamiento a los trabajadores.

#### **6. ALMACENAJE DE SUSTANCIAS PELIGROSAS: PINTURAS, SOLVENTES, REACTIVOS DE LABORATORIO**

---

6.1 Los productos que resulten incompatibles, se almacenarán en forma separada. Se consideran incompatibles a aquellos productos que, en caso de entrar en contacto, pueden causar una situación de riesgo o transferir un carácter peligroso o nocivo a un producto que no lo posea por sí mismo.

6.2 Se identificarán todos los productos almacenados que posean condiciones riesgosas, de toxicidad, inflamabilidad, reactividad, identificando los procedimientos y medidas a adoptar en caso de emergencia.

6.3 Los trabajadores y alumnos que manejen estos productos, deberán contar con los elementos de protección personal adecuada.

#### **7. RIESGO ELECTRICO**

---

Se considera instalación eléctrica, al sistema construido por todos aquellos elementos y dispositivos destinados a conducir flujos eléctricos, para el funcionamiento en norma segura y satisfactoria de las luminarias, aparatos y equipos que requieren esta fuente de energía (lámparas de escritorio, calefactores, etc).

7.1 Las cañerías y accesorios serán de acero, de tipo semipesado, salvo en las zonas de clima marino o salitroso donde será preferible la utilización del material termoplástico.

La instalación de cañerías sin embutir (a la vista), deben obligatoriamente ser de acero (con la excepción mencionada); ubicada a una altura superior a 2,20 metros y estar conectada a una puesta a tierra de resistencia no mayor a 5 ohmios.

7.2 Los conductores a utilizar en todos los casos serán de tipo antiinflamable.

7.3 Sólo se permitirán cables sueltos cuando sean conexiones aéreas de TV., Videos, Grabadores, computadoras o equipos con conexiones de tomas a equipos que puedan desplazarse o en procesos de montaje.

7.4 Los artefactos eléctricos deben cumplir con las normas IRAM.

7.5 Se establece que los circuitos de iluminación y tomas corriente de uso en aulas, circulaciones y locales especiales serán comandados desde el tablero principal. Todos los circuitos contarán con interruptores termomagnéticos e interruptor automático por corriente diferencial de fuga (disyuntor diferencial), cuyas capacidades serán acordes con la intensidad nominal de cada circuito. Todos los tableros deben tener su identificación respecto a los sectores que alimentan, así como también la de cada uno de sus interruptores. Las instalaciones de fuerza motriz y servicios especiales deben tener sus tableros independientes. La identificación debe efectuarse de modo que sea fácilmente entendible por cualquier persona, que no sea removible y que tenga una vida útil igual que el conjunto del tablero.

Cuando el edificio tenga más de una planta, o tenga dimensiones que aconsejen seccionar en partes el contacto eléctrico, se deben instalar tableros seccionales en lugares no accesibles por los alumnos que alimentaren todas las dependencias del sector, excepto la iluminación de circulaciones y la de emergencia, que han de ser manejadas desde el tablero general.

7.6 Todas las máquinas alimentadas con energía eléctrica igual o superior a 110 voltios deberán contar con sistema de puesta a tierra. Las máquinas sin puesta a tierra deberán estar adecuadamente señalizadas. Podrán exceptuarse aquellas máquinas que no entren en contacto directo con los trabajadores en el desarrollo de sus tareas normales u ocasionales. o cuando, existiendo contacto ocasional el mismo resulta de la acción de trabajadores de mantenimiento debidamente entrenados.

Todas las instalaciones y artefactos fijos y las partes metálicas deben conectarse al conductor de puesta a tierra previa verificación de la continuidad eléctrica de las mismas. La conexión a tierra mediante jabalina u otro sistema de eficiencia equivalente, representa un factor de seguridad que no debe soslayarse, procurando que su valor de resistencia se mantenga en el tiempo.

7.7 Las aulas y los demás locales de enseñanza tendrán preferentemente doble circuito de alimentación para la iluminación, en tal forma que las luminarias queden conectadas a distintas fases.

En cada aula se instalarán dos tomacorriente en paredes opuestas, destinados a la conexión de equipos didácticos. Deben estar a una altura de 2 metros o más del nivel del piso.

## **8. INSTALACIÓN DE GAS**

8.1 El diseño de las instalaciones de gas debe ser ejecutado mediante la aplicación de normas reglamentarias para un funcionamiento eficiente y una baja probabilidad de ocurrencia de fallas o accidentes, en especial en la fuga o escapes de gas, con procesos de incendio y asfixia tóxica.

La alimentación del suministro proveniente de redes o de baterías de tubos y las instalaciones de gas deben cumplir con las normas de las respectivas jurisdicciones y en su defecto con las "DISPOSICIONES Y NORMAS MÍNIMAS PARA LA EJECUCIÓN DE INSTALACIONES DOMICILIARIAS DE GAS" de ENARGAS.

Se recomienda instalar las cañerías de distribución sin embutir (a la vista), en cuyo caso se debe procurar que se ubiquen del lado externo de las aulas y locales didácticos y preferentemente fuera del alcance de los alumnos.

8.2 Todos los artefactos y materiales a instalar deben ser aprobados por la empresa concesionaria correspondiente, o en su defecto contarán con sello de calidad IRAM. Todos los artefactos a instalar deben contar con su respectiva llave de corte y válvula de seguridad.

La llave principal de corte así como toda otra llave intermedia que no corresponda a un artefacto, debe llevar una chapa de identificación en la que pueda determinarse claramente su función, con letras bien legibles y características indelebles.

8.3 Los calefones, termotanques, estufas, etc., no se instalarán en baños u otros locales cerrados.

Estufas infrarrojas, catalíticas o de llama abierta, no se instalarán en aulas y lugares cerrados.

En locales cerrados solo se permite la instalación de artefactos de tiro balanceado. En todos los locales que se instalen artefactos de gas deben efectuarse las correspondientes aberturas para la renovación del aire.

## **Grupo II Riesgos Físicos**

### **Grupo III: Infraestructura edilicia**

#### **9. TEMPERATURA/ INSTRUMENTOS DE CLIMATIZACIÓN/ACONDICIONAMIENTO TÉRMICO**

---

9.1 Como criterio general no deben instalarse superficies calientes que puedan quemar al contacto epidérmico. Sistemas no admitidos para las aulas:

- Elementos de calefacción que funcionen con vapor.
- Las estufas eléctricas o de combustión, excepto para zonas rurales.

9.2 Radiadores: temperatura de agua de alimentación 65 grados centígrados.

Aire caliente: temperatura de aire de inyección: 50 grados centígrados.

9.3 Condiciones Hidrotérmicas. Es necesario verificar que el edificio cumpla con la Norma IRAM 11605.

Al interior de las dependencias se debe lograr una temperatura constante de 20+-2 grados centígrados, como acondicionamiento térmico óptimo. La circulación y renovación adecuada de aire es requisito indispensable a tener en cuenta según la estación térmica y la zona de ubicación de la escuela.

#### **10. ILUMINACIÓN**

---

- La determinación de los aventanamientos se debe realizar considerando el Coeficiente de Luz

#### **■ ACONDICIONAMIENTO ACÚSTICO/VIBRACIONES**

---

11.1 El uso de equipamientos de video, audio, etc. generan una amplificación sonora que introduce una nueva variable en el estudio de los problemas acústicos y por ello se hace necesario considerar coeficientes sobre los que se apoyen los conceptos generales para el diseño final. Como criterio acústico básico, se recomienda tomar todas las precauciones necesarias para evitar niveles elevados de ruidos transmitidos y niveles elevados de ruidos recibidos.

Otras fuentes de ruido son las provenientes de instalaciones y equipos para la prestación de servicios en el propio edificio y la utilización en las salas de equipos sonoros, ya sea en audiovisuales como otras actividades similares. Las condiciones acústicas que determinan la calidad de un espacio, son las siguientes:

Nivel de ruido de fondo.

Condiciones acústicas internas.

11.2 Las instalaciones de los establecimientos que limiten con actividades ruidosas se deberá reducir todo ruido que perturbe la actividad docente. Por ejemplo tratamiento de cielorraso, elementos separadores de los espacios libres, distribución de las aulas en forma tal que queden protegidas del ruido exterior y del interior.

#### **12. VENTILACIÓN**

---

12.1 Requerimiento de ventilación natural y artificial. Aula y demás locales del área pedagógica.

En estos locales debe asegurarse una ventilación natural que permita la renovación del aire, con un mínimo de 11 m<sup>3</sup> por alumno y por hora, debiendo la proporción de abertura libre para la ventilación en los locales cumplir como mínimo con los siguientes porcentajes con respecto a la superficie vidriada para iluminación natural:

- Zonas bioambientales I, II, III y IV: igual o mayor al 50%.

- Zonas bioambientales V y VI: igual o mayor al 30%.

En zonas bioambientales I, II, debe asegurarse la ventilación cruzada. En las zonas bioambientales V y VI se debe agregar una antecámara para controlar y reducir la infiltración de aire por la puerta principal en invierno. En los laboratorios debe asegurarse una ventilación natural del aire de 25 m<sup>3</sup>/hora por ocupante, para lo cual de ser necesario deben instalarse conductos de ventilación. En aquellos sectores en los que la realización de experiencias originen emanaciones nocivas o molestas, se deben emplear campanas con frente vidriado y ventilación independiente.

Los locales para informática deben contar con abundante aireación, preferentemente mediante un sistema de ventilación natural cruzada, que asegure una renovación del aire de seis veces el volumen total por hora, para zonas templadas o frías y de diez veces para zonas cálidas.

En todos estos casos la ventilación se efectuará preferentemente mediante conductos que rematen a los cuatro vientos con aireadores, cuyo caudal debe asegurar los valores de renovación estipulados. En todos

los casos la tubería debe contar con un dispositivo que permita variar la sección útil del conducto, en forma que posibilite regular el caudal de aire desde su condición de conducto libre hasta su cierre total.

## 12.2 Sanitarios

La ventilación debe ser particularmente eficiente, preferentemente directa por abertura a espacio libre igual a 1/5 de la superficie del local. En su defecto mediante ventilación natural por conductos a cuatro vientos o forzada mediante extractor que asegure un mínimo de 10 renovaciones horarias.

## 13. PROVISIÓN DE AGUA. RED CLOACAL.

13.1 Existirá provisión de agua potable para el consumo e higiene de los trabajadores. Se debe contar con provisión de agua potable por red y eliminación de efluentes primarios por red de desagües cloacales. La falta de dichos servicios debe ser suplida por los medios más adecuados que aseguren las condiciones de salubridad e higiene.

13.2 Se debe tener en cuenta que:

Toda construcción escolar debe contar con una disponibilidad total de agua potable de 35 lts. por alumno por día, en el turno más desfavorable, para uso escolar exclusivamente, sin considerar comedor y gimnasio, con una presión mínima de 4 metros.

A. En caso de preverse comedor, gimnasio, internados, etc. se deberá adicionar los requerimientos de agua potable conforme a los usos e instalaciones previstas. La disponibilidad total surgirá de un cálculo conforme a la cantidad de alumnos que diariamente hacen uso de las instalaciones de acuerdo al proyecto educativo. El gasto mínimo diario por uso/alumno a considerar en el cálculo será: Comedor: 20 lts. por alumno; Gimnasio: 50 lts. por alumno; Internado: 150 lts. por alumno. Para otros usos se deberá realizar un análisis de gasto diario mínimos.

### 3. Grupo IV: Varios. Capacitación

Definición de puestos de trabajo en docencia. Contrato y normativa vigente. Ejes de análisis y parámetros de valoración de carga y riesgo. Prevención de accidentes de trabajo y de los alumnos a cargo.

La definición de los puestos de trabajo con precisión es un requisito indispensable para la prevención en salud laboral. El cumplimiento de la jornada laboral convenida -carga de tiempo de trabajo- y de las tareas concretas a realizar en ella -cantidad de alumnos a cargo y/o personal docente a cargo- en el caso de la docencia están determinados por dos componentes específicos: responsabilidad (social y civil) y complejidad de contenido y exigencia del trabajo, que se agregan a la carga horaria, de alumnos y de personal.

## FORMULARIO DE EVALUACIÓN PARA ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS

Nº	4. GRUPO 1: CONDICIONES DE SEGURIDAD	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Instrumentos – Herramientas – Medios Audiovisuales – Elementos Deportivos - Juegos – Huerta – Jardinería – Materiales de Laboratorio – Otros			
1.1.	¿Los instrumentos y herramientas están en estado de conservación apto para su destino?			
1.2.	¿El empleador (Ministerio de Educación. Dirección de Escuelas o Jurisdicción Educativa correspondiente o propietario del establecimiento) provee instrumentos y herramientas aptas para las tareas que se realizan?			
1.3.	¿Se identifican según las normas IRAM todas las maquinarias, instrumentos y equipos en uso?			
	<b>a) Medios audiovisuales</b>			
	Aptos 1.1			
	Bien provistos 1.2			
	Normas IRAM 1.3			
	<b>b) Medios de laboratorio</b>			
	Aptos 1.1			
	Bien provistos 1.2			
	Normas IRAM 1.3			
	<b>c) Herramientas. huerta y jardinería</b>			
	Aptos 1.1			

	Bien provistos	1.2			
	Normas IRAM	1.3			
	<b>d) Medios e instrumentos para deportes y juegos</b>				
	Aptos	1.1			
	Bien provistos	1.2			
	Normas IRAM	1.3			
	<b>e) Instrumentos y herramientas de cocina. mantenimiento y limpieza</b>				
	Aptos	1.1			
	Bien provistos	1.2			
	Normas IRAM	1.3			

Nº	5. GRUPO: 1	SI	NO	OBSERVACIONES
<b>2</b>	<b>INSTALACIÓN INFORMÁTICA</b>			
2.1.	¿Todas las máquinas tienen protección en sus elementos de transmisión. rotación y movimiento cuando los mismos pueden lesionar al/la trabajador/a o a los/as estudiantes?			
2.2.	¿Se cumple con la normativa en cuanto a movilidad segura de alumnos/as y docentes en la sala?			
2.3.	¿Los pizarrones son adecuados?			
2.4.	¿Existen reflejos que molestan al operador?			
2.5.	¿La alimentación de energía eléctrica es exclusiva e independiente?			

	ESPACIOS DE TRABAJO	SI	NO	OBSERVACIONES
3.1	3Se cumple con la normativa en:			
	5.1. a) Aulas			
	b) Patios			
	c) Oficinas			
	d) Zonas de circulación. pasillos. salidas. etc.			
	e) Depósitos			
	f) Cocina			
	g) Comedor o SUM			
3.2	¿Se cumple con la normativa de materiales en uso?			
3.3	¿El sistema de desagüe de la red comunal tiene capacidad adecuada?			
	a) En caso negativo. ¿se realizó canalización?			
3.4	¿Se cumple con la disposición de la eliminación de residuos según normativa?			
3.5	¿Se cumple con la normativa de protección de salientes?			
3.6	¿Se cumple con las normas básicas de habitabilidad según normativa de arquitectura escolar (ver anexo local por local)?			

4	PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
4.1	¿Existen condiciones seguras. en cuanto a distancia y riesgo de obstrucción. para la evacuación de trabajadores/alumnos/as?			
4.2	¿Existen equipos de extinción portátiles?			
4.3	¿Se cumplen las normas IRAM 3517 y 3717.1?			
4.4	¿Existen elementos que permitan cortar el suministro de electricidad. fluidos inflamables que abastecen al edificio?			
4.5	¿Se cumple con la normativa respecto de depósitos?			

5	ALMACENAJE	SI	NO	OBSERVACIONES
5.1	¿El sistema de almacenaje permite adecuada circulación?			
5.2	¿Se puede limpiar el sector con facilidad y sin riesgos?			
	¿Hay resguardo en caso de circulación de alumnos en el área?			

5.3	¿Se cumple con la normativa (casos rurales. albergues. etc.)?			
-----	---	--	--	--

6	5.1.1.1.1. ALMACENAJE DE SUSTANCIAS PELIGROSAS	SI	NO	OBSERVACIONES
6.1	¿Los productos incompatibles se almacenan en forma separada?			
6.2	¿Están identificados todos los productos almacenados?			
6.3	¿Se provee de elementos de protección personal a los trabajadores/as y alumnos/as que manipulen estos productos (guantes. antiparras. barbijos. etc.)?			

7	RIESGO ELÉCTRICO	SI	NO	OBSERVACIONES
7.1	¿Las cañerías cumplen con la normativa?			
7.2	¿Los conductores son de tipo antiflama?			
7.3	¿Se cumple con la normativa sobre cables sueltos?			
7.4	¿Todos los artefactos eléctricos cumplen con las normas IREA?			
7.5	¿Se cumple con la normativa sobre tableros. disyuntores. Se cumple con la normativa según:			
	a) ¿Hay tablero principal de los circuitos de iluminación toma corrientes. circulación y locales principales?			
	b) ¿Existen interruptores automáticos y termomagnético (disyuntor diferencial)?			
	c) ¿Cada sector tiene su respectiva identificación en el tablero general?			
	d) Si hay tableros por secciones ¿se encuentran en lugares no accesibles por los alumnos?			
	e) ¿La iluminación de circulaciones y la de emergencia están manejadas por el tablero general?			
7.6	¿Existe conductor de puesta a tierra?			
7.7	¿Se cumple con la normativa de iluminación y alimentación eléctrica en aulas. laboratorios y oficinas?			

8	INSTALACIÓN DE GAS	SI	NO	OBSERVACIONES
8.1	¿Se cumple con las normas de ENARGAS? (ENARGAS es el ente nacional de regulación)			
8.2	¿Se cumple con la normativa sobre artefactos a gas?*			
8.3	¿Existen estufas. calefones. termo tanques en lugares cerrados sin salida al exterior?			
8.4	¿Existen aberturas para renovación de aire donde están instalados artefactos a gas?			

Nº	GRUPO II: RIESGOS FISICOS	SI	NO	OBSERVACIONES
9	ACONDICIONAMIENTO TÉRMICO			
9.1.	¿Se cumple con la normativa? En ref. a sistemas de calefacción.			
9.2.	¿Se cumple con la normativa? Indicar por área y locales: aulas. oficinas. cocinas. laboratorios. sala de informática. etc. cuanto a temperatura y renovación del aire.			

10	ILUMINACIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
10.1.	¿Se cumple con la normativa? Indicar áreas y locales: aulas. laboratorios. sala de informática. biblioteca. iluminación general y particular en área escritorio docente. dirección. secretaría. cocina; en escuelas nocturnas verificar en especial la normativa.			
10.2.	Ídem anterior. Considerar: aulas: pupitre. pizarrón. escritorios. Diurnas. nocturnas y especiales.			
10.3.	Ídem 10.1. Considerar otros espacios del local.			

10.4.	¿Las luminarias están colocadas según normativa? ¿Cumplir las normas IRAM?			
10.5.	¿En escuelas técnicas se cumple la norma para talleres?			
10.6.	¿El equipamiento cumple con la normativa (evitar zumbidos, interferencias en la comunicación, concentración de calor, radiación infrarroja)?			

11	5.1.1.1.1.1.ACONDICIONAMIENTO ACÚSTICO VIBRACIONES	SI	NO	OBSERVACIONES
11.1.	¿Se cumple con la normativa de evitar altos niveles de ruidos transmitidos y recibidos?			
11.2.	¿En caso necesario, existe aislamiento en las aulas de acuerdo a la normativa?			
11.3.	¿El nivel de ruido es aceptable de acuerdo a la normativa?			
11.3.1	¿La medición se hizo con el instrumento específico?			
11.4.	¿Las señales sonoras que se utilizan son las que exige la normativa? (Timbres y alarmas con riesgo neuroacústico deben evitarse)			

12	VENTILACIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
12.1	¿Se cumple con la normativa en laboratorios, aulas, oficinas, biblioteca, comedor, cocina?			
12.2	¿Los sanitarios cumplen con la normativa específica?			

13	AGUA POTABLE / RED CLOACAL	SI	NO	OBSERVACIONES
13.1	¿Existe agua potable para consumo?			
	¿Existe agua potable para higiene?			
	¿Existe desagüe cloacal?			
13.2	¿Se cumple con la normativa de disponibilidad de agua potable de acuerdo a la cantidad de usuarios (trabajadores/alumnos/as)?			
13.3	En caso de no existir red de agua potable, ¿se cuenta con sistema para captación de agua según normativa?			
13.4	En caso de no existir desagües cloacales, ¿la cámara séptica cumple con la normativa?			
13.5	En caso de no existir disponibilidad de agua potable, ¿se cuenta con abastecimiento adecuado (envasada y comercializada según normas IRAM)?			
13.6	¿Son independientes e identificables las cañerías de agua potable?			
13.7	¿Se realiza verificación dos veces por año de la potabilidad del agua por el organismo competente de la jurisdicción (servicio de bromatología)?			

14	BAÑOS / INSTALACIONES SANITARIAS	SI	NO	OBSERVACIONES
14.1	¿Se cumple con la normativa de higiene? En cuanto a instalaciones de agua corriente, desagües, tanques, cámaras, etc.			
14.2	¿Se cumple con la normativa de vestuarios y duchas?			
14.3	¿Se cumple con la normativa en comedores y cocina?			
14.4	¿Se cumple con la normativa de superficie?			
	a) ¿En aulas, circulaciones?			
	b) ¿En comedores, cocinas, talleres y laboratorios?			
	c) ¿En locales sanitarios?			

	GRUPO III: RIESGO QUÍMICO	SI	NO	OBSERVACIONES
15.1	¿Se cumple con la normativa respecto de fumigaciones sobre la escuela?			

	a) ¿Dentro de la misma. como desinfección. desratiza fumigación. etc.? (Control de productos no tóxicos)			
15.2	¿Se controla el área de influencia en la zona que rodea escuela?			
15.3	¿Existe riesgo químico en la zona?			
	a) En caso afirmativo identificar el riesgo:			

	<b>GRUPO IV: VARIOS.</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
16	<b>5.1.2. CARGA DE TRABAJO</b>			
16.1	¿Se cumple el horario diario de trabajo (jornada simple-jornada 30ompl..) para la totalidad del personal?			
16.2	¿Hay docentes que en forma permanente deben realizar tareas que exceden el horario de trabajo normal?			
	a) Dentro del local escolar			
	b) Fuera del local escolar			
16.3	¿Hay docentes que atienden grupos de alumnos que exceden la cantidad máxima establecida. según ciclo. modalidad?			
	a) Cuántos docentes tienen exceso de carga laboral (cantidad de alumnos):			
	b) Cargo directivo (cantidad de docentes):			
	c) Maestro/a de grado:			
	d) Profesor/a de área:			

17	<b>RESPONSABILIDAD CIVIL</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
17.1	¿Hay docentes con sumario en ejecución por negligencia?			
17.2	Motivos:			
17.3	Cantidad de sumarios:			
	a) Por hechos ocurridos en el local escolar			
	b) Por hechos ocurridos fuera del local escolar			

18	<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
18.1	¿Los/as docentes tienen acceso a la actualización profesional necesaria para desempeñar su tarea de acuerdo a las exigencias del cargo y a las características de los alumnos que atienden?			
18.2	¿Se realiza capacitación permanente a cargo del empleador referida a nuevos programas y normas por ciclo. modalidad?			
18.3	¿Están los/as trabajadores/as informados/as acerca de los riesgos específicos a los que se encuentran expuestos en sus puestos de trabajo?			
	a) Docentes			
	b) No docentes (cocina. limpieza. mantenimiento. porteros)			
	c) Madres y padres. familiares. cooperadoras. asociaciones comunitarias.			
	d) ¿Los docentes y alumnos están activos para defender y prevenir los riesgos en la escuela?			

18.4	¿Está programada y se ejecuta la capacitación sobre riesgos de trabajo y conocimiento de los puestos de trabajo?			
	a) Docentes			
	b) Alumnos			
	c) No docentes			
18.5	Sobre prevención de accidentes			
18.6	Sobre enfermedades profesionales y primeros auxilios			
18.7	Entrenamientos específicos			
	a) Orientaciones de evacuación del local escolar			



	<b>b)</b> Entrenamiento para la utilización de equipos extinguidores de incendio			
	<b>c)</b> Entrenamiento para enfrentar riesgos climáticos: inundaciones, sismos, huracanes			
	<b>d)</b> Entrenamiento para enfrentar hechos de violencia: vandalismo, robo y hurto, etc.			
	<b>e)</b> Entrenamiento para enfrentar riesgos de accidentes nuclear en locales cercanos a las centrales nucleares			

<b>19</b>	<b>VEHÍCULOS ESCOLARES</b>			
<b>19.1</b>	¿Se cumple la normativa jurisdiccional sobre verificación de vehículos?			
<b>19.2</b>	¿Está vigente la licencia para conducir del chofer?			
<b>19.3</b>	¿Tiene el vehículo protección específica para niños/as?			
<b>19.4</b>	¿Están el chofer y el o la docente acompañante especialmente entrenados para el desempeño de su tarea?			
	<b>a)</b> Chofer			
	<b>b)</b> Docente acompañante			
<b>19.5</b>	¿Cuenta el vehículo con los elementos de seguridad reglamentarios?			

### MAPA DE RIESGO

Agregar los planos de la escuela, por planta. Luego por zonas pintar las zonas:  
 sin riesgo, de verde.  
 las riesgosas, de amarillo. Y las peligrosas, de rojo.

## **ANEXO II**

Viviana Blum junto con los delegados distritales de UTE-CTERA-CTA investigó en el año 2009 **las condiciones edilicias de las escuelas primarias de la ciudad.**

Del informe, en el cual se ha historizado el proceso de mantención y reparación de los edificios escolares, podemos extraer lo siguiente:

“...Si nos retrotraemos a la década del noventa, como resultado de las políticas neoliberales, el Estado se corre de su responsabilidad y deja a la suerte de cada comunidad el sostenimiento de la escuela pública. Luego de la crisis 2001-2002 empieza a mostrarse una mayor atención al espacio de la comunidad dentro de la escuela. Entre el 2003-04 la Secretaria de Educación de la ciudad crea las asesorías distritales, destinando un agente por distrito escolar, cuyo objetivo, entre otros, era el colaborar en la valorización del espacio institucional de la comunidad en la escuela, es decir fortalecer las Asociaciones Cooperadoras.

En el **área de infraestructura** ya existía y así continúa una organización similar con delegados distritales, en general arquitectos, destinados al asesoramiento y autorizaciones en arreglos y mantenimiento de los edificios. Personal al cual debe referirse el/a director/a, según el reglamento escolar en sus art.15, 17 y 94 en casos de reparaciones y arreglos eventuales del edificio escolar, incluida la casa del casero. Los delegados distritales no cuentan con el poder económico ni tienen a su cargo personal para resolver los conflictos edilicios, así y todo son responsables de los mismos.

### **Financiamiento: Subsidios a Cooperadoras Escolares**

Como el gobierno de la CABA es responsable de sostener la educación pública en la ciudad, deposita anualmente en una cuenta bancaria a nombre de la Asociación Cooperadora de cada escuela, subsidios con destinos definidos, dos cuotas para ser invertidas en material didáctico, dos para equipamiento escolar, una cuota anual para transporte, que se destina prioritariamente al transporte para natación y cuatro cuotas para mantenimiento edilicio, el dinero se invierte según se determine en las reuniones de Comisión directiva en las cuales le/la Director/a es el/la asesor/a natural. Las **Asociaciones Cooperadoras son asociaciones civiles** sin fines de lucro, independientes de la escuela, regidas por la ordenanza 35.514 creada el 6 de Febrero de 1980, quien le da sentido y finalidad.

Otras manera de reparar los edificios escolares eran la utilización de las CO.DI.CO.(Comisión Distrital de Cooperadoras) y el otorgamiento del Decreto 863

Las CO.DI.CO. son fondos regulados por la ordenanza N° 43 409 que aseguraban su utilización democrática y plural, pues el mismo se destinaba en asamblea entre cooperadores, directivos y delegado distrital y supervisor escolar. Se otorgaban cinco partidas al año, cada una aproximadamente de entre 100.000 \$ y 150.000 \$

El Decreto 863 consistía en destinar hasta \$ 50 000 para arreglos necesarios y en forma rápida y operativa. En esta etapa política la secretaría regularizó los pagos de subsidios a las Asociaciones Cooperadoras y jerarquizó espacios democráticos como las ya nombradas CO.DI.CO.

### **Algunas repercusiones del desfinanciamiento educativo**

A fines del 2007 con la asunción de Mauricio Macri al Gobierno de la Ciudad, se retrotraen las políticas públicas educativas. Se reducen los cargos de asesoría distrital a la mitad. La legislatura sanciona la ley de emergencia edilicia N° 2565. En la misma plantean como objetivos: instrumentar políticas referidas a la emergencia y establecer pautas para la reparación, refacción y reacondicionamiento de los edificios escolares. Según dicha ley el financiamiento se da, afectando el 50% del presupuesto previsto por la Dirección General de Mantenimiento y Equipamiento y afectando otros recursos como subsidios, legados y donaciones. Se crea además un comité de crisis para la organización y utilización de los recursos, una comisión especial de preadjudicaciones, se establecen procedimientos licitatorios de excepción por obras hasta \$3.000.000, se permite la licitación en forma privada cuando no supere los \$2.000.000 y se contrata directamente cuando dicha suma no supere los \$ 600.000. Gran ironía, mientras que a las Asociaciones Cooperadoras se les exige tres presupuestos cuando el gasto excede los \$1.000.

A comienzos del 2008 y por consecuencia de esta ley, las obras votadas por las CO.DI.CO. pero no adjudicadas se suspendieron, como así también las partidas de mantenimiento esperadas por las cooperadoras y escuelas. Hubo imprevistos que rayan en lo ridículo, se resolvieron con medidas aún más que improvisadas. Por ejemplo, los materiales de limpieza y los artículos de escritorio que originariamente se compraban con el subsidio de mantenimiento, fueron recibidos como kits de limpieza donde a algunas

escuelas les tocaba en suerte lavandina, otras plumeros y otras trapos rejilla o guantes. Los jardines maternos acostumbrados a consumir desinfectantes especiales para pisos de goma o juguetes plásticos, tuvieron que encontrar formas creativas para su “urgencia”.

Para solucionar las emergencias que se suceden en las escuelas la nueva gestión dispone hasta la actualidad de un Call Center, es decir líneas telefónicas rotativas donde la conducción de la escuela puede denunciar la emergencia, registrándose con un número e inmediatamente se supone, acude una cuadrilla para solucionarla.

Las conducciones de las escuelas comenzaron a solicitar los arreglos muchas más veces que antes, pues ahora no contaban con los subsidios para solucionar las urgencias, acumulando números de pedido. Las cuadrillas, que eran las mismas que en las gestiones anteriores, pues no se incorporó personal para dicha función, se vieron superadas sin poder acudir a muchas de las solicitudes o haciéndolo sin los materiales necesarios para el arreglo. Ante la falta de respuesta, los edificios se deterioraron con celeridad, y una filtración simple, se fue convirtiendo en grietas que afectaron el sistema eléctrico o en otras escuelas sufrieron la falta de destapación de cloacas provocando la anegación de baños por períodos muy prolongados.

Sabemos y es importante recordar que el deterioro de un edificio se debe a múltiples factores, algunos dependen de las personas que lo utilizan, otros los exceden, como la sobrepoblación de un espacio, el mal uso, la limpieza, la falta de cuidados regulares, impermeabilizaciones, lubricaciones de los equipamientos o reposición de elementos.

Con la ley de emergencia vencida, a fines del 2008 se deposita en las cuentas de las Asociaciones Cooperadoras 1 cuota de mantenimiento con un monto arbitrario de dinero, resultando la medida tardía e insuficiente y se habilitan en forma directa, a través del Supervisor de cada distrito una caja chica (\$1500) a cargo del Director de cada establecimiento, que sería repuesta contra rendición, medida engañosa ya que la misma, coincide con la reducción de la cuota de mantenimiento que recibieron desde ese momento, (aproximadamente de \$ 3.000, es decir 2 cajas chicas al año).

Es en este momento que la UTE decide realizar un relevamiento edilicio, tomando un muestreo de 100 escuelas, el cual pone de manifiesto la terrible situación en que se encuentran:

### **¿Cuestión de palabras?**

El organismo controlador de las Asociaciones Cooperadoras funciona en el Ministerio de Educación. A través de las diferentes gestiones fue nombrada de distintas maneras, las mismas dan una impronta y ubican simbólicamente al actor que la contiene, pasó de llamarse Dirección General de Cooperadoras y Comedores Escolares a Dirección General de Proyectos y Servicios a Escuelas hasta convertirse en la actual Dirección General de Servicios a Escuelas.

Recordemos que cuando asume Macri, trata a través de propagandas, de otorgarle a la escuela pública una impronta marquetinera, “la escuela vuelve a la escuela” junto con unos banderines para colgar en las entradas de las escuelas, era el eslogan tipo campaña propagandística, dando a entender un abandono por parte de los actores que componíamos hasta ese momento el sistema. Fue fiel al mismo, desmantelándolo; eligiendo por capricho escuelas para planes integrales de refacción que se quedaron solamente en la pintura, incluyó en el sistema un “asesor de imagen” quien disponía los colores que debían tener las escuelas, ignorando por ejemplo que en las salas de jardín son los mismos los que les dan una impronta identificatoria; incorporó una retórica con términos ajenos al vocabulario docente, pero lo más grave es que los hechos demostraron que se quedó en el discurso.

Otra situación que se agudizó en la gestión actual es la correcta finalización de los trámites administrativos. Si bien el sistema docente siempre fue muy burocrático, con el nuevo programa que se incorporó, el cual suponía era para que cada agente pudiera seguir su trámite, éste se volvió más engorroso y largo. La falta de cumplimiento del pago de salarios atrasándose hasta 6 y 8 meses o las injustificaciones arbitrarias por enfermedad, son algunas de las razones que provocaron el vaciamiento del sistema escolar de docentes.

Sucedieron además grandes cambios institucionales en las escuelas. Gracias a la constancia en la lucha de objetivos claros que acompañó UTE, los docentes conseguimos logros muy deseados como el blanqueo salarial, permitiendo la jubilación de muchísimos agentes provocando una jerarquización de manera tan acelerada que en algunos casos docentes de cargos de base asumieron como secretarios/as, vicedirectores /as y directores/as rector/ra en tiempos muy breves, conformando conducciones con perfiles distintos a los históricos.

Se conformaron así conducciones excesivamente reglamentaristas ante medidas, hasta “inconstitucionales”, como las que tomó ésta gestión, la prohibición de hablar con la prensa o de salir del establecimiento y dejaron entrever miradas normalistas de “buen docente”, asesorando a los nuevos/as

agentes del sistema con acciones ante situaciones que un trabajador vería inconcebible, como no aceptar reclamos al mes de no cobrar, porque “el sistema es así”. Otras, buscaron apoyo, asesoramiento, sostén en el sindicato, permitiéndose el desempeño de la gestión grupal, más abierta y democráticamente posible..

### Los datos cuantitativos del informe:

<b>INSTALACIÓN ELÉCTRICA</b>	Porcentaje de escuelas deterioradas.
TABLERO	32
TOMAS ELÉCTRICOS	61
INTERRUPTORES	64
LÁMPARAS	37
VENTILADORES	38
CERTIF. DE JABALINA	29
<b>INSTALACIÓN SANITARIA</b>	%
TUBERÍAS	34
GRIFOS	25
BACHAS/INODOROS	38
CANTIDAD DE BAÑOS	38
TANQUE DE AGUA	16
CLOACAS	28
<b>INSTALACIÓN DE GAS</b>	%
INSTALACIÓN	22
ESTUFAS-CADERA	36
COCINA	24
<b>IMPERMEABILIZACIÓN</b>	%
TECHOS	51
AZOTEAS	46
PAREDES	52
PISOS	38
OTRO	

<b>HERRERÍA</b>	Porcentaje de escuelas deterioradas.
PUERTAS	44
VENTANAS	32
MARCOS	36
REJAS	30
CERRADURAS	45
OTRO	
<b>PINTURA</b>	%
PAREDES	49
TECHOS	49
VENTANAS	45
PUERTAS	43
REJAS	46
EXTERIORES	44
<b>ÁREAS EXTERIORES</b>	%
ÁREAS VERDES	30
PATIOS AL EXTERIOR	36
DEPÓSITOS	33
CANCHAS	22
PASILLOS EXTERNOS	20

<b>OTROS DATOS RELEVADOS</b>	
<b>TIENEN SISTEMA DE DETECCIÓN?</b>	HIDRANTE: SÓLO 8 ESCUELAS POSEEN HIDRANTE. HUMO: NINGUNA ESCUELA POSEE DETECTOR DE HUMO. DISYUNTOR: EL 30% NO POSEE DISYUNTOR.
<b>SISTEMA DE EXTINCIÓN</b>	MATAFUEGOS: EL 19% TIENEN MAL COLOCADOS LOS MATAFUEGOS O NO POSEEN.
<b>ALUMBRADO DE EMERGENCIA:</b>	EL 57% NO POSEE ALUMBRADO DE EMERGENCIA
<b>RUTAS DE EVACUACIÓN</b>	SÓLO 4 ESCUELAS NO POSEEN RUTA DE EVACUACIÓN.

El relevamiento edilicio se realizó tomando un muestreo de 100 escuelas primarias del ámbito de la Ciudad de Buenos Aires. Los datos nos permiten observar el estado calamitoso en que se encuentran los edificios. En el tema de **Instalaciones Eléctricas**, podemos percibir que tanto los tableros como los interruptores son los más afectados. Aumentando los riesgos de accidentes eléctricos.

De las **instalaciones sanitarias** se puede observar la falta de baños, de inodoros, lo que potencia el riesgo de enfermedades infectocontagiosas.

En lo que respecta a las **instalaciones de Gas**, se pudo relevar la falta de provisión por parte del Gobierno de la Ciudad en lo que hace a la instalación y al abastecimiento de artefactos necesarios para el normal desempeño de las tareas (cocinas, estufas, etc.)

En cuanto a la **impermeabilización**, se puede observar el deterioro de los techos, la falta de reparación o de mantenimiento, hace que las estructuras se encuentren en estado de gran deterioro, dificultando dar clases en los días de lluvia.

De la **Herrería**, los datos obtenidos permite observar y concluir de la falta de mantenimiento, potenciando los riesgos de accidentes de quienes concurren a los establecimientos escolares relevados. Lo mismo se puede leer del informe sobre **Pintura**, que influye en las acciones preventivas para el mantenimiento en buen estado de los edificios, lo mismo se puede observar en las **Áreas exteriores** de los colegios.

Otros de los ítems estudiados y que representan un gran peligro, es lo que se relaciona con los sistemas de prevención de incendios y los elementos necesarios para su extinción. Podemos observar que ninguna de las escuelas poseen detectores de humo, solo 8 escuelas tienen hidrantes para apagar un foco de incendio. Lo positivo para destacar es que la mayoría de los establecimientos tienen matafuegos, el 19% no cuentan con ellos, pero que tratándose de escuelas el 100% debería contar con estos elementos.

En lo que hace al sistema de alumbrado de emergencia, un dato inquietante es que el 57% no posee este dispositivo, quizás se deba a que la mayoría de los establecimientos funcionan en horario diurno o vespertino por lo cuál hace innecesaria su colocación.

Como final podemos observar que la mayoría de las escuelas cuentan con rutas de evacuación ante situaciones de emergencia, lo que hace presuponer que hay un interés concreto por parte de las autoridades educativas de cada colegio para su realización.

Como conclusión podemos afirmar que el estado de los edificios escolares relevados no están en condiciones para ser habilitados como espacios para enseñar y aprender, por lo que se hace necesario un relevamiento más riguroso y periódico para denunciar la desidia del poder ejecutivo en el mantenimiento y preservación de los edificios escolares para garantizar el derecho social a la educación.

## ANEXO III

### LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y PSÍQUICOS DE TRABAJO

La **ley 3333**, sancionada el 3 de diciembre de 2009, y publicada en el Boletín Oficial el 27 de enero de 2009, resuelve agregar al artículo 70 b) de la Ordenanza 40593 (Estatuto del Docente Municipal) da cuenta que de la necesidad de sistematizar e investigar sobre salud docente para tener los elementos necesarios para proponer que se legisle protegiendo al trabajador docente de su desgaste en el sistema educativo.

Por lo que se transcribe parte del texto de la ley.

“En el caso de enfermedades crónicas terminales o crónicas invalidantes, una vez agotados los dos primeros años de la licencia de largo tratamiento, será renovable en iguales condiciones con percepción íntegra de haberes, sin plazo perentorio hasta que el agente se incorpore al régimen de jubilación docente o al régimen de jubilación por invalidez, según corresponda. Para acceder a dicho beneficio el agente debe requerir de un organismo estatal, un certificado que acredite la condición de su enfermedad. Será el organismo de Reconocimiento Médico Laboral del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el encargado de otorgar dicha licencia.”

De esta forma queda radicalmente modificada la licencia por largo tratamiento (70 b), puesto que en su anterior redacción establecía lo siguiente:

“Por afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabilitaran para el desempeño del trabajo, se otorgarán hasta DOS (2) años de licencia, con percepción íntegra de haberes, en forma continua o discontinua.

Vencido este plazo, y subsistiendo la causal que determinó la licencia, se concederá ampliación de la misma por el término de UN (1) año más, con la percepción del 75 % de los haberes, siempre que el dictamen de la Dirección Medicina del Trabajo no establezca que puede jubilarse por invalidez.”

En base a ello quedó redactado de la siguiente forma:

“b) Por afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabilitaran para el desempeño del trabajo, se otorgarán hasta dos (2) años de licencia, con percepción íntegra de haberes, en forma continua o discontinua.

En el caso de enfermedades crónicas terminales o crónicas invalidantes, una vez agotados los dos primeros años de la licencia de largo tratamiento, será renovable en iguales condiciones con percepción íntegra de haberes, sin plazo perentorio hasta que el agente se incorpore al régimen de jubilación docente o al régimen de jubilación por invalidez, según corresponda. Para acceder a dicho beneficio el agente debe requerir de un organismo estatal, un certificado que acredite la condición de su enfermedad. Será el organismo de Reconocimiento Médico Laboral del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el encargado de otorgar dicha licencia.”

De ello, se desprende lo siguiente:

- 1) Se mantiene el plazo inicial de 2 años continuos o discontinuos de licencia, con percepción íntegra de haberes por afecciones o lesiones de largo tratamiento.-
- 2) Se entiende por afección o lesión de largo tratamiento aquella que impide el trabajo habitual por mas de 45 días. La ley no especifica taxativamente (o sea una por una) cuales enfermedades son, por eso se busca este criterio para poder determinar cuando lo son.-
- 3) Respecto de las enfermedades crónicas terminales o invalidantes, entendemos que en medicina, se llama **enfermedad crónica** a aquellas enfermedades de larga duración, cuyo fin o curación no puede preverse claramente o no ocurrirá nunca. No hay un consenso acerca del plazo a partir del cual una enfermedad pasa a considerarse crónica; pero por término medio, toda enfermedad que tenga una duración mayor a seis meses puede considerarse como crónica, por lo que se infiere, con mas razón, que si han transcurrido los 2 años antedichos, la enfermedad se habría vuelto crónica. Asimismo, se considera invalidante, a aquella enfermedad que impide totalmente al trabajador realizar sus tareas laborales habituales. El criterio es que la profesión habitual de docente, en este caso no puede perfectamente ser desarrollada.-
- 4) En la anterior redacción (antes de la ley 3333), transcurrido el plazo de 2 años, se prorrogaba la licencia por un año mas, pero percibiendo solo el 75% del sueldo, o sea que la licencia se concedía pero los haberes se reducían sustancialmente, un 25%, salvo que medicina del trabajo considere al docente apto para jubilarse por invalidez.-
- 5) Con la modificación de la ley 3333, se elimina ese parámetro cronológico, y la detracción patrimonial (reducción del sueldo). Ahora transcurridos los 2 años de licencia, puede ser prorrogada indefinidamente y con percepción íntegra de haberes. Para ello, el docente deberá presentar certificado medico expedido por hospital publico, de donde surja con claridad y

fehacientemente la enfermedad denunciada, quedando a cargo de Servicio de Medicina Laboral del MEGC el otorgamiento final de la licencia.-

- 6) Esta ley, comenzó a aplicarse (ver mas arriba) en enero de 2010, y gracias a la presión de UTE, por fuertes reticencias al comienzo de su aplicación por parte del MEGC que desconocía y/o se negaba a aplicarla, pudo lograrse su aplicación efectiva a todos los casos que encuadren con la misma, resultando incluso aplicable a los docentes de instituciones privadas, en tanto se rigen también por el estatuto docente. Ya hay sobrados casos de docentes públicos y privados que usufructúan los beneficios de dicha ley, que se encuentra plenamente vigente e incorporada al estatuto docente municipal (ordenanza 40593).-

### **Ley 1225 de protección de la violencia Psicológica en el lugar de trabajo**

A lo largo de su biografía laboral, el trabajador se ve sometido a diferentes riesgos laborales, definiendo a éstos como aquellas situaciones o condiciones que ponen o pueden poner en peligro la salud del trabajador. Ya hemos hecho mención a lo largo del documento de algunas situaciones o riesgos a los cuales se ven sometidos los trabajadores docentes, y de la necesidad de que se legislen normas o resoluciones que den cuenta de la protección integral de los sujetos, es por ello que damos cuenta de la sanción de la Ley 1225, sancionada en el ámbito de la ciudad de Buenos Aires en diciembre de 2003 y que le da reconocimiento a lo que se denomina violencia psicológica en el lugar de trabajo, que durante mucho tiempo sus causas y sus padecimientos fueron silenciados o subsumidos dentro de otros padecimientos, o en otros casos como cuestiones personales del individuo y no como consecuencia de las condiciones de trabajo.

Aportamos aquí parte del texto de la ley 1225 que "...tiene por objeto prevenir y sancionar la violencia laboral de los/las superiores jerárquicos hacia el personal dependiente de cualquier organismo de los instituidos por los títulos Tercero a Séptimo del Libro Segundo de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires..." sancionando toda acción ejercida sobre un trabajador/a por personal jerárquico que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante la intimidación, el abuso de poder, acoso sexual o acoso, maltrato físico o psicológico, social u ofensa.

Esta norma reconoce:

- El maltrato físico y social (Artículo 3ro.) definido este por medio de las siguientes situaciones:
  - Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
  - Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
  - Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
  - Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
  - Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
  - Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
  - Encargarle trabajo imposible de realizar.
  - Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
  - Promover su hostigamiento psicológico.
  - Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.
  - Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- El maltrato físico (artículo 4to.)
- Acoso (artículo 5to.)
- Acoso sexual (artículo 6to.)

Dar cuenta de estas normas o resoluciones a nosotros los trabajadores nos permite poder revertir estas situaciones con estrategias elaboradas desde la organización sindical que permitan la defensa de nuestros derechos en forma colectiva y no individual.

## ANEXO IV

Una de las propuestas relacionadas con políticas de formación por parte de la UTE es la conformación de la **Tecnicatura Superior en Pedagogía y educación Social con Orientación en Derechos Humanos** con el objetivo de lograr una formación profesional con un perfil político-técnico que, desde la reflexión social y la acción educativa nos permita generar propuesta educativas y culturales orientadas por los principios de igualdad educativa y justicia social.

Esta carrera ofrece una formación que habilita a desarrollar tareas en ámbitos sociales o estatales para poder:

- Interpretar políticas sociales y educativas que atraviesan el ámbito de intervención.
- Gestionar proyectos, programas y acciones educativas enfocadas al desarrollo socioeducativo.
- Participar en la implementación de programas y proyectos enmarcados en políticas pertenecientes a los ámbitos públicos y/o de la sociedad civil.
- Establecer estrategias para la inclusión y promoción de ciudadanía plena en los sujetos y colectivos que atraviesan situaciones de vulnerabilidad social.
- Promover, comunicar planes, programas, proyectos y acciones educativas, artísticas y culturales para favorecer el acceso pleno al patrimonio cultural.
- Participar en la producción, sistematización y difusión de información sobre las diferentes prácticas y conocimientos en pedagogía y educación social.

Otra de las propuestas de formación profesional es la **Cátedra Abierta Paulo Freire**, que aporta a la disputa de los sentidos de la educación, como respuesta a modelos educativos fragmentados y elitistas. Resignificando lo que implica la educación pública en la Argentina, su vinculación a la condición pública, al carácter público del sistema educativo, a la luz de políticas públicas teñidas de neoliberalismo.

Creemos que todas estas acciones políticas posibilitan la defensa de la escuela pública y la garantía del derecho a la educación para todos. La escuela es el único lugar público de pasaje universal de la población para el cumplimiento obligatorio de la escolaridad básica.<sup>50</sup>

**El Postítulo de Especialización Superior en Políticas de Infancia**, en este curso las políticas de infancia constituyen para una cuestión a revisar promoviendo un espacio de deliberación pública que discuta los contenidos de las políticas conjuntamente con las concepciones de infancia que operan en sus bases.

Problematicando la falta de políticas integrales por parte del Gobierno de la Ciudad, por lo que se propone una estrategia de abordaje de estas políticas dirigidas a la infancia como forma de entender las restricciones de las políticas sectorizadas.

El postítulo se propone una formación que trascienda a lo netamente profesional y se inscriba en la esfera política sindical,

Todas estas acciones tratan de dar una formación en la cual los trabajadores de la educación puedan tener una incidencia verdadera en la discusión de políticas públicas, en defensa de la escuela pública con una mirada integral sobre el sistema educativo, en donde frente a una realidad compleja, es necesario recuperar principios democráticos, principios explícitos en derechos humanos.

Esta lucha desde el puesto de trabajo, desde la realidad de las escuelas, desde la vida cotidiana de los chicos y de la comunidad en la cual se encuentran insertos.

Por lo que se pretende poder transformar las instituciones en un proceso de construcción colectiva, disputando el sentido de las políticas públicas, dando cuenta de la necesidad de proponer educativas universales y populares que garanticen el derecho social a la educación.

---

<sup>50</sup> Trabajo Docente y reuniones en las escuelas. Expresar opiniones, peticionar, conceptualizar las prácticas. UTE-CTERA-CTA. Mayo de 2008.



## ANEXO V

Durante el **XIII Congreso Pedagógico -2008-**, el equipo de apoyo sistematizó conocimientos sobre condiciones de trabajo docente. Se trabajaron las preguntas:

- ¿A qué nos referimos cuando hablamos de “condiciones dignas de enseñar y aprender?”
  - ¿Contamos con instancias reales de trabajo y participación para definir qué necesidades tenemos, docentes y alumnos, para seleccionar los contenidos y los modos de enseñar y aprender?
  - ¿Cuál es el valor del trabajo en relación con condiciones salariales?
  - ¿Y la Infraestructura edilicia: refacciones, mantenimiento y construcción de nuevos edificios?
  - ¿Cuál el número de alumnos, espacios y tiempos de trabajo colectivo?
  - ¿Qué pasa con la seguridad, higiene y riesgos de trabajo de los alumnos, de los trabajadores docentes y de mantenimiento o auxiliares?
  - ¿Hay provisión de gas, electricidad y agua potable segura?
  - ¿Sobre la organización del trabajo: Incidencia de los trabajadores en la organización del trabajo escolar. Nuevos cargos docentes específicos, equipamiento, etc.?
  - ¿Disponemos de espacios y tiempos de reflexión para el trabajo colectivo de planificación, toma de decisiones, prevención de riesgos y evaluación para mejorar la práctica?
  - ¿Somos **responsables** en la lucha por nuestros derechos y por los de los chicos? ¿Cuáles son nuestras **responsabilidades civiles, laborales y sociales**?
  - ¿Qué necesitamos para que la escuela sea parte real- no sólo formal- del sistema de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes? ¿Qué entendemos por “Protección” (tanto para los adultos como para la infancia y adolescencia actual).
  - ¿Somos meros ejecutores de lo que otros piensan? ¿O nos asumimos como trabajadores de la cultura y la educación cuyo **trabajo colectivo de hecho** produce conocimiento?
  - ¿Pensamos –al discutir estos temas- que constituimos sujetos colectivos implicados subjetivamente con la realidad social?
- Siguiendo el texto de la Ley Nacional de Educación, seguían las preguntas:
- ¿Se garantiza el derecho del docente a la capacitación y actualización integral, gratuita y en servicio, a lo largo de toda su carrera?
  - ¿Y la activa participación en la elaboración e implementación del proyecto institucional de la escuela?
  - ¿Y el desarrollo de tareas en condiciones dignas de seguridad e higiene?
  - ¿Y los beneficios de la seguridad social, jubilación, seguros y obra social?
  - ¿Un salario digno?
  - ¿Participar en el Gobierno de la educación por sí y/o a través de sus representantes?
  - ¿Acceso a programas de salud laboral y prevención de las enfermedades profesionales?
  - ¿La libre asociación y al respeto integral de todos sus derechos como ciudadano/a?
  - ¿Se facilitan dispositivos institucionales para....
    - capacitarse y actualizarse en forma permanente?
    - ejercer su trabajo de manera idónea y responsable?
    - proteger y garantizar los derechos de los/as niños/as y adolescentes que se encuentren bajo su responsabilidad, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 26.061?

En cuanto a los **Seminarios** para la formación docente desarrollados en 2010 para posicionarnos como trabajadores de la educación en la construcción de lo público: algunos se centran en una formación **para los concursos** y también replantean modos de **conducción de las instituciones educativas**; otros desarrollan cuestiones centrales en la **resignificación de lo público** en base a las discusiones colectivas de los Congresos Pedagógicos y del Foro por la educación pública de la ciudad.

Una formación para ser protagonistas en la construcción de lo que es de todas y todos implica un posicionamiento en la legalidad de los derechos humanos –género y educación sexual, identidades y comunidades, derecho a ser escuchado y protección de derechos –al ambiente, al patrimonio y a la memoria, en cuanto a las condiciones de trabajo-; educar en el reconocimiento de daños y reparaciones, en la exigibilidad de los derechos sociales-; en prácticas formativas en relaciones igualitarias y de horizontalidad, incluyendo heterogeneidades, favoreciendo la participación de instituciones, grupos y comunidades; dando tratamiento a los conflictos buscando justicia; recuperando voces y conocimientos, abordando la libertad de expresión, la ley de medios y otras; vinculado las luchas latinoamericanas con la resignificación de los sistemas de proyección internacional de derechos humanos.<sup>51</sup>

<sup>51</sup> Instituto Maestro Cacho Carranza de la Sec. Educación de UTE y en coordinación con el CFP 14 Eduardo Vicente.

El desarrollo de los seminarios se articula en un **equipo de apoyo** que viene haciendo aportes para acompañar los proyectos escolares a través de jornadas, reuniones, cursos, seminarios y producciones en los congresos pedagógicos (tenemos documentadas más de 500 ponencias de autoría docente en los últimos siete congresos del sindicato).



La **presentación de ponencias en el Congreso 2009**, implicó la **producción de autorías** que aportan a la transformación de condiciones, algunos títulos de los escritos presentados:

- **identidades y diversidad:** ¿Cómo generar estrategias de trabajo con la diversidad en la escuela?, Diversidad. Condiciones del docente “Vos y yo iguales pero distintos”, Toda fiesta es una revolución, La habilitación del segundo nacimiento, Discriminación ...en la escuela, Proyectos participativos, Nos-otros somos todos, Diversidad en el ámbito escolar, proyecto intercultural, Interculturalidad-cambio
- **derecho a ser escuchado:** El silencio es complicidad, Sobre la violencia y la construcción de soberanía en escuela secundaria, Y de esto cuándo se habla? Educación sexual, Niños sujetos de derecho, Escuela pública y distribución del conocimiento, Escuela hospitalaria...
- **ciudadanía: memoria, patrimonio y ambiente** II Olimpíadas Ambientales, Escuela Y ONG trabajando juntas, Trabajando por la cultura, Emisarios culturales, Cordón umbilical – Patrimonio cultural
- **condiciones para enseñar y aprender:** Proyecto horas libres, Condiciones riesgos, Salud docente, Inclusión alumnos 7º grado a escuela secundaria, Riesgo y daño, Experiencia participativa en el Nicolás Avellaneda, De la escuela total a la escuela de red.

Las reflexiones de los participantes en cada Congreso han planteado permanentemente vinculaciones entre los temas de las convocatorias y las condiciones para enseñar y aprender, dos ejemplos:

## **Del Congreso: PROTAGONISTAS DE LO PÚBLICO**

### **EDUCACIÓN SEXUAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

En el año 2006 fue sancionada la ley 2110 de “Educación Sexual Integral” que establece la obligatoriedad de los establecimientos educativos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de brindar contenidos realizando acciones pedagógicas consensuadas. El derecho a la Educación Sexual Integral es un derecho humano, por lo tanto es obligación del Estado implementar las estrategias necesarias para su efectiva implantación. En la realidad de nuestras escuelas no se han generado las condiciones para que se cumpla la ley. Mientras tanto los medios bombardean de información no adecuada, no pertinente, discriminatoria, generadora de prejuicios, vulnerando los derechos de los niños, niñas y adolescentes establecidos en la ley 114/98 (Protección Integral) de la C.A.B.A. Si bien algunas escuelas han recibido recursos pedagógicos y conocemos la oferta de capacitación en la ciudad de Buenos Aires, ésta no resulta suficiente. El art. 7 de la ley 2110/06 de “Educación Sexual Integral” establece que el Ministerio de Educación debe garantizar la oferta de talleres para padres y la formación de lxs docentes para que tengan las herramientas necesarias para brindar contenidos mínimos de Educación Sexual. También establece la organización de encuentros periódicos que no se están realizando.

Nos preguntamos además si hoy se pueden observar políticas en la ciudad para generar condiciones de trabajo en el marco de la ley de matrimonio igualitario.

### **BUENOS AIRES, AMBIENTE Y PATRIMONIO**

La Ciudad es un derecho, un espacio creado por hombres y mujeres sobre el cual tenemos derechos como ciudadanos. La ciudad refiere también a una manera de pensarla y vivirla más allá de lo visible. El

ambiente tiene una amplia significación: el aula es un ambiente, la escuela también, el patrimonio es un ambiente. Las personas son, en cierto modo, un ambiente.

Patrimonio se define como un bien que nos viene del pasado y que tenemos la obligación de cuidar y proteger. Es un pasado que miramos en el presente, para construir un futuro. Esa protección es protección ambiental y cultural. Además de proteger edificios hay que proteger sectores (área de protección histórica) y las personas en tanto portadoras de un pasado al que dan vida, lo hacen presente por su testimonio. Hoy está en peligro aunque haya leyes que la amparan. Hoy se están violando las leyes de patrimonio. Debemos pensar que el patrimonio que se destruye no se recupera. Tanto el patrimonio tangible como el intangible son contenidos que debemos abordar desde la escuela, revalorizando su valor patrimonial. El Patrimonio recupera la memoria como concientizadora de la comunidad en la valoración de su entorno ambiental. Es necesario reconocer la cultura de un pueblo como parte de ese patrimonio intangible, para poder valorizarlo y así también defenderlo y enriquecerlo.

¿Qué lugar tienen estos contenidos en la escuela? ¿Qué lugar tendrían que tener? ¿Qué propuestas pedagógicas podemos generar sobre estos temas en las escuelas?. *¿Cómo hacer para cambiar la mirada naturalizada de los espacios urbanos desnaturalizados y recobrar el patrimonio construido por nuestros antepasados?* La escuela no puede abordar esto neutralmente, sólo como contando la historia del barrio, sin pensar qué pasó, por qué o para, sino que debe posicionarse a favor de los derechos culturales. Estas realidades cotidianas tienen que analizarse desde la escuela y plasmarse en los Proyectos Escuela.

# **Trayecto de Formación Sindical "Carlos Fuentealba" 2010-2011.**

Convenio: UTE-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

## UTE

\*Coordinación General:  
Angélica Graciano

\*Coordinación eje "Condiciones para enseñar y aprender":  
Héctor González, Deolidia Martínez y Gustavo Raidé

\*Módulo "Condiciones para enseñar y aprender":  
Daniel López, Gustavo Raidé y María José Vazquez.

\*Lecturas y colaboraciones:  
Claudia Mario, Viviana Blum y Sergio Fernández

Correo: [formacionsindical@ute.org.ar](mailto:formacionsindical@ute.org.ar)

## Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

\*Coordinación de Formación Sindical.

\*Programa de Apoyo a la Formación Sindical.



**CTERA**

**CTA**

**Unión de Trabajador@s de la Educación**  
**C.T.E.R.A. Capital**  
**Personería Gremial 1611**

**Bartolomé Mitre 1984**  
**prensa@ute.org.ar**

**Tel ./Fax 5552-9100**  
**www.ute.org.ar**