

MANUAL de la **DELEGADA** y el **DELEGADO** SINDICAL



SECRETARIADO EJECUTIVO

- **Secretario General**
JORGE KALINGER
- **Secretario Adjunto y Administrativo**
JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ
 - **Secretaria Gremial**
LUZ MARINA JAUREGUIBERRY
- **Secretario de Comunicación y Prensa**
GERARDO ALZAMORA
 - **Secretario de Interior**
JORGE REPETTO
 - **Secretario de Tesorería**
NÉSTOR DANIEL CROCITTO
 - **Secretaria de Organización**
GABRIELA BAIGORRI
 - **Secretario de Acción Social**
CLAUDIO GELATI
 - **Secretaria de Educación**
SILVIA BUSTAMANTE
- **Secretario de Relaciones Internacionales**
JOSÉ LUIS AIZZA
- **Secretario de Relaciones Institucionales**
JOSÉ LUIS CASARES
 - **Secretaria de Cultura**
ALEJANDRA LÓPEZ
- **Secretaria de Derechos Humanos**
PATRICIA MOUNIER





REALIZADO CON LA PARTICIPACIÓN DE:

• **Secretaria Gremial**

Luz Marina Jaureguiberry

• **Prosecretario gremial**

Mario Palavecino

• **Departamento CyMAT**

- Ana Inés Bellusci. Licenciada en Trabajo Social.
- Julieta Chaves. Licenciada en Sociología.
- Magdalena García Salciarini. Licenciada en Relaciones del Trabajo.
 - Mariano Javier Suárez. Licenciado en Psicología.
- Mónica Figueroa. Abogada, Licenciada en Psicología.

• **Equipo Jurídico**

- Responsable del equipo: Dr. Julio Felice
 - Franco Passalia
 - Ismael Pasquinelli
 - Natalia Goya

• **Secretario de Comunicación y Prensa**

Gerardo Alzamora

• **Jefe de Prensa**

Claudio Marazzita

• **Equipo de Comunicación y Prensa**

- Gabriela Fasani
- Geraldine Elhom
- Hugo Mannini
- Nicolás Blanco Rodríguez
- Juan Martín Pavón Jaureguiberry



MANUAL de la **DELEGADA** y el **DELEGADO** SINDICAL



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	10
SADOP, NUESTRO SINDICATO	13
• NUESTRA HISTORIA.	14
• EL MODELO SINDICAL ARGENTINO.	24
• ESTRUCTURA ORGÁNICA DE SADOP.	27
• LA OBRA SOCIAL DE LAS Y LOS DOCENTES PRIVADOS -OSDOP-.	29
LA DELEGADA Y EL DELEGADO SINDICAL	35
• ELECCIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS Y LOS DELEGADOS GREMIALES.	38
• FUNCIONES Y TAREAS DEL DELEGADO Y LA DELEGADA.	42
• CONOCER LOS ACTORES Y LAS REGLAS DE JUEGO.	46
• 16 RESPUESTAS BREVES PARA CONSULTAS HABITUALES.	52

NEGOCIACIÓN COLECTIVA	57
• CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.	58
• DIFERENCIAS ENTRE EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL ESTATUTO PROFESIONAL.	59
• NUESTRA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	60
• NUESTROS ÁMBITOS DE PARTICIPACIÓN.	78
TRABAJO Y SALUD	83
• LOS COMPONENTES DEL PROCESO DE TRABAJO DOCENTE.	86
• DINÁMICA DEL PROCESO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD: EL DOCENTE EN EL CENTRO DE LA ESCENA.	92
• LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.	96
• LA RESPONSABILIDAD CIVIL COMO FACTOR DE CARGA.	98
• LAS HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN SINDICAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD.	100
ALGUNAS HERRAMIENTAS JURÍDICAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL	107
• LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	108
• LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO DOCENTE DE GESTIÓN PRIVADA.	112
• VIOLENCIA LABORAL.	115
A MODO DE CIERRE	121
BIBLIOGRAFÍA	126



PRESENTACIÓN

“Hacer es la mejor manera de decir”,
José Martí.

El Proyecto SADOP que hoy nos toca conducir, define nuestra pertenencia al movimiento obrero organizado y se afirma en nuestra decisión de militar por un país con justicia social, que nos contenga a todas y a todos, defendiendo la educación como un derecho humano y social, de carácter inclusivo y liberador.

El eje vertebrador de nuestro pensamiento y acción son el y la docente de gestión privada con quienes asumimos el compromiso de luchar, día tras día, para remover todas las estructuras de injusticia que afectan la dignidad de su salario y sus condiciones de trabajo y vida.

Nos proponemos seguir creciendo en todo el país con un sentido profundamente federal, fortaleciendo y consolidando a SADOP, para así poder alcanzar cada uno de nuestros objetivos, mediante la negociación colectiva y la lucha cotidiana en los lugares de trabajo.

La escuela es el territorio donde se disputa en forma directa el poder del empleador, donde se ponen en juego todas nuestras capacidades para exigir el efectivo cumplimiento de los derechos conquistados y construir, codo a codo con nuestras compañeras y compañeros docentes, un ambiente laboral saludable y la dignidad de nuestra tarea.

Nuestras delegadas y delegados en todo el país son la cara visible de SADOP en la escuela y traen al Sindicato las voces de las y los docentes, están haciendo historia desde su compromiso cotidiano; constituyen piezas claves para arraigar a SADOP en los lugares de trabajo porque están en el corazón mismo de la organización, donde late más fuerte, en esos espacios de encuentro cotidiano donde nuestras compañeras y compañeros dan clase todos los días.

Por todo esto, en el inicio de nuestra gestión, hemos tomado la decisión de poner a circular este Manual, asumiendo el desafío de aportar a la consolidación de nuestro cuerpo de delegados y delegadas en todo el país, a su formación permanente y a generar condiciones que les garanticen una activa participación en el Proyecto SADOP.

Somos parte de este tiempo, militantes cotidianos de un sueño colectivo, con alegría y esperanza participemos en su construcción.

Abrazo fraterno.

Jorge Kalinger
Secretario General SADOP - CDN

INTRODUCCIÓN

***“Y un poquito de mí voy a regar aquí.
Un poquito de aquí voy a sembrar en mí.
Un poquito de ti ya es parte de mí”,***

Todo en esta vida, Jeites.

Con mucha alegría queremos invitarlos a leer esta producción colectiva, construida en base a la experiencia recogida en años de recorridas, talleres, encuentros, acción conjunta, debate y lucha; en especial, sostenida en la escucha atenta a cada compañera y compañero docente privado de cada escuela, en cada lugar del país.

Hay momentos en que está bueno ir de la acción a la reflexión, para luego devolverla en acción. Rumiar lo andado, buscar nuevas herramientas, transformar las existentes, en definitiva, generar estrategias novedosas en forma conjunta y sostenida.

Celebramos esta oportunidad de pasar en limpio, de recuperar una parte del conocimiento adquirido en el tiempo, para ponerlo a disposición de todos y todas.

Estamos convencidos que no hay, ni puede haber, recetas mágicas aplicables siempre y de la misma forma frente a cada situación conflictiva en el desarrollo de nuestra actividad sindical; pero sí creemos importante sistematizar la esencia cohesionadora de nuestras experiencias sindicales y volcarla en instrumentos formativos que nos permitan encontrar respuestas a situaciones nuevas, sabiendo que hay un hilo conductor y un contenido doctrinario que avala nuestras luchas.

A su vez, creemos que la formación permanente desarrolla en nuestros cuadros militantes un sentido de pertenencia, lealtad y compromiso respecto de las metas que se fija el sindicato, valores que todo delegado y delegada que se integra al Sindicato Argentino de Docentes Privados debe incorporar en su accionar cotidiano.

Por todo lo antes dicho, hemos decidido hacer este aporte para la praxis y para el fortalecimiento de las y los compañeros que ejercen su acción sindical en los lugares de trabajo, porque entendemos que **Delegada o Delegado no es algo que se es, o un lugar que se ocupa, sino**

una práctica militante que se hace y una relación que se construye.

El presente manual está estructurado en cinco apartados:

- **SADOP, Nuestro Sindicato:** incluye una breve síntesis de la historia de esta organización, porque entendemos que reconocernos en ella nos sirve para reflexionar, nos interpela y nos exige ser protagonistas en el aquí y el ahora. La historia asumida como inspiración, como recurso, raíz, reservorio de experiencias. A continuación, abordamos las principales características del Modelo Sindical Argentino, dado que formamos parte del movimiento obrero organizado y adherimos a sus lineamientos; también compartimos la estructura orgánica de SADOP, describiendo sus principales órganos de dirección y administración, receptados en el Estatuto, donde por voluntad de nuestro Congreso, basada en los principios de libertad y democracia interna, se ha decidido esta organización y forma de gobierno. Por último, presentamos nuestra obra social sindical OSDOP, fruto de un convenio colectivo de trabajo y esencial para el cuidado de la salud de nuestras y nuestros docentes de gestión privada.

- **La Delegada y el Delegado Sindical:** se pone el acento en estas y estos militantes, portadores de una tarea colectiva, que transforman los espacios de trabajo ejerciendo su doble representación: “Ser SADOP en la escuela, ser la escuela en SADOP”.

Aportamos en este capítulo cuestiones vinculadas a la elección, protección, relaciones con los distintos actores e instrumentos que contribuyan a fortalecer sus prácticas cotidianas.

- **Negociación Colectiva:** se abordan los diferentes ámbitos de participación poniendo énfasis en la escuela, ya que entendemos el Proyecto Educativo Institucional como una herramienta de acción sindical. Asimismo, ponemos a disposición las Actas Acuerdo que SADOP firmara con las Cámaras Empresarias del sector educativo de gestión privada, en las que se convienen cuestiones fundamentales tales como: definición de trabajador docente, reconocimiento de la docencia como una relación de empleo por tiempo indeterminado y modalidades contractuales excepcionalmente admitidas.

- **Trabajo y Salud:** se analiza el proceso de trabajo docente, los riesgos psicosociales y la responsabilidad civil como un factor de carga. Las condiciones y medio ambiente de trabajo se dan en un contexto histórico variable y por lo tanto, requieren de una formación constante y actualizada.

- **Algunas Herramientas Jurídicas para la Acción Sindical:** se brinda fundamento normativo para dar respuesta sobre cuestiones que hacen a la relación de empleo y a la aplicación de las leyes en los casos concretos, ya que las normas dan cuenta del valor político de la regulación y la trama de interacciones entre derechos y obligaciones de los sujetos e instituciones involucradas.

Ahora, los y las invitamos a compartir su lectura.



**SADOP, NUESTRO
SINDICATO**

NUESTRA HISTORIA



Vamos a comenzar este manual hablando de nuestra historia, la historia de SADOP; porque entendemos que reconocernos en ella, mirarnos en ese espejo, nos sirve para **reflexionar y provocar respuestas nuevas a los nuevos tiempos.**

La historia que nos enlaza y nos ancla en el **presente**, que nos interpela y da contexto a nuestro texto, que vamos escribiendo cada día.

La historia, memoria viva de cómo se llegó a este tiempo.

La historia que **nos exige ser protagonistas en el aquí y ahora**, fortalecidos en ella, sin nostalgias y aceptando los **desafíos** de la realidad.

Fundación

A mediados de 1936 un grupo de docentes encabezados por María Elena Damiano **conforman la Asociación Pro Jubilación de Maestros de Escuelas Particulares**, armado que sería esencial en la creación de SADOP.

El 14 de enero de 1947 se realiza una Asamblea Extraordinaria que da lugar a la fundación de SADOP. María Elena Damiano asume la Presidencia mientras que José Pérez Cruz es el titular de la Secretaría General del Gremio.

Estatuto

El 12 junio se presenta el Proyecto de Estatuto Docente en el Congreso de la Nación por los diputados Antonio Sobral y Oscar López Serrot. Al mismo tiempo, la Comisión Directiva de las y los Docentes Particulares, en audiencia con el General Juan Domingo Perón, solicita la pronta sanción del estatuto y el otorgamiento de la personería gremial.

Entre el 15, 16 y 18 de julio se lleva a cabo el Primer Congreso Argentino de Docentes Particulares en el Aula Magna del Colegio Nacional de Buenos Aires, cuyo acto de clausura fue protagonizado por el diputado John William Cooke.

El 15 de octubre de 1947 se promulga el Estatuto de Docentes Particulares y es anunciado en un acto en el Salón Blanco de la Casa de Gobierno, en el que hablan el Presidente Perón, Eva Perón, María Elena Damiano y José Pérez Cruz.

A principios de 1948, se obtiene la personería gremial n° 90. SADOP había nacido, al igual que otros sindicatos, producto de la lucha de sus trabajadores y trabajadoras, con una fuerte promoción del gobierno peronista.

Eva Perón jugó un papel trascendental en el capítulo más importante de la vida del sindicato, dado que impulsó y militó la sanción de la ley n° 13.047, “Estatuto del Personal Docente de los Establecimientos de Enseñanza Privada”. Por todo esto Evita es reconocida como la madrina de SADOP.

En 1950 se pone en marcha **un plan para equiparar los sueldos** de las y los maestros particulares a los de la enseñanza estatal y **se elabora un proyecto de reforma del Estatuto** con la iniciativa de incluir los jardines de infantes, los institutos de enseñanza post-escolar, los de reeducación, los colegios industriales, los anexos de universidades, entre otros. **Asimismo, el proyecto incluía el derecho a la indemnización, a la estabilidad del personal docente y una ampliación de funciones del Consejo Gremial.**

El 24 de septiembre de 1950 se celebra una audiencia entre Eva Perón, José Pérez Cruz y otros representantes del sindicato, en la que éstos últimos solicitan su intervención para la sanción de la reforma al Estatuto, la federalización del Sindicato y la obra social.

En la década del 60' se firmaron cuatro convenios colectivos con los propietarios de las escuelas privadas. Entre otras conquistas, se sientan las bases para el nacimiento de nuestra Obra Social de Docentes Privados.

Recién en los 70', luego de años de lucha, se produce uno de los grandes momentos de la historia de nuestro colectivo. En 1972 **se crea por ley la Obra Social de Docentes Privados, OSDOP.**

En 1976, se desata en nuestro país la última y más salvaje ruptura de la institucionalidad democrática. La dictadura militar se apropia del poder

Obra social

a base de muerte, saqueo, torturas y desapariciones que dejaron un saldo de **30.000 compañeras y compañeros desaparecidos** entre los que se encuentran líderes sindicales y trabajadores. En el libro Nunca Más se registran más de 7000 delegados y delegadas de fábricas y de comisiones internas desaparecidos. En esta etapa, se disuelve la CGT, se intervienen los sindicatos y se derogan decenas de convenios colectivos, se penaliza el derecho de huelga y se suprime parcialmente la Ley de Contrato de Trabajo. Su autor, el compañero Norberto Centeno, es asesinado.

Todo esto atravesó la vida de SADOP con muchos de sus dirigentes perseguidos y cientos de compañeras y compañeros docentes detenidos y desaparecidos, varias intervenciones al Sindicato y a su obra social.

A partir de 1983, con el retorno a la democracia, se recobra la vida institucional del país y **se reactiva y fortalece la actividad gremial**.

En 1988 se sanciona la Ley de Asociaciones Sindicales n° 23.551.

En este contexto, **el 30 de junio de 1989** se realizan elecciones en SADOP.

La agrupación Azul y Blanco encabezada por **Mario Morant** se constituye en la nueva conducción, poniendo fin a una época de intervención del gremio y la obra social.

Se inicia una nueva etapa para SADOP de crecimiento en afiliación y genuina federalización. Los compañeros y compañeras, que ganan la conducción del gremio, introducen profundas modificaciones con el fin de revertir las grandes dificultades económicas y de representación en las que se encontraba el sindicato.

A partir de este momento, y hasta la actualidad, nuestra organización ha crecido de una manera sostenida, ampliando los niveles de representación territorial y con la manifiesta vocación de hacer de SADOP un gremio unido, pluralista, democrático, federal, auténtico e inequívocamente representativo de los docentes, participativo y solidario. La creación de Seccionales y Delegaciones, como así también la incorporación de todos sus representantes en la estructura de gobierno del sindicato y las reformas estatutarias, se han realizado con la mirada puesta en las y los docentes privados, favoreciendo la participación, garantizando la libertad y democracia sindical.

Asimismo, comprometidos con el proyecto nacional, popular, democrático y latinoamericano, hemos sido parte de la resistencia y lucha contra el neoliberalismo, de la fundación del Movimiento de Trabajadores Argentinos –MTA- en los 90, militando actualmente en la Corriente Federal de Trabajadores –CFT- dentro de la CGT.

A partir de la sanción de la Ley de Educación Nacional n° 26.206, y la Ley de Financiamiento Educativo n° 26.075, integramos junto al resto de los sindicatos docentes la mesa de la Paritaria Federal. En 2013 SADOP firma dos actas acuerdo con las cámaras empleadoras representantes de los establecimientos educativos de gestión privada, en el marco de la Comisión Negociadora de la Enseñanza Privada. Este es un hito fundamental en esta etapa de nuestra historia, que nos impulsa a seguir militando en la construcción de mejores condiciones de trabajo y vida para todo el colectivo de docentes privados. **Construimos para este presente y sentamos bases para los que vendrán y también serán presente.**

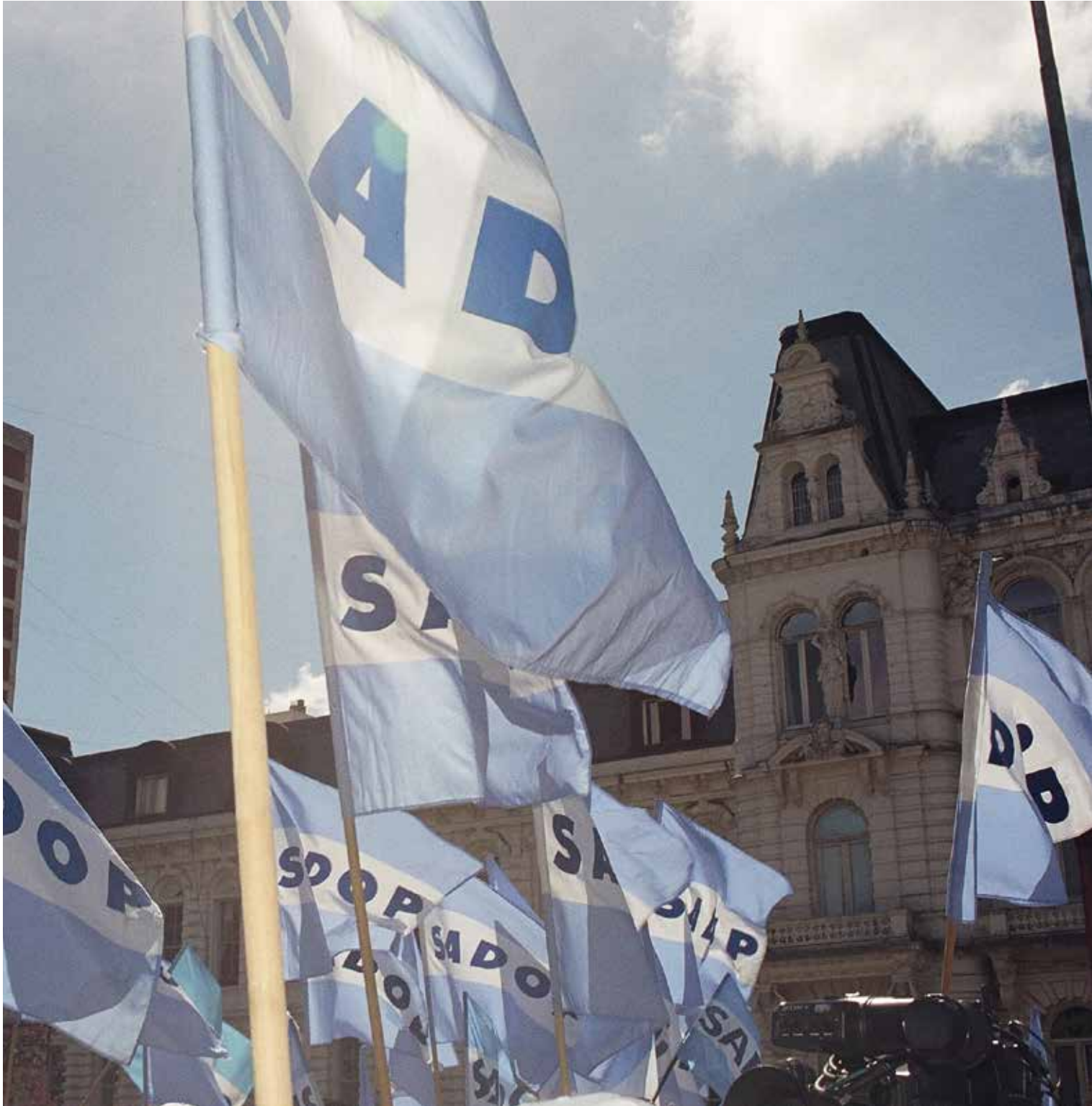
Desaparecidos

Democracia

Crecimiento

Militancia













EL MODELO SINDICAL ARGENTINO

Nuestra organización sindical forma parte del **movimiento obrero organizado** y se encuentra afiliada a la **Confederación General del Trabajo -CGT-**, adhiriendo a los lineamientos sobre los que se estructura el **Modelo Sindical Argentino** sintetizado en la ley n° 23.551.



En 1945 durante el gobierno de Farrell-Perón se dicta el decreto-ley n° 23.852/45, poniendo en vigencia la primera norma argentina de Asociaciones Profesionales de Trabajadores, que al asumir Perón como presidente constitucional en 1946 fue transformada en ley n° 12.910.

Esta herramienta legal contenía un profundo sentido de democracia social ya que por primera vez legalizaba los instrumentos colectivos de lucha de las y los trabajadores: sindicatos, convenios colectivos, protección contra el despido de las y los dirigentes, como así también el derecho de las organizaciones sindicales a desarrollar tareas políticas.

El Modelo Sindical Argentino se basa en la protección y el desarrollo del poder gremial, tiene características que lo distinguen del resto de los sindicatos de América Latina y Europa, y es universalmente reconocido por su fortaleza y capacidad de lucha.

Principales características del Modelo Sindical Argentino

FUERTE REGLAMENTACIÓN ESTATAL

En Argentina se da un gran protagonismo del Estado, que regula de forma explícita y detallada los aspectos relativos a la estructura interna de los sindicatos, registra y homologa la negociación colectiva.

FORMA ASOCIATIVA FUNDADA EN LA ACTIVIDAD

La afiliación en nuestros sindicatos se funda en la pertenencia a un colectivo laboral en relación a la actividad principal del empleador o la empresa y/o el oficio o profesión de las y los trabajadores.

UNIDAD DE REPRESENTACIÓN DE LOS INTERESES COLECTIVOS Y CONCENTRACIÓN SINDICAL

Nuestro modelo es de unidad promocionada, garantiza la libertad y promueve la unidad y concentración sindical, rechazando la dispersión o fragmentación de las y los trabajadores.

En nuestro régimen jurídico **los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a constituir tantos sindicatos como crean conveniente, pero sólo uno de ellos tiene la facultad exclusiva de representar los intereses colectivos de la actividad.**

El derecho a representar con exclusividad los intereses colectivos se atribuye al sindicato que resulte más representativo en su ámbito, a quien el Estado otorga la **personería gremial**.

La representatividad se mide por la cantidad de afiliados y afiliadas cotizantes, por lo tanto, es la propia voluntad mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras, manifestada por la afiliación y permanencia en la organización sindical, la que determina cuál de los sindicatos representará el interés de todas y todos.

La expresión más clara de la representación del interés del conjunto es el **ejercicio del derecho a negociar colectivamente**, donde la asocia-

Herramienta legal

Regulación

Colectivo laboral

Unidad

Representatividad

ción sindical con personería gremial representa a la totalidad de trabajadores y trabajadoras frente a la patronal.

Estructura piramidal

ESTRUCTURA ARTICULADA EN FORMA PIRAMIDAL

El movimiento sindical se agrupa según grados y niveles que se ordenan siguiendo una estructura piramidal, cuya plataforma de apoyo o sustentación se encuentra en las organizaciones de base, las cuales en ejercicio de su facultad federativa, se aglutinan para constituir **asociaciones de grado superior: federaciones y confederaciones.**

Delegados

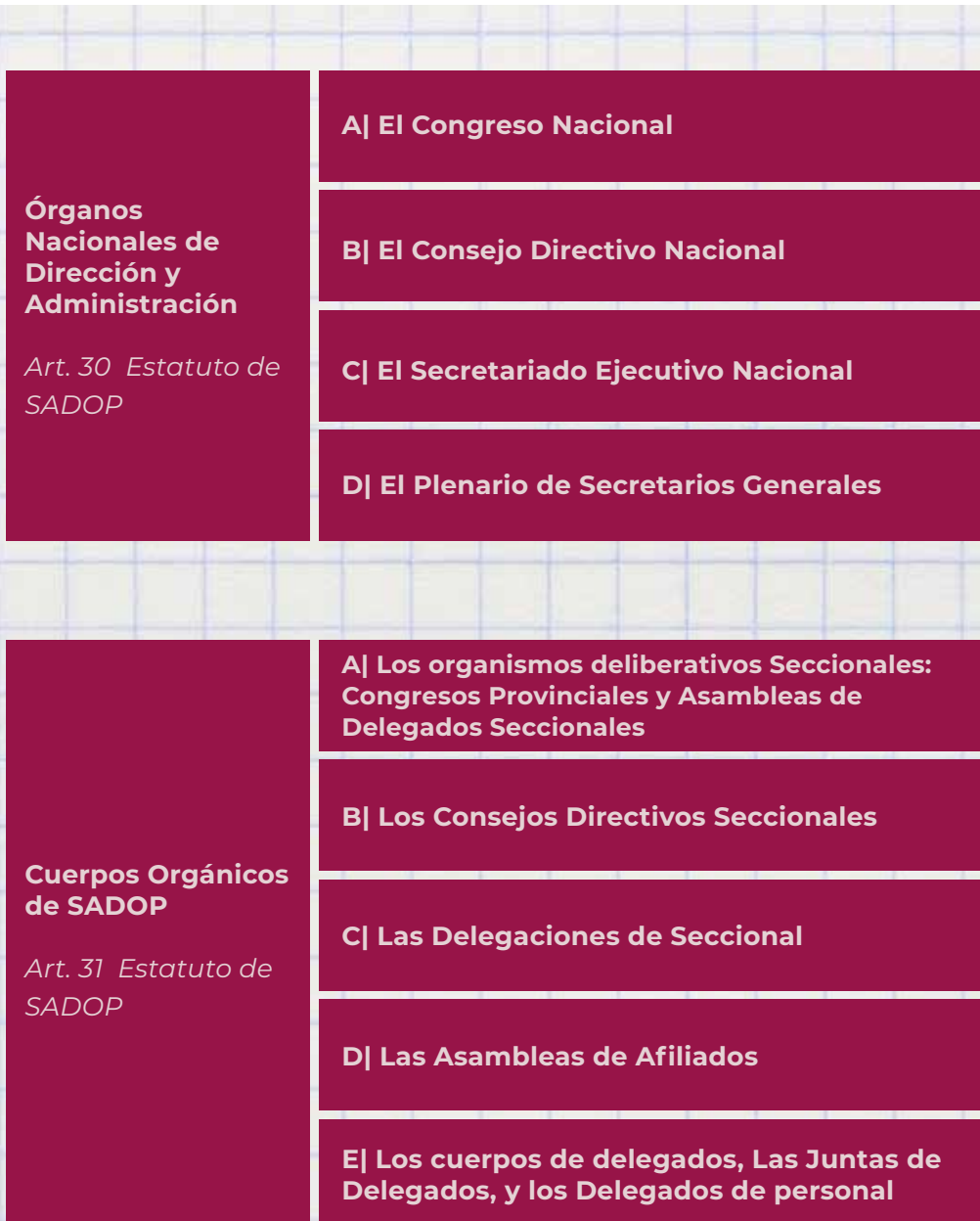
REPRESENTACIÓN UNIFICADA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Las y los delegados de personal y las comisiones internas ejercen la múltiple función de representar a todos los trabajadores y trabajadoras (estén o no afiliados al sindicato) ante el empleador, el sindicato y la autoridad administrativa del trabajo. A su vez, también representan al sindicato frente a las y los trabajadores y el empleador.

En síntesis, cuando hablamos del **Modelo Sindical Argentino** nos referimos a una especial promoción del Estado que a través de la legislación le otorga la personería gremial al sindicato más representativo por actividad y, de esta manera, le reconoce la potestad de negociar colectivamente y de declarar legítimas medidas de acción directa.

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE SADOP

En el capítulo 7 del Estatuto del Sindicato Argentino de Docentes Particulares se define la estructura de gobierno de SADOP.



Órganos de Control de gestión patrimonial y de Fiscalización electoral

Art. 32 Estatuto de SADOP

A| La Comisión Revisora de Cuentas

B| La Junta Electoral

Principales órganos nacionales de dirección y administración

Órgano máximo

EL CONGRESO NACIONAL DE SADOP

Es el órgano máximo del sindicato. Sus resoluciones son obligatorias para todos los organismos que lo integran y podrá sesionar con carácter ordinario y extraordinario. Está compuesto por Congresales de todo el país electos por voto directo y secreto, de manera proporcional a la cantidad de afiliados y afiliadas.

Ordinario

El **Congreso Ordinario** se celebra anualmente en febrero y es convocado por el Consejo Directivo Nacional con no menos de treinta días hábiles de anticipación, ni más de sesenta días hábiles. Los temas a tratar en el mismo son:

- Acta del Congreso Anterior
- Memoria
- Estados Contables
- Informe de la Comisión Revisora de Cuentas
- Presupuesto Económico Anual
- Fijación de criterios generales de actuación
- Todos aquellos puntos que se pongan a su consideración.

Extraordinario

El **Congreso Extraordinario** será convocado por el Consejo Directivo Nacional cuando lo considere conveniente o a solicitud como mínimo de un tercio de las Seccionales o por petición expresa del 15% de los afiliados, debiendo ser convocado con una anticipación no menor a cinco días hábiles.

El temario podrá incluir:

- Acta del Congreso anterior
- Fijación del monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados

- Aprobación y modificación total o parcial de los estatutos sociales
- Disolución de la entidad
- Incorporación de Seccionales al Consejo Directivo Nacional
- Demás temas propuestos por las Seccionales
- Anteproyectos de convenciones colectivas del trabajo
- Designación de los reemplazantes del Consejo Directivo Nacional
- Designación de los miembros de la Junta Electoral Nacional
- Creación de patrimonios de afectación.

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

El Consejo Directivo Nacional es el órgano de dirección y representación legal y gremial de SADOP. Sus miembros son elegidos por el voto directo y secreto de los afiliados y afiliadas, duran cuatro años en su mandato, con posibilidad de reelección. Sus actividades principales son ejercer la dirección y representación de SADOP, cumplir y hacer cumplir el Estatuto, los reglamentos, acuerdos y resoluciones de los congresos nacionales, congresos provinciales y asambleas, que aparecen detalladas en el Art.47 del Estatuto.

El Consejo Directivo Nacional está compuesto por el **Secretariado Ejecutivo Nacional** y los **Secretarios Generales** de las Seccionales de todo el país.

Secretariado Ejecutivo integrado por trece miembros:

- Secretario General
- Secretario Adjunto y Administrativo
- Secretario Gremial
- Secretario de Comunicación y Prensa
- Secretario de Educación
- Secretario de Organización
- Secretario Tesorero
- Secretario de Interior
- Secretario de Acción Social
- Secretario de Relaciones Internacionales
- Secretario de Relaciones Institucionales
- Secretario de Cultura
- Secretario de Derechos Humanos

**Dirección
Representación**

LA OBRA SOCIAL DE LAS Y LOS DOCENTES PRIVADOS -OSDOP-

Obras Sociales Sindicales. Antecedentes históricos

Las Obras Sociales Sindicales son una nota distintiva del Sistema de Salud Argentino, que lo hace único en todo el mundo.

Único

Seguros de salud

Hasta las primeras décadas del siglo XX no existía un sistema de seguro de salud, por lo que la atención médica general se brindaba a través de las redes de hospitales públicos y de las entidades de beneficencia - asociaciones de inmigrantes, mutuales, etc.

Los primeros seguros de salud comenzaron a desarrollarse en forma espontánea y en torno al mutualismo, vinculándose en su origen con la acción de las comunidades inmigrantes o de las asociaciones gremiales de trabajadores y trabajadoras. Estas fueron **las que primero constituyeron el modelo básico de las instituciones no gubernamentales que hoy se conocen como “tercer sector”**.

Sindicalización

El crecimiento industrial, junto con la profundización de los procesos de urbanización y sindicalización, aceleró el crecimiento de los seguros de salud de índole gremial, por entonces de carácter voluntario, mientras se comenzaba a avanzar hacia el seguro social obligatorio por impulso estatal.

Obras sociales específicas por actividad

Durante el primer gobierno peronista **el Estado constituyó obras sociales específicas por actividad**, administradas por organizaciones sindicales, que cubrían inicialmente a los trabajadores y trabajadoras del sector público.

Esta situación fue extendiéndose a la actividad privada con **la aparición de algunas obras sociales surgidas de acuerdos obrero-patronales en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo** con el objeto de brindar servicios de salud a la población laboral comprendida en la ley que los creaba. Tal es el caso del personal de la industria de la carne, ferroviario, del vidrio y nuestra propia obra social.

En síntesis, las primeras obras sociales fueron el fruto de orígenes distintos. Por una parte, se daba un proceso que, con fundamento en la ley n°14.250 de 1953, se constituían en virtud de las negociaciones bilaterales -empresarias/sindicales- que se celebraban bajo dicha ley y por la otra, con cierto criterio selectivo estatal, se determinaba su creación por medio de leyes específicas, variante ésta que dio nacimiento a los Institutos de Servicios Sociales.

Seguridad social

La ley n°18.610 sancionada en 1970 es la primera manifestación sistemática de un régimen de seguro de salud de alcance nacional y de carácter obligatorio que consolidó este subsistema denominado “Seguridad Social” o “Tercer Sector”, contribuyendo al fortalecimiento del movimiento obrero.

No obstante, durante el régimen de facto imperante desde marzo de 1976, en el marco de la aplicación de un modelo neoliberal, se produjo un fuerte deterioro y precarización del mercado laboral, lo que derivó en una importante caída en el sistema de seguridad social y una estrategia de disminución sistemática de las tasas de contribuciones patronales sobre los salarios que desfinanció el sistema. En 1980 se dictó la ley n°22.269 que intentó acabar con el sistema solidario vigente. Dicha ley no tuvo prácticamente aplicación.

Iniciado un nuevo periodo democrático en Argentina, en 1988 se sanciona la ley n° 23.660 que actualmente regula todo lo inherente al funcionamiento y control de las Obras Sociales e incluye al “grupo familiar primario” del afiliado y afiliada, comprendiendo a las y los hijos que estudian hasta los 25 años, hijos con discapacidad sin límite de edad y a los menores bajo tutela o guarda del titular.

Aporte

El sistema de obra social se financia con aportes a cargo del trabajador y contribuciones a cargo del empleador. La contribución patronal asciende al 6% sobre la nómina salarial -total de remuneraciones brutas abonadas-; mientras que el aporte personal de cada trabajador o trabajadora es del 3% de su remuneración bruta, que se incrementa a razón del 1,5% por cada beneficiario adicional. En este caso corresponde obligatoriamente al empleador actuar como agente de retención de tal aporte para depositarlo en la obra social.

Por aplicación de la ley n°14.250 o de la ley específica que crea la Obra Social para una actividad determinada, a cada trabajador corresponde al inicio u origen de la relación de empleo, la obra social de su propia actividad. Esto como consecuencia directa, inmediata y necesaria de la relación de dependencia.

De esto se deriva que el empleador debe registrar laboral y fiscalmente a su trabajador efectuando los aportes, contribuciones y cotizaciones del sistema a la Obra Social de origen. Sólo el trabajador o la trabajadora poseen el derecho de opción.

SADOP-OSDOP y su modelo sanitario

SADOP logra, hace ya más de 50 años, por Convenio Colectivo de Trabajo, tener su propia obra social, la Obra Social De Docentes Particulares -OSDOP-. Con el correr del tiempo se fue transformando en una organización líder en materia de servicios de salud, entre cuyos objetivos centrales está el constituirse como actor indiscutible de la seguridad social del país. Su misión es la prestación de servicios médico asistenciales a sus beneficiarios, así como otros de carácter social, destinando para ello sus recursos en forma prioritaria a las prestaciones de salud, en fiel cumplimiento de la normativa vigente.

La Obra Social de Docentes Particulares nace como producto de la negociación colectiva con las entidades patronales a partir de la celebración de los Convenios Colectivos 146/60, 130/61, 115/63 y 130/65; inscripta debidamente el 15 de marzo de 1972 en el Registro Nacional de Obras Sociales, bajo el n° 0146-5. Ello implicó la obligatoriedad del aporte patronal a OSDOP, su crecimiento jurisdiccional y la firma de los primeros contratos con clínicas, sanatorios y farmacias.

OSDOP es la encargada de brindar cobertura de salud a las y los docentes que desarrollan sus actividades en establecimientos educativos de gestión privada en todo el territorio nacional. Sus principales valores son: solidaridad, igualdad, integralidad, universalidad, vocación de servicio y transparencia en la gestión.

Los objetivos permanentes de nuestra obra social son la planificación de políticas inclusivas que permitan atender la enfermedad con la mayor eficiencia y calidad, cuidar de la persona sana, lograr la detección temprana de enfermedades, generar acciones de prevención y promoción de la salud impulsando el autocuidado e incorporar los avances de la ciencia y la tecnología con un uso adecuado de los recursos.

El sistema de obras sociales sindicales, como es el caso de OSDOP,

Nacimiento

Principio de solidaridad

se asienta sobre el principio de la solidaridad; esto implica comunidad de intereses y aspiraciones, es decir la unión y colaboración conjunta y recíproca de todos los integrantes de una comunidad para alcanzar el objetivo mayor. Aplicando el principio de la solidaridad en las obras sociales sindicales, es posible transferir aporte entre los grupos de personas sanas para cubrir las necesidades de las personas enfermas, situación en la que todos pueden encontrarse en algún momento.

A través de SADOP, las y los docentes nos organizamos afiliándonos y eligiendo delegados sindicales en cada escuela de gestión privada para procurar justicia y dignidad en el sector docente. Al mismo tiempo, por OSDOP, promovemos políticas preventivas para garantizar la mejor salud posible de los trabajadores y trabajadoras.

Desde nuestra organización afirmamos como **valor ideológico** que **la Salud es un Derecho Humano inalienable, individual y colectivo, por tanto un derecho social, fuera de toda lógica de mercado.** Creemos, defendemos y sostenemos como **modelo estratégico a la Atención Primaria de la Salud, y el ejercicio de una práctica médica social y asistencial.**





LA DELEGADA Y EL DELEGADO SINDICAL

Una de las principales características de nuestro Modelo Sindical Argentino ha sido señalada como el **Principio de Unicidad Sindical**, que se pone claramente de manifiesto en la **representación unificada en los lugares de trabajo**.

Representación

La Ley de Asociaciones Sindicales n° 23.551 en su artículo 40 recepta esta nota característica y esencial de nuestra estructura sindical:

“Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

a. De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.

b. De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador”.

Internacional

A nivel internacional se han distinguido dos modelos de representación:

A. La y el delegado de personal como representantes del plantel de trabajadores y trabajadoras de la empresa, electo sin injerencia del sindicato y

B. La y el delegado sindical elegidos por el sindicato entre los trabajadores de la empresa, pero sin intervención del personal.

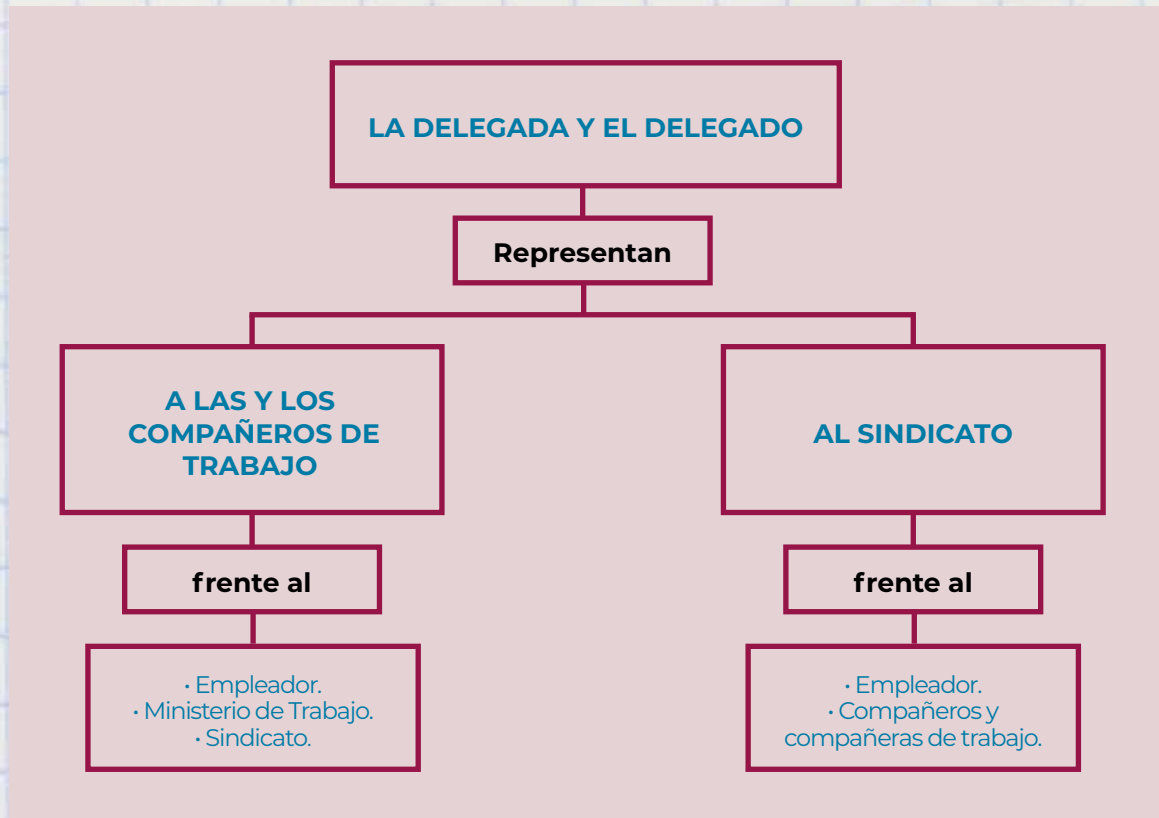
En nuestro país, el formato construido a través de la historia por el movimiento obrero organizado sintetiza estos dos modelos, siendo la y el delegado electo, una afiliada o afiliado sindical, que representa tanto al personal afiliado y no afiliado de la empresa, como al sindicato.

Esta doble funcionalidad le exige **fidelidad** a quienes lo eligieron y **lealtad** a la organización sindical a la que pertenece.

Fidelidad Lealtad

En síntesis, en esta doble y dinámica representación simultánea y superpuesta, marcada por la solidaridad que atraviesa a toda la dinámica constitutiva de la estructura sindical, quedan debidamente garantizados los principios de libertad sindical y democracia interna, pilares fundamentales que sustentan todo el contenido de la Ley de Asociaciones Sindicales.

Solidaridad



Nuestro Estatuto, reafirmando la importancia de esta representación múltiple en los lugares de trabajo, en su artículo 31 inciso e los incorpora dentro de los cuerpos orgánicos de SADOP.

La ley n° 23.551 en su artículo 45 recepta la figura de las **comisiones internas o juntas de delegados** señalando: “...Cuando la representación sindical esté compuesta por tres o más trabajadores, funcionará como un cuerpo colegiado...” criterio que también incorpora el Estatuto de SADOP en el artículo 79, dentro del Capítulo XIII -artículos 76 a 83- “De los cuerpos de Delegados, las Juntas de Delegados y los Delegados del Personal”.

Estatuto

Comisión interna

ELECCIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS Y LOS DELEGADOS GREMIALES

Art.14 bis

La Constitución Nacional reconoce en el artículo 14 bis el derecho fundamental de toda y todo trabajador argentino a “la organización sindical libre y democrática”, y a la vez establece garantías para los gremios, pilares fundamentales en la defensa de la actividad sindical y el libre ejercicio de los derechos sindicales:

Huelga

“...Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga...” -artículo 14 bis CN-.

Derechos

Esa garantía es a la vez una habilitación para el ejercicio de los derechos por parte de las y los trabajadores, pero también constituye un límite para el comportamiento patronal o estatal que intente impedir u obstaculizar el pleno goce de esos derechos de rango constitucional, evitando cualquier tipo de represalias a quienes ejercen la representación sindical:

Estabilidad

“...Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo...” -artículo 14 bis CN-.

A esto cabe sumar los siguientes convenios internacionales:

- **Convenio n° 87** sobre libertad sindical y protección del derecho a la sindicación (1948).
- **Convenio n° 98** sobre el derecho a sindicación y fomento de la negociación colectiva (1949).
- **Convenio n° 135** sobre representantes de los trabajadores (1971).

Jerarquía

Estas normas se inscriben dentro de los alcances de la reforma constitucional de 1994, que otorga a los Convenios Internacionales **Jerarquía Supralegal**, a excepción de los que refieren a Derechos Humanos que poseen directo **Rango Constitucional**.

Requisitos

La **Ley de Asociaciones Sindicales n° 23.551 y el Estatuto de SADOP** -artículo 77 y cc.- fijan los requisitos y pautas para la elección, la duración de los mandatos y las garantías que permitan el pleno ejercicio de la función sindical.

<p>Requisitos</p>	<p>Contar con un año de antigüedad como afiliado o afiliada a la Asociación Sindical que lo postule como candidato; tener 18 años de edad y resultar electo en comicios convocados por la entidad sindical; tener un año de antigüedad en el establecimiento donde presta servicios.</p>
<p>Elección</p>	<p>La elección de la y el delegado la realizan los compañeros y compañeras de trabajo, estén o no afiliados al sindicato, por voto secreto entre los candidatos, en el lugar y horario habitual de tareas. El empleador debe disponer lo necesario para cumplir con el desarrollo del acto eleccionario.</p>
<p>Duración del mandato</p>	<p>Durarán dos años pudiendo ser reelectos. También se prevé la posibilidad de revocación del mandato antes del plazo por Asamblea convocada por el propio Sindicato, por propia iniciativa o por solicitud de por lo menos el 10% de sus representados. Agrega el Estatuto que el mandato podrá ser revocado por determinación votada por 2/3 de la asamblea de la Delegación, teniendo derecho en las mismas a ejercer su defensa con voz y voto.</p>
<p>Garantías</p>	<p>La Ley de Asociaciones Sindicales otorga al delegado y la delegada ciertas garantías para que la actividad gremial pueda llevarse a cabo sin entorpecimientos ni represalias patronales.</p>

Tutela Sindical

La protección legal de las y los delegados se hace efectiva a través de:

La tutela sindical: las delegadas y delegados ejercen sus mandatos en el puesto de trabajo dentro del establecimiento, por eso son los que están más expuestos a las prácticas antisindicales, ya que actúan en la primera línea de defensa dentro de las relaciones obrero-patronales. Por lo tanto, se pone un mayor énfasis en garantizarles la **estabilidad**.

El artículo 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales prevé una tutela especial para los y las delegadas, estableciendo que mientras dure su mandato y hasta un año posterior a su vencimiento, *“no podrán ser suspendidos, ni despedidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo”*. Cuando esta prohibición fuere violada por sus empleadores, podrán presentarse ante la Justicia del Trabajo y solicitar su reinstalación en el puesto, en un procedimiento que tramitará por vía sumarísima. De la misma tutela especial gozan las y los candidatos a delegados o representantes en órganos sindicales que no hayan resultado electos, hasta 6 meses posteriores al día de la elección.

Reinstalación

Son requisitos para mantener la estabilidad:

1. Que la y el delegado hayan resultado electos o hayan sido candidatos en un acto eleccionario convocado con las formalidades de la ley.
2. Que el acto eleccionario y su resultado hayan sido notificados al empleador en tiempo y forma, utilizando un medio de notificación fehaciente.



En síntesis, **la delegada y el delegado representan y defienden los intereses de sus compañeras y compañeros de trabajo en el mismo lugar donde cumplen con sus tareas**, sin dejar sus propias obligaciones y en un plano igualitario con los demás. Por eso, **la ley n° 23.551** establece una serie de **garantías** que las y los rodean de un **escudo protector**, que va a **impedirle al empleador desactivar su función representativa y actuante en la empresa.**

FUNCIONES Y TAREAS DEL DELEGADO Y LA DELEGADA

Ser SADOP en la Escuela, ser la Escuela en SADOP

Derechos

El **artículo 43 de la Ley de Asociaciones Sindicales n° 23.551** enuncia en tres incisos los principales derechos que en el ejercicio de sus funciones poseen las y los delegados de personal, que habilitan una verificación diaria, constante, fáctica, alejada de cualquier formalidad limitativa, garantizando la plena y esencial defensa y representación de los derechos de las y los trabajadores:

*“a. **Verificar** la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;*

*b. **Reunirse** periódicamente con el empleador o su representante;*

*c. **Presentar** ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen”.*

Obligaciones

A fin de garantizar estos derechos el artículo 44 de la misma ley fija expresamente las obligaciones del empleador:

*“a. **Facilitar** un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal.*

*b. **Concretar** las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar.*

*c. **Conceder** a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable”.*

Las y los delegados ejercen su representación mediante acciones concretas, tales como:

- **Fiscalizar in situ**, el efectivo cumplimiento de toda la normativa laboral vigente. Hace extensivo al lugar de trabajo en la persona de la y el delegado, la facultad que el artículo 31 inc. c) otorga a las asociaciones sindicales con personería gremial.

- **Interpretar** cómo se aplican en el lugar de trabajo los **derechos** plasmados en la normativa vigente, exigiendo su cumplimiento.

- **Accionar** para crear derechos nuevos en el lugar de trabajo, que

surjan de su tarea militante en defensa de las **necesidades** existentes dentro de la empresa, de las características de la misma y de los avances del colectivo de trabajo en defensa de los intereses comunes.

- **Constatar** de primera mano la existencia de **violaciones** al plexo normativo laboral por parte de los empleadores, especialmente en referencia a condiciones y medio ambiente de trabajo -CyMAT-, salario, extensión de la jornada de trabajo, otorgamiento de las pausas y/o descansos, asistencia para el caso de accidentes y/o enfermedades, acatamiento de las medidas de seguridad e higiene, etc.
- **Poner** de manifiesto ante el empleador y el sindicato, la constatación de las violaciones a los derechos de las y los trabajadores y reclamar el restablecimiento inmediato de los que hubieran sido cercenados.
- **Dar** publicidad a los derechos, que permite que las y los trabajadores se **interioricen** acerca de la protección que tienen, así como también de los deberes y sus límites.
- **Participar** activamente en las denuncias como en las fiscalizaciones e inspecciones que realice la autoridad administrativa del trabajo.
- **Controlar** directamente y también **requerir** a la autoridad de aplicación la verificación del pago de aportes, contribuciones y el cumplimiento de las obligaciones formales para con los organismos previsionales, sindicales y obra social.
- **Reunirse** periódicamente con el empleador o su representante. Esto posibilita la existencia de un **canal de diálogo** de doble vía entre los trabajadores y la patronal, superando una concepción autoritaria del ejercicio de las facultades de organización y dirección por parte del empleador.
- **Trasmitir** las necesidades, reclamos e inquietudes del colectivo que representa, no sólo tendientes al mejoramiento de las relaciones entre los sujetos del contrato de trabajo, sino también buscando la **optimización** de los recursos y modos de realización de la tarea docente, mejorando las funciones del puesto y la organización del trabajo en la escuela.
- **Plasmar** en Actas las reuniones con la patronal aplicando el principio de buena fe en la negociación. Si el empleador no concurre o envía personas que carecen de poder suficiente para tomar decisiones y luego de ser intimado persiste en su actitud, se puede recurrir al **Ministerio de Trabajo** para que la reunión requerida se realice en dicho ámbito.
- **Reunirse** con sus representados y/o convocar a **asambleas** de personal. Si las reuniones con el personal se hacen en lugar y horario de trabajo, se pondrán en conocimiento del empleador con la suficiente anticipación para no generar inconvenientes en el normal desenvolvi-

miento de las actividades de la empresa.

- **Asesorar** a las y los compañeros cuando estos lo requieran y estar bien informado para responder a sus **consultas**.

- **Intervenir** en representación de sus compañeras y compañeros en caso de aplicación de medidas disciplinarias, incumplimiento de pago de aumentos salariales acordados, inexistencia o confección irregular de recibos de haberes y todo **conflicto** de intereses, de carácter individual, que exija solución inmediata. Si la o el delegado no obtiene respuesta directa recurrirá al sindicato para que intervenga a favor de la defensa del trabajador o trabajadora.

- **Publicitar** las comunicaciones sindicales, educativas o de cualquier otra índole que crean de **importancia**, para lo cual pueden valerse de los más variados métodos, por ejemplo uso de cartelera, reparto de volantes, comunicación verbal individual o colectiva, correos electrónicos, WhatsApp, etc.

- **Receptar** las sugerencias y quejas de sus representados y brindar respuestas concretas e inmediatas con el fin de poder **resolver** los problemas que se presentan cotidianamente, recurriendo a su Delegación y/o Seccional cuando necesite ayuda.

- **Informar** a sus compañeras y compañeros sobre la **actividad sindical**, que se lleva adelante extramuros del lugar de trabajo, en los diferentes estamentos de la organización.

- **Promover** la **participación** de todas y todos sus compañeros para enriquecer y fortalecer al sindicato.

- **Intervenir** activamente en la **construcción** del Proyecto Educativo Institucional -PEI-, de los Mapas de Riesgos y de los Planes de Prevención en la Escuela.

- **Ser portavoz** de sus representados y canal de diálogo tendiente a mejorar las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

- **Trabajar** la **difusión** dentro del establecimiento educativo de toda la información que recibe.

- **Impulsar** todas las acciones gremiales decididas en la estructura orgánica de **SADOP** -paros, movilizaciones, etc.-.

- **Armar** la retención de tareas en la escuela. En caso de **incumplimientos** en el pago de salarios y/o el deber de seguridad por parte del empleador.

- **Organizar** eficientemente a sus **representados**, de forma tal que las ac-

ciones que se realicen tengan en cuenta la premisa de unidad en la acción.

El delegado y la delegada son presencia activa de SADOP en el lugar de trabajo, garantía de libertad y democracia sindical y también de un espacio de afirmación de la autonomía de las y los trabajadores gremialmente organizados.

Esto permite a los representantes de toda la estructura sindical recibir de primera mano lo que está pasando en las bases, **oyendo las voces de las y los docentes de la escuela**, a fin de construir políticas concretas que sirvan para mejorar sus condiciones de trabajo y vida.

Presencia activa

La **fuerza del sindicato** en la escuela **es producto del trabajo decidido y constante** en el desempeño de su tarea como educador, dirigente, organizador, comunicador, representante y protagonista **en los conflictos y en las soluciones.**

El delegado o delegada no es algo que se es, o un lugar que se ocupa, sino **una práctica militante que se hace y una relación que se construye.**

CONOCER LOS ACTORES Y LAS REGLAS DE JUEGO

La delegada y el delegado son portadores de una tarea colectiva

Actividad Sindical

La actividad sindical se desarrolla en medio de un mundo de relaciones entre pares, con alumnos, padres, representantes legales y propietarios.

Relaciones

Para ejercer las funciones gremiales es importante entender el entramado de esas relaciones, comprenderlas en profundidad y hacer algo con eso. Se necesita reconocer las prácticas vigentes en la institución escolar para poder cambiarlas y si es necesario, construir otras nuevas más justas y saludables.

Conflicto

Hace falta señalar que en el centro de todas las relaciones existe el **conflicto**, pero no como algo malo que hay que evitar sino como un elemento central de la vida colectiva y de toda acción social para construir una sociedad con mayor equidad.

Es por esto que el delegado y la delegada necesitan profundizar el análisis de cada uno de los actores:

Compañerismo

1. Conocer a las y los compañeros: implica una actitud de escucha de sus necesidades y también una tarea de construcción de vínculos porque, sin duda, su mirada debe tender redes para organizar la lucha colectiva en los lugares de trabajo. Por eso, es indispensable el conocimiento personal de las y los compañeros, el de sus puestos concretos de trabajo, el de sus propios contextos familiares y del entorno local, nacional y global donde se lleva a cabo el proceso de trabajo docente.

Para ello tienen que:

- **Saber escuchar y conocer a sus representados**, tener en cuenta las sugerencias e iniciativas de todas y todos. Es importante ser enérgicos con los problemas y suaves con las personas.

- **Receptar sus ideas y opiniones**, construir la síntesis que contenga todas las posturas expresadas durante los debates de los diferentes temas, aunando criterios y tejiendo los vínculos necesarios para hacer de ese conjunto de docentes la expresión de un colectivo laboral.

- **Expresar sus intereses**, para lo cual tienen que descubrirlos, interpretarlos, conjugar las diferentes concepciones y sintetizarlas en una acción común que les permita obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, alcanzando así una mayor calidad de vida para las y los trabajadores.

- **La delegada y el delegado son militantes que transforman los espacios de trabajo en espacios de encuentro de las y los trabajadores.**

Organización

2. Conocer a la organización sindical: dado que la y el delegado son

parte importante de su estructura, participan de las acciones propuestas por ésta incluyendo Reunión Mensual de Delegados, Congresos de Delegados, Jornadas de Capacitación y Reflexión, etc.

En las reuniones de delegados y delegadas de cada una de las Delegaciones y/o Seccionales de SADOP será importante profundizar en el conocimiento de la realidad local, de cada ciudad o distrito y de cada región, para poder construir políticas globales que también sean eficaces, a la hora de aplicarlas en cada zona del territorio nacional.

Las delegadas y los delegados construyen cada día con su práctica, acciones y dichos la organización sindical. Es importante **concurrir** al gremio para utilizar su estructura en beneficio de la resolución de los problemas que se les presenten.

Ejercen una gran influencia en la confianza que tienen las y los trabajadores en su sindicato. Esa confianza se basa en gran medida en la actualización del representante de base y luego se transfiere a la organización en su conjunto, contribuyendo a su consolidación.

3. Conocer los intereses y valores que sostiene el empleador: esto es importante para posicionarse en cuanto a las posibilidades y márgenes de acción con los que cuenta para defender los derechos de sus representados. En ese sentido, es relevante conocer qué tipo de entidad propietaria y bajo qué forma jurídica actúa, cuáles son sus vinculaciones con las demás entidades patronales y la estructura de las Cámaras Empresarias.

Se deberá conocer básicamente cómo funciona administrativa y técnicamente la escuela donde trabaja para sustentar en datos concretos cada uno de los reclamos y/o propuestas que se realicen.

El delegado y la delegada deben conocer las facultades que posee el empleador otorgadas por la propia normativa laboral vigente y también cuáles son los límites con que éste podrá ejercerlos.

Así la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 -LCT- pone en cabeza del empleador **el poder de organización y dirección de su empresa**, que incluye el dictado de reglamentos internos de funcionamiento y el **poder disciplinario**, pudiendo sancionar al trabajador ante faltas y/o incumplimientos de su parte.

LÍMITES A LAS FACULTADES DEL EMPLEADOR

En el artículo 66° LCT, en consonancia con el poder de organización y dirección del empleador, se dispone que éste tiene la facultad para realizar cambios en la forma y modalidades de la prestación del trabajo, es decir que puede modificar las condiciones de trabajo del docente unilateralmente.

Es importante saber que **esta facultad no es absoluta**, sino que debe ser usada de forma excepcional y está limitada por estos 3 requisitos:

1. Debe responder a necesidades funcionales de la empresa.
2. No puede alterar condiciones esenciales del contrato de trabajo.
3. No le puede generar un perjuicio material o moral al trabajador.

Si el empleador realizara una modificación de este tipo sobrepasando los límites impuestos, el trabajador podrá optar por considerarse despe-

Empleador

Disciplina

Despidos

dido sin causa o iniciar un procedimiento sumarísimo, a los fines de que se restablezcan las condiciones de trabajo anteriores a la medida.

En 2006, un proyecto de ley presentado por el Dr. Héctor Recalde, que se convirtió en ley, volvió a la redacción original de este artículo. *Esto es muy importante dado que actualmente frente al uso abusivo de su facultad de organización y control del proceso de trabajo -lus Variandi- la o el trabajador puede conservar su fuente de trabajo y cuestionar la medida.*

La versión anterior que surge de una reforma de la dictadura militar de 1976, sólo dejaba al trabajador una salida frente al abuso del empleador: considerarse despedido. En ese contexto las y los trabajadores sufrían la pérdida de derechos para poder conservar su fuente de trabajo.

LAS OBLIGACIONES PRINCIPALES DEL EMPLEADOR

Las obligaciones principales del empleador son:

- Pagar en tiempo y forma las remuneraciones;
- Cumplir con el deber de seguridad del artículo 75 LCT;
- Dar ocupación efectiva a sus trabajadores y trabajadoras, conforme la calificación y categoría profesional que posean;
- Hacer efectivo el deber de diligencia en el cumplimiento de sus obligaciones, en especial *llevar los libros laborales*, registrando a todas y todos sus empleados y *observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social*, en especial entregar el *certificado de trabajo* conforme los alcances que establece el artículo 80 de la LCT;
- Respetar el principio de igualdad de trato para con sus empleadas y empleados;
- Actuar de buena fe en las relaciones laborales de principio a fin.

A continuación pasamos a analizar con más detalle dos de las obligaciones esenciales del empleador:

- A.** Pago de las remuneraciones y
- B.** Protección integral de la salud

A. Pago de las remuneraciones

El pago del salario al docente es la principal obligación del empleador de la educación privada. La Ley de Contrato de Trabajo define la remuneración como *"...la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo..."* -artículo 103 LCT-.

El **recibo de sueldo** es una foto de la situación de registración laboral de cada trabajador o trabajadora, por lo tanto las y los representantes sindicales ante la consulta docente, deben prestar especial atención a los requisitos mínimos exigidos por el artículo 140 LCT, como así también difundirlos.

Para analizar un Recibo de Sueldo se deben tener en cuenta los siguientes datos:

- 1.** Nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria -CUIT-;
- 2.** Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral -CUIL-;
- 3.** Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substan-

Salario

Recibo de sueldo

cial de su determinación;

4. Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;

5. Importe neto percibido, expresado en números y letras;

6. Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;

7. Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;

8. Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;

9. Sea cual fuere el modo en el que se realice el pago, siempre el empleador deberá entregar un recibo, que se confecciona en doble ejemplar;

10. Debe contener la firma del empleador en original y debe ser siempre confeccionado en doble ejemplar;

11. Fecha en la que se efectuó el último depósito de aportes y contribuciones en el período inmediatamente anterior, detallando el período que corresponde a tal depósito y en que banco se realizó.

B. Protección integral de la salud de las y los trabajadores

En Argentina rige la Ley de Riesgos del Trabajo n° 24.557 -LRT- cuyos objetivos centrales marcados en el artículo 1° referencian a la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo.

Esta ley crea un sistema de seguro obligatorio mediante las aseguradoras de riesgos del trabajo -ART- aplicable a la totalidad de los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, en el que quedamos incluidos las y los docentes de gestión privada.

Cabe señalar que nuestra organización sindical desde la creación misma de la ley se ha opuesto a este sistema de cobertura, por entender que el mismo, lejos de cuidar la salud de las y los trabajadores constituye un negocio para las ART.

Asimismo, este sistema cerrado impide al trabajador una atención integral de la salud, no sólo en los aspectos referidos al accidente o la enfermedad profesional, sino también en la desprotección jurídica a la que los somete, al sacarlos de sus jueces naturales, dándole esa categoría a las comisiones médicas, que están conformadas por médicos, no por abogados.

Desde la vigencia de esta ley, sancionada en 1995, nunca se activaron los mecanismos de prevención del sistema, puesto que solo se ha focalizado en los daños, generando un subregistro de enfermedades laborales que impide encarar un cambio real de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

No obstante, dado que el sistema se encuentra vigente pasamos a señalar los principales aspectos del mismo:

Definición de Accidente de Trabajo

Todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo -in itinere-, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo -artículo 6 inc. 1 de la LRT-.

Prevención

ART

Accidente

Enfermedad Profesional

Definición de Enfermedad Profesional

Todas las que se encuentran incluidas en un listado cerrado de Enfermedades Profesionales en la Ley de Riesgos del Trabajo, correlacionando el agente de riesgo, la actividad y la enfermedad.

En el caso de las y los docentes están reconocidas como enfermedades profesionales las afecciones de la voz por sobrecarga -disfonías, nódulos en cuerdas vocales-. Además, en el caso de las y los maestros de nivel primario, además, se reconoce la Hepatitis A.

En el 2014, el Poder Ejecutivo estableció para el conjunto de las y los trabajadores del país a través del decreto n° 49/2014 la incorporación de otras tres enfermedades al listado oficial: várices, hernias lumbares y hernias inguinales.

En este caso, debe quedar debidamente demostrada la relación existente entre tiempo de exposición al riesgo, características de la actividad y consecuencias en la salud.

¿QUÉ HACER FRENTE A UN ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL?

- **Exigir** al empleador una credencial donde figura cuál es la ART que nos corresponde.
- **Poseer** credencial identificatoria de la ART contratada por el empleador.
- **Llevar** con nosotros la credencial.
- **Llamar** a la ART para denunciar el siniestro o la enfermedad.
- **Dar** aviso al empleador.

La denuncia se puede realizar por las siguientes vías:

- Mediante formulario de denuncia que se confecciona en el establecimiento escolar y se remite a la ART;
- Mediante formulario de Solicitud de Asistencia Médica ante el Centro Médico Prestador de la ART;
- Mediante denuncia telefónica a la ART;
- Mediante denuncia telefónica ante el empleador;
- Mediante denuncia a través del envío un Telegrama Laboral gratuito - Ley n° 23.789 -

CyMAT

La investigación que llevó adelante el Departamento CyMAT de SADOP Nación durante 2012/2013, sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, revela que una de las principales enfermedades del colectivo docente de gestión privada son las patologías relacionadas con el uso de la voz.

Asimismo, es necesario resaltar que si bien es la única enfermedad profesional reconocida para la totalidad de los docentes de gestión privada, más del 70% de las y los trabajadores no hacen uso de la licencia específica que la ley de riesgos del trabajo establece.

Esto muestra un claro perjuicio, dado que el sistema de riesgos del trabajo antes descripto exige cumplimentar todos los pasos allí establecidos para reconocer las incapacidades que pudieran derivarse.

Por lo tanto, las y los trabajadores que no denuncien esta enfermedad profesional, y no usen el sistema de riesgos del trabajo, pierden la posibilidad de la pertinente indemnización en caso de que existan secuelas incapacitantes y lo que es aún peor, pierden la posibilidad de rehabilitarse y re-

La voz

insertarse en el sistema educativo con sus nuevas capacidades laborativas.

Como fruto de la lucha y la participación de las cinco organizaciones sindicales docentes nacionales, entre las que se encuentra SADOP, en 2013 se logró la aprobación del Protocolo sobre Disfonías que aquí se comparte.

Las y los delegados deben conocer el protocolo y difundirlo entre sus compañeras y compañeros de trabajo.

Protocolo sobre disfonías

En 2013 el Ejecutivo Nacional a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo aprueba bajo la resolución n° 389/2013 un 'Protocolo sobre Disfonías'.

En el anexo del Protocolo se expresan los pasos en la actuación de las ART frente a la patología. Reproducimos a continuación los más importantes:

Disfonía

A. Atención Médica

Establecida la relación causal laboral de la patología, la ART procederá en el tiempo máximo de **cinco** días a:

- Realizar como mínimo una laringoscopia indirecta.
- Evaluar al damnificado por equipo interdisciplinario formado como mínimo por un especialista en otorrinolaringología y fonoaudióloga entrenada en foniatría.
- El equipo interdisciplinario establecerá por escrito en la historia clínica del paciente un plan de terapia que incluirá los objetivos, las técnicas seleccionadas, número y frecuencia de sesiones, el tiempo estimado de tratamiento, reevaluaciones de control y el pronóstico.
- El reposo de la voz es parte integrante del tratamiento.
- La terapia siempre será individual.
- Se entiende que para una disfonía leve, el mínimo de sesiones será de **ocho**, con una duración de **treinta** minutos cada sesión y con una frecuencia de **dos** sesiones semanales.
- Cuando cumplido el tiempo de tratamiento no se han alcanzado los objetivos terapéuticos, el equipo interdisciplinario deberá reformular el plan por escrito en la historia clínica del paciente.
- El proceso de recalificación quedará pospuesto hasta tanto finalice el tratamiento y se evalúe el resultado del mismo.

En los trámites por divergencia en la incapacidad: Siempre la aseguradora deberá presentar el plan terapéutico instrumentado en todas sus etapas.

B. Criterios de exposición al Riesgo: Docentes

- Está orientado a docentes con actividad frente al curso con una cantidad de horas igual o mayor al nivel de acción: **dieciocho horas cátedra** o **trece horas y media reloj** por semana.
- Para docentes que se desempeñen en diferentes Establecimientos -Público/Público; Público/Privado; Privado/Privado- a los fines del cómputo de horas cátedra - semanales **dieciocho horas** y **trece horas y media** reloj por semana, se computará la suma total horas que trabajen en distintos establecimientos.

- Se considera al preceptor como miembro del equipo docente de la escuela con funciones específicas que varían con el nivel educacional de los institutos donde se desempeñan, por ello no se desvinculará la etiología ocupacional que eventualmente pueda padecer el trabajador.
- En todos los casos, el profesional médico procederá al interrogatorio donde especificará: nivel educativo en donde desempeña tareas, por ejemplo pre-primario, primario, secundario, terciario, universitario; antigüedad en la actividad/establecimiento y los aspectos técnicos del ambiente de trabajo; condiciones acústicas; ámbito físico reverberación/ruido- ejemplo: tamaño del aula, material de su construcción, presencia de ruido externo, hábitos higiénicos dietéticos, antecedentes patológicos y quirúrgicos, etc.

En síntesis:

- **El empleador está obligado a contratar una ART** y debe notificarle a las y los trabajadores cuál es la aseguradora contratada.
- **Las ART, en caso de accidente y/o enfermedad profesional, deberán otorgar las siguientes prestaciones:** asistencia médica, prótesis y ortopedia, rehabilitación, recalificación profesional, servicios funerarios.
- **El trabajador o trabajadora debe denunciar el accidente de trabajo o enfermedad profesional que sufra**, de manera inmediata ante su empleador y ante la ART.
- **Cuando él o la docente trabaja en más de un establecimiento educativo** -situación de pluriempleo-, debe notificar a todas las ART que le den cobertura.
- **Ante la inexistencia o falta de cobertura de la ART**, el empleador es responsable directo de todas las prestaciones que establece la ley.
- **Si existen divergencias entre la ART y la o el trabajador damnificado, éste podrá cuestionar lo resuelto**, ante las Comisiones Médicas en un plazo de 10 días hábiles.
- **Las y los trabajadores deben exigir que se cumpla con las pautas establecidas en el protocolo sobre disfonías** en beneficio de la protección integral de su salud.

16 RESPUESTAS BREVES PARA CONSULTAS HABITUALES

1. Plazo máximo para el cobro de haberes: 4 ° día hábil –artículo 128 y cc. LCT-.
2. El empleador está obligado a entregar el certificado de trabajo al momento de la extinción de la relación de empleo o por requerimiento expreso del trabajador -artículo 80 y 132 bis LCT-.
3. El recibo de sueldo no debe firmarse en blanco, ni por un monto

menor o mayor al percibido -artículo 140 LCT-.

4. El empleador es el único obligado a pagar los sueldos de su personal en tiempo y forma, reciba o no la subvención estatal- artículo 103 y 128 LCT-

5. Las y los trabajadores siempre deben notificar fehacientemente al empleador en caso de matrimonio, embarazo y/o nacimiento de hijos -artículo 178 y 181 LCT-.

6. Las y los trabajadores no podrán ser despedidos tres meses antes o seis meses después de la fecha de celebración de su matrimonio. Caso contrario, el empleador abonará una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones, que se suma a la indemnización común -artículo 181 y 182 LCT-.

7. Las trabajadoras no podrán ser despedidas siete y medio meses antes o posteriores a la fecha de parto. Caso contrario, corresponde una indemnización igual a la del despido por matrimonio -artículo 178 LCT-.

8. No existe el despido con justa causa sin un SUMARIO PREVIO que garantice al trabajador el derecho a defensa -artículo 13 ley n° 13.047, Ley Nacional de Educación n° 26.206 – principio de equiparación-.

9. En caso de despido verbal o impedimento de ingreso del trabajador al establecimiento educativo, se deberá intimar que se aclare la situación laboral por carta documento o telegrama -artículo 243 LCT-.

10. Siempre que el empleador intente despedir por ABANDONO DE TAREAS con carácter previo, deberá constituir en mora al trabajador, intimándolo a presentarse en un plazo de 48 horas, por un medio de notificación fehaciente -artículo 244 LCT-.

11. Las medidas disciplinarias son apelables por el trabajador dentro de los 30 días de notificado. Para poder efectuar su defensa debe exigir al empleador copia del acta y documentación respaldatoria de la medida adoptada - artículo 67 LCT-.

12. La relación de empleo docente es por tiempo indeterminado desde su inicio, por lo tanto no hay contrato a prueba. Las y los docentes se consideran TITULARES desde el primer día de su prestación de servicios - artículo 90 LCT; artículo 7 ley n° 13.047-.

13. Las únicas modalidades contractuales vigentes son: suplencia, plazo determinado y actividades cuatrimestrales o semestrales. -Acta Acuerdo. Resolución CGEP 08/13-.

14. El contrato a término y la figura del monotributista, serán conside-

rados inválidos y en consecuencia, la relación será desde su inicio por tiempo indeterminado. -Acta Acuerdo. Resolución CGEP 08/13-.

15. Los plazos para contestar una carta documento SIEMPRE son 48 horas hábiles desde su recepción y se deberá consultar al sindicato para armar la respuesta y estrategia de defensa, si fuera necesaria -artículo 57 LCT-.

16. Hay 2 años para reclamar todo crédito laboral -diferencias salariales, incentivo, antigüedad, indemnización, etc.- desde el momento en que los mismos son adeudados -artículo 256 LCT-.

La **defensa de nuestros derechos laborales tiene como punto de partida el **conocimiento** de los mismos. La delegada y el delegado deben **difundirlos y concientizar** a sus compañeras y compañeros **a fin de garantizar** el cobro del salario, mejorar las condiciones de trabajo en la escuela y preservar la salud integral del **colectivo docente**.**





NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una de las principales características de nuestro modelo sindical es la **unidad de representación de las y los trabajadores, que se ejerce de manera plena al momento de negociar colectivamente** y plasmar los avances en derechos, a través del **Convenio Colectivo de Trabajo**.

Diálogo social

Este principio fue receptado en la ley n° 14.250 de 1953, alcanzando jerarquía constitucional con la reforma de 1957, al ser incorporada al artículo 14 bis.

La negociación colectiva constituye un espacio de diálogo social donde las organizaciones sindicales logran contrarrestar la desigualdad de poder que tienen las y los trabajadores cuando negocian individualmente.

La negociación colectiva permite consensuar a trabajadores y empleadores las formas en que deberá regirse la organización del trabajo, cuáles son las condiciones laborales de la actividad, cómo es la jornada laboral, la estabilidad, el ingreso y egreso, las normas y modalidades de contratación, las licencias, el salario por la tarea que se realiza, la capacitación y las vacaciones, entre otras cuestiones. El resultado de dicha negociación se plasma en acuerdos o convenios colectivos de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Acuerdos

Los convenios colectivos son la expresión escrita de los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación entre las asociaciones sindicales y los empleadores. Estos acuerdos tienen fuerza de ley para las partes y una vez homologados por el Ministerio de Trabajo, adquieren **eficacia erga om-**

nes. Esto quiere decir que tienen carácter obligatorio para todas y todos los trabajadores y empleadores incluidos en el ámbito de aplicación personal y territorial del mismo, estén o no afiliados a las asociaciones firmantes.

Cuando vence el período de vigencia de un convenio colectivo, el mismo se sigue aplicando hasta ser reemplazado por otro, resultado de una nueva negociación. Esto se denomina **ultraactividad**.

Ultraactividad

Materias de negociación:

- Jornada de trabajo; Ingresos, promociones y categorías;
- Salarios: estructura y monto de las escalas salariales;
- Licencias especiales y ordinarias;
- Beneficios sociales;
- Organización del trabajo: diseñar la forma en que se organiza la tarea;
- Huelga: Paz social y servicios mínimos;
- Comisiones de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

DIFERENCIAS ENTRE EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL ESTATUTO PROFESIONAL

- **El Estatuto Profesional es una Ley** que establece un piso mínimo de regulación laboral.
- **El Convenio Colectivo es un acuerdo entre partes** que mejora los pisos establecidos en las normas laborales.
- **La convención colectiva de trabajo no reemplaza al Estatuto, lo complementa.**
- Todos los ordenamientos jurídicos que garantizan los derechos de las y los trabajadores (Constitución Nacional, leyes, resoluciones) constituyen el **orden público laboral**, plexo normativo que establece los mínimos a partir de los cuales se negocia en una instancia superadora por más y mejores derechos.

Los y las docentes de gestión privada contamos con el Estatuto del Personal Docente de los Establecimientos de Enseñanza Privada Ley N° 13.047.

A su vez, tenemos derecho a la negociación colectiva para discutir con el sector empleador las condiciones generales en que se desenvuelve el trabajo docente.

NUESTRA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las Actas Acuerdo de la Comisión Negociadora de la Enseñanza Privada

Resoluciones

En el marco de la Comisión Negociadora de la Enseñanza Privada -CONEP-, SADOP negocia con las Cámaras Patronales representadas por el Consejo Superior de Educación Católica -CONSUDEC-, la Coordinadora de Institutos de la Educación Privada -COORDIEP- y la Confederación Argentina de Instituciones de la Enseñanza Privada -CAIEP-, alcanzando en 2013 la firma de dos Actas Acuerdo nacionales, homologadas mediante las resoluciones CGEP n° 08/2013 y la n° 01/2014. **Las mismas se encuentran vigentes y son aplicables a todas y todos los docentes que trabajan en establecimientos educativos de gestión privada en todo el país.**

“RESOLUCIÓN CGEP N°08/2013

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA

Bs. As., 6/8/2013

VISTO las facultades otorgadas por el artículo 3° de la Resolución 06/2009 de este Consejo Gremial de Enseñanza Privada, y:

CONSIDERANDO:

Que tal como surge de la Resolución N° 06/2009, la Comisión Negociadora de Educación Privada debe dictar su propio Reglamento de Funcionamiento;

Que conforme a dicho Reglamento en sus Artículos 1° y 8°, cualquiera de la partes pueden remitir a este cuerpo colegiado sus acuerdos a efectos de dictar la pertinente Resolución que recepte lo acordado en la misma;

Que con fecha 01 de Julio de 2013, se han acordado diversos temas entre ellos financiamiento, contratación laboral, que regirán las relaciones entre las partes y el personal docente de los establecimientos públicos de gestión privada, con el alcance que establece la Resolución N° 06/2009, siendo necesario por lo tanto, dictar el pertinente acto administrativo que así lo refleje;

Que por sesión de fecha 06 de agosto de 2013, se aprobó por unanimidad el dictado del presente acto administrativo, conforme lo determina la Ley 13.047 y sus decretos reglamentarios;

*Que se ha constatado que lo acordado observa el orden público laboral;
Por ello, en uso de facultades propias*

EL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA REUNIDO EN SESIÓN ORDINARIA RESUELVE:

ARTÍCULO 1º — Establecer que corresponde aprobar como Anexo I de la presente, el Acta Acuerdo de fecha 01 de Julio de 2013 de la Comisión Negociadora de la Educación Privada, constituida conforme lo determina la Resolución N° 06/2009, pasando a ser parte integrante del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2º — Desglosar la presente Resolución para su registro y archivo remitiendo copia al Ministerio de Trabajo, a la Administración Nacional de la Seguridad Social, a la Administración Federal de Ingresos Públicos y a los Ministerios de Educación Provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a parte interesada.

ARTÍCULO 3º — Comuníquese, publíquese, y archívese. — Dra. ERICA V. COVALSCHI, Presidente, Consejo Gremial de Enseñanza Privada. — Dra. ELENA OTAOLA, Miembro del C.G.E.P. — Dr. PABLO OLOCCO, Miembro del C.G.E.P. — Dr. GUILLERMO MARCONI, Miembro del C.G.E.P. — Dra. SILVIA SQUIRE, Miembro del C.G.E.P. — Dr. NORBERTO BALOIRA, Miembro del C.G.E.P. — Prof. ENRIQUE MARTIN, Miembro del C.G.E.P. — Prof. JOSE L. AIZZA, Miembro del C.G.E.P. — Prof. JORGE L. KALINGER, Miembro del C.G.E.P. — Prof. MANUEL GOMEZ, Miembro del C.G.E.P. — Dr. HORACIO FERRARI, Miembro del C.G.E.P. — Prof. EDGARDO RODRIGUEZ, Miembro del C.G.E.P.

APROBADA EN SESIÓN DE FECHA 06 de Agosto de 2013

RESOLUCIÓN N° 08/2013
ANEXO I

ACTA ACUERDO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA DE GESTIÓN PRIVADA
COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA EDUCACIÓN PRIVADA

En la Ciudad de Buenos Aires, el 1º de julio de 2013 siendo las 16.30 horas, por una parte el Sector Sindical, a saber: SINDICATO ARGENTINO DE DOCENTES PARTICULARES (SADOP) y, por la otra, los representantes de las ASOCIACIONES INTERMEDIAS, a saber: CONSEJO SUPERIOR DE EDUCACIÓN CATÓLICA —CONSUDEC—, COORDINADORA DE INSTITUTOS DE EDUCACIÓN PRIVADA —COORDIEP— y CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA PRIVADA —CAIEP—, con la ausencia de la CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION DE LA REPUBLICA ARGENTINA —CTERA—; se acuerdan las siguientes cuestiones:

A) Articulación de la CN con el Consejo Gremial de Enseñanza Privada CGEP

A.1) Alcanzados los Acuerdos a que se refieren los Artículos 1º y 8º del Reglamento de Funcionamiento de la CNEP, cualquiera de las partes podrá remitirlos al Consejo Gremial de Enseñanza Privada (CGEP) a los fines previstos en la presente.

A.2) El CGEP previa constatación de la estricta observancia del orden público laboral, se expedirá acerca del Acuerdo elevado a su consideración ordenando su publicación. Los que suscriben el presente acuerdo e integran el Consejo Gremial de Enseñanza Privada por sí o a través de sus representantes, comprometen la asistencia de sus delegados a efectos de constituir el quórum necesario para sesionar y tratar los acuerdos elevados a este Organismo sin ser alterados.

A.3) Si el CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA no dictare resolución aceptando el acuerdo dentro de los veinte (20) días hábiles de presentado, cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación por ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN.

B) Financiamiento

La Ley de Educación Nacional consagra que la educación y el Conocimiento son un bien público y un derecho personal y social, garantizados por el Estado. Otorga la responsabilidad principal e indelegable de proveer educación al Estado Nacional, las Provincias y la CABA; y reconoce el derecho de los padres a elegir el tipo de educación para sus hijos conforme sus convicciones, como agente natural y primario (1).

En tal sentido, prescribe que “el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires reconocen, autorizan y supervisan el funcionamiento de instituciones educativas de gestión privada, confesionales o no confesionales, de gestión cooperativa y de gestión social” en plena armonía con el derecho de enseñar y aprender consagrados en nuestra Carta Magna (2). La planificación, organización, supervisión y financiación del Sistema Educativo es responsabilidad del Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (3).

La transferencia de fondos al sector de la educación pública de gestión privada se realiza mediante la liquidación de aportes que tanto la Nación como las provincias destinan a atender el pago parcial o total de las retribuciones de los docentes curriculares que trabajan en establecimientos de gestión privada de todos los niveles alcanzados por la Ley de Educación Nacional. El aporte estatal así concebido es la asistencia financiera que hace el Estado y que tiene como fundamento substancial el de asegurar el derecho inalienable de los padres de elegir el tipo de educación para sus hijos y así poder llevar a la práctica el derecho constitucional de aprender y su correlativo de enseñar, evitando que el mismo sea meramente declarativo o solamente practicable por aquellos con mayores posibilidades económicas y así, asegurar una educación de calidad con igualdad de oportunidades y posibilidades, sin desequi-

librios regionales ni inequidades sociales y garantizar una educación integral que desarrolle todas las dimensiones de la persona... (4).

El financiamiento de los institutos de educación de gestión privada, se conforma con los aportes estatales por parte de los gobiernos de las distintas jurisdicciones y los aranceles que afrontan las familias. En el caso de los aportes estatales, su asignación estará basada en criterios objetivos de justicia social, teniendo en cuenta la función social que cumple en su zona de influencia, el tipo de establecimiento, el proyecto educativo o propuesta experimental y el arancel que se establezca (5). De allí la importancia del sostenido aporte estatal como una de las herramientas que garantizan la inclusión educativa, la diversidad de proyectos educativos, la implementación de estrategias pedagógicas y la asignación de recursos que otorguen prioridad a los sectores más desfavorecidos de la sociedad, para así asegurar, el derecho y libertad de enseñar y aprender, asegurando la opción de los padres de elegir la escuela para sus hijos (6).

La educación es una prioridad nacional y se constituye en política de Estado para construir una sociedad justa, reafirmar la soberanía e identidad nacional, profundizar el ejercicio de la ciudadanía democrática, respetar los derechos humanos y libertades fundamentales y fortalecer el desarrollo económico-social de la Nación. (7) Por lo cual vemos en consonancia con ello la importancia y trascendencia de la sostenida inversión para la educación de manera justa y equitativa, tal como lo consagra la ley de financiamiento educativo.

En consonancia y armonía con lo mencionado las partes ratifican: la plena vigencia de la Resolución 199/99 del Consejo Federal de Educación (Acuerdo Marco para la Educación Pública de Gestión Privada) y comparten la voluntad de alentar la recomposición progresiva de los salarios de todos los docentes. La no obtención del aporte estatal o la demora en su percepción no exime al propietario de su obligación de pagar los sueldos, conforme a la ley, cualquiera sea el carácter del Instituto. Sin perjuicio de ello las partes trabajarán conjuntamente para atender los casos en que los aportes estatales destinados al pago de los salarios se vean restringidos o suspendidos por la autoridad de aplicación.

(1) Arts. 2, 4, 6, 128 inc. a) de Ley de Educación Nacional.

(2) Art. 13 de la Ley de Educación Nacional y Art. 14 de la Constitución Nacional.

(3) Art. 12 de la Ley de Educación Nacional.

(4) Art. 11 de la Ley de Educación Nacional y Art. 2, 13 y 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ONU (Ley 23.313; ratificación 8 de agosto de 1986).

(5) Art. 65 de la Ley de Educación Nacional.

(6) Art. 11 inc. e) de la Ley Nacional de Educación y Art. 12 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica (Ratificación 5 de Septiembre de 1984) y Art. 14 de la Convención de los Derechos del Niño. ONU. (Ley 23.849). Art. 1 Decreto 2542/91.

(7) Art. 3 de la Ley de Educación Nacional.

C) Contratación laboral

En el marco de la Comisión Negociadora las partes han decidido acordar los siguientes puntos como formas típicas de contratación del personal docente:

Definición de trabajador docente privado:

Se considera trabajador docente particular y/o privado a todo trabajador que deba prestar servicios en relación de dependencia a favor de propietario/s de establecimientos de enseñanza y/o educativos de gestión privada, que conduce y/o participa del proceso de enseñanza-aprendizaje de alumnos. Se entiende comprendido el personal directivo, docente y docente auxiliar, tenga título docente, habilitante, supletorio o no tenga título.

Contratación típica:

La forma típica de contratación es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Situaciones extraordinarias.

Aplicación de contratación bajo modalidades:

Con carácter extraordinario o por circunstancias especiales se admitirán otras formas de contratación bajo modalidad según lo convenido en el presente Acuerdo. Los contratos bajo modalidad celebrados en contravención a lo dispuesto en la LCT y en el presente Acuerdo se entenderán celebrados por tiempo indeterminado.

Modalidades Admitidas:

1) Suplencia:

Todo trabajador docente que remplace a otro en uso de licencia legal o convencional será considerado suplente. Los suplentes gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los establecidos para los titulares en tanto sea compatible con la naturaleza de la contratación y durante la vigencia de ésta, con las excepciones que se establezcan en el presente y en la normativa aplicable a los trabajadores del sector.

El docente suplente tendrá derecho a las indemnizaciones de ley en caso de despido sin causa producido durante el transcurso de la suplencia. Esta modalidad deberá instrumentarse por escrito e individualizarse al docente reemplazado con todos sus datos.

2) Plazo determinado:

Esta modalidad contractual se regirá por las prescripciones establecidas en los artículos 93 a 95 de la Ley de Contrato de Trabajo, con las siguientes precisiones y alcance: El contrato de trabajo a plazo determinado durará hasta el vencimiento del plazo convenido entre las partes y deberá en todos los casos ser registrado por ante el Consejo Gremial de Enseñanza Privada. Esta forma de contratación se entiende habi-

litada cuando se dan en forma acumulativa los siguientes requisitos:

a) que la modalidad de las tareas razonablemente apreciadas así lo justifiquen; b) que se instrumente por escrito y con la registración mencionada estableciendo en forma expresa el plazo de duración y c) que se describa la circunstancia extraordinaria que justifique la celebración de esta modalidad contractual. Se eximirá de los ítems a) y c) en los siguientes casos: 1) cuando el plan de estudios haya sido aprobado por la autoridad de aplicación competente por un período de tiempo determinado o 2) en caso de cierre del Establecimiento Educativo o en el caso de que por circunstancias no atribuibles al empleador, la asignatura área o plan de estudios haya sido objeto de un cambio aprobado o dispuesto por acto administrativo de la autoridad educativa competente.

Los contratos celebrados bajo esta modalidad deberán ser remitidos al Consejo Gremial de Enseñanza Privada para su registro dentro de los treinta (30 días) hábiles de haber sido suscriptos por las partes quien a su vez dará cuenta a esta Comisión Negociadora para su toma de razón, aplicándose a tal fin el procedimiento que las partes acuerden en el proceso de articulación recíproco entre el Organismo y esta Comisión.

La omisión de la registración hará presumir la inexistencia de los requisitos exigidos para cada una de las modalidades y el contrato se entenderá celebrado por tiempo indeterminado.

3) Actividades cuatrimestrales o semestrales:

Podrá celebrarse un contrato de empleo docente por cuatrimestre o semestre cuando el Plan de Estudios aprobado por la autoridad educativa prevea expresamente que las actividades sean de una duración igual o inferior a seis meses en cada ciclo lectivo.

Se ratifica que esta modalidad es una relación de empleo de plazo indeterminado con todos los derechos y obligaciones que por ella le corresponden a los docentes privados.

Con antelación no menor a treinta (30) días del inicio del siguiente período de labor que corresponda a la actividad del docente, el empleador deberá notificar en forma fehaciente al docente privado su voluntad de continuar o no la relación laboral, en los términos del ciclo anterior. El docente deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de quince días de notificado, sea por escrito o presentándose en el establecimiento educativo. En caso de que el empleador no cursare la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que ha manifestado su voluntad de otorgar efectivamente tareas al docente en el siguiente cuatrimestre o semestre.

En todos los casos serán de aplicación las prescripciones establecidas en los artículos 96 a 98 de la ley de Contrato de Trabajo.

Se encuentran presentes en este acto el Sr. MINISTRO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN, Prof. Alberto SILEONI, el Sr. DIRECTOR DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA ENSEÑANZA PÚBLICA DE GESTIÓN PRIVADA, Profesor Enrique J. MARTÍN y las Dras. Elena OTAOLA y Silvia SQUIRE, en representación del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. e.14/08/2013 N° 61571/13 v. 14/08/2013".

A continuación detallamos los **tres grandes temas que el Acta Acuerdo aborda:**

- A.** Articulación de la Comisión Negociadora con el Consejo Gremial de Enseñanza Privada.
- B.** Financiamiento.
- C.** Contratación Laboral.

Consejo Gremial

A. ARTICULACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA CON EL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA.

En este punto queda expresamente pautado que los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión serán remitidos al Consejo Gremial de Enseñanza Privada -CGEP-, que deberá constatar la estricta observancia del Orden Público Laboral y dictar una Resolución dentro de los 20 días hábiles de su presentación, aceptando el Acuerdo sin modificaciones. Caso contrario, cualquiera de las partes podrá solicitar su Homologación al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación -MTEySS-.

Recomposición salarial

B. FINANCIAMIENTO.

Aquí las partes ratifican la vigencia de la Resolución 199/99 del Consejo Federal de Educación -Acuerdo Marco Para La Educación Pública De Gestión Privada- y dejan expresada la voluntad de alentar la recomposición progresiva de salarios de todas y todos los docentes. **Asimismo, ratifican que la no obtención o la demora en la percepción del aporte estatal no eximen al propietario de su obligación de pagar los sueldos.**

Es necesario destacar que en este punto se reconoce expresamente la relación de empleo privado y esto se pone de manifiesto en la obligación que tiene el empleador de abonar las remuneraciones de las y los trabajadores docentes de establecimientos educativos de gestión privada, en tiempo y forma. El plazo máximo para el pago es el 4º día hábil conforme los límites impuestos en los artículos 128 y cc de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20744 -LCT-, con independencia que los empleadores reciban o no aporte estatal.

Principio de continuidad

C. CONTRATACIÓN LABORAL

Relación de empleo por tiempo indeterminado:

En el Acuerdo, las partes ratifican uno de los grandes principios del Derecho Laboral, el Principio de Continuidad, acordando que en la docencia la forma típica de contratación reconocida es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, quedando así de manifiesto la voluntad de las partes de privilegiar la estabilidad en los vínculos laborales. Usando el lenguaje propio de la actividad, diríamos que el docente que ingresa a trabajar en un establecimiento educativo de gestión privada, es desde un principio Titular.

Este tema, principio legal receptado en el artículo 90 de la LCT y ahora expresamente ratificado por las partes, no admite discusión acerca de la improcedencia de algunas figuras que muchas veces pretenden utilizar los empleadores. A modo de ejemplo: el suplente que está eter-

Circunstancias especiales

namente a prueba o para hacer todos los reemplazos que surjan y pasa años sin poder titularizarse; los interinatos, los cargos provisionales, el monotributo, etc.

Luego de dejar claramente sentado el principio general, el Acuerdo determina que con carácter extraordinario o por circunstancias especiales se admitirán otras formas de contratación.

Los contratos que se firmen contraviniendo las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y/o del propio Acuerdo, se entenderán celebrados por tiempo indeterminado.

Las (3) modalidades admitidas son:

- a. Suplencia
 - b. Contrato de Trabajo a Plazo Determinado
 - c. Actividades Semestrales o cuatrimestrales
- A continuación analizaremos cada una de ellas.

a. Suplencia

Esta figura queda claramente definida en sus alcances en cuanto se conviene que “todo trabajador docente que remplace a otro en uso de licencia legal o convencional será considerado suplente” estableciéndose los requisitos formales constitutivos: se debe celebrar por escrito y se debe individualizar el docente reemplazado con todos sus datos. Los suplentes gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los establecidos para los titulares, en tanto sea compatible con la naturaleza de la contratación y durante la vigencia de ésta.

b. Contrato de Trabajo a Plazo Determinado

Las partes convienen que a esta modalidad contractual se le aplicarán las prescripciones de los artículos 93 a 95 de la LCT, estableciendo algunos alcances y precisiones:

- El contrato de trabajo a plazo determinado durará hasta el vencimiento del plazo convenido entre las partes.
- Deberá en todos los casos ser registrado ante el Consejo Gremial de Enseñanza Privada.

Esta forma de contratación se entiende habilitada cuando se dan en forma acumulativa los siguientes requisitos:

- a. Que la modalidad de las tareas razonablemente apreciadas así lo justifiquen;
- b. Que se instrumente por escrito y con la registración mencionada estableciendo en forma expresa el plazo de duración y
- c. Que se describa la circunstancia extraordinaria que justifique la celebración de esta modalidad contractual.

Asimismo no se aplicarán los ítems a. y c. en los siguientes casos:

- Cuando el **plan de estudios** haya sido aprobado por la autoridad de aplicación competente por un período de tiempo determinado.
- En caso de **cierre del Establecimiento** Educativo
- En el caso de que por circunstancias no atribuibles al empleador, la asignatura, área o plan de estudios haya sido objeto de un **cambio aprobado o dispuesto por acto administrativo.**

Los contratos celebrados bajo esta modalidad deberán ser remitidos al Consejo Gremial de Enseñanza Privada para su registro dentro de los treinta (30 días) hábiles de haber sido suscriptos por las partes.

El CGEP dará cuenta a la Comisión Negociadora para su toma de razón, aplicándose a tal fin el procedimiento que las partes acuerden en el proceso de articulación recíproco entre el Organismo y la Comisión.

La omisión de la registración hará presumir la inexistencia de los requisitos exigidos para cada una de las modalidades y el contrato se entenderá celebrado por tiempo indeterminado.

c. Actividades Semestrales o Cuatrimestrales

En este punto las partes convienen que “podrá celebrarse un contrato de empleo docente por cuatrimestre o semestre cuando el Plan de Estudios aprobado por la autoridad educativa prevea expresamente que las actividades sean de una duración igual o inferior a seis meses en cada ciclo lectivo”.

En realidad esta modalidad queda incluida dentro del principio general en tanto se trata de una relación de empleo por tiempo indeterminado (permanente) pero con prestaciones discontinuas o cíclicas, asimilable al contrato de temporada cuya normativa específica se le aplica (arts. 96 a 98 LCT). **Es necesario reiterar que se aplica en un único caso: cuando el Plan de Estudios aprobado así lo prevé.**

Las partes convienen que el empleador treinta (30) días antes del inicio del siguiente período de labor del docente, le deberá notificar en forma fehaciente su voluntad de continuar o no la relación laboral, en los términos del ciclo anterior.

El docente deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de quince días (15) de notificado, sea por escrito o presentándose en el establecimiento educativo.

En caso que el empleador no cursare la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que ha manifestado su voluntad de otorgar efectivamente tareas al docente en el siguiente cuatrimestre o semestre.

Una vez analizada toda la normativa en que se sustenta el Acuerdo de fecha 1/7/2013, creemos que merece destacarse que el mismo es un instrumento que tendrá mucho valor en el día a día en la escuela, con una directa influencia sobre las relaciones cotidianas en los lugares de trabajo, para ser utilizado a la hora de representar y defender los derechos e intereses del colectivo de docentes privados.

En el Acuerdo se refleja la voluntad de la Parte Trabajadora y la Parte Empleadora, formalmente registrada, donde se ratifican una serie de principios históricamente sostenidos por nuestra organización sindical.

La naturaleza jurídica de la relación de empleo privado y sus consecuencias, el contrato por tiempo indeterminado y la estabilidad laboral, constituyen pilares para la construcción de relaciones de trabajo más justas y saludables.

En síntesis, **el contrato de trabajo docente privado es por tiempo indeterminado.**

Excepcionalmente se admiten las siguientes formas de contratación:

a. Suplencia

b. Contrato de Trabajo a Plazo Determinado

c. Actividades Semestrales o cuatrimestrales



“RESOLUCIÓN CGEP N°01/2014
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA

Bs. As., 11/3/2014 (BO. 26/05/2014)

VISTO las facultades otorgadas por el artículo 3° de la Resolución 06/2009 de este Consejo Gremial de Enseñanza Privada, y CONSIDERANDO: Que tal como surge de la Resolución N° 06/2009, la Comisión Negociadora de Educación Privada debe dictar su propio Reglamento de Funcionamiento; Que conforme a dicho Reglamento en sus Artículos 1° y 8°, cualquiera de la partes pueden remitir a este cuerpo colegiado sus acuerdos a efectos de dictar la pertinente Resolución que recepte lo acordado en la misma; Que con fecha 16 de Diciembre de 2013, se han acordado diversos temas entre ellos financiamiento, contratación laboral, que regirán las relaciones entre las partes y el personal docente de los establecimientos públicos de gestión privada, con el alcance que establece la Resolución N° 06/2009, siendo necesario por lo tanto, dictar el pertinente acto administrativo que así lo refleje; Que por sesión de fecha 18 de febrero de 2014, se aprobó por unanimidad el dictado del presente acto administrativo, conforme lo determina la Ley 13.047 y sus decretos reglamentarios; Que se ha constatado que lo acordado observa el orden público laboral;

Por ello, en uso de facultades propias

EL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA REUNIDO EN SESIÓN ORDINARIA RESUELVE:

ARTÍCULO 1° — Establecer que corresponde aprobar como Anexo I de la presente, el Acta Acuerdo de fecha 16 de Diciembre de 2013 de la Comisión Negociadora de la Educación Privada, constituida conforme lo determina la Resolución N° 06/2009, pasando a ser parte integrante del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2° — Desglosar la presente Resolución para su registro y archivo remitiendo copia al Ministerio de Trabajo, a la Administración Nacional de la Seguridad Social, a la Administración Federal de Ingresos Públicos y a los Ministerios de Educación Provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a parte interesada.

ARTÍCULO 3° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. ERICA V. COVALSCHI, Presidente, Consejo Gremial de Enseñanza Privada. — Dr. PABLO OLOCOCO, Miembro del C.G.E.P. — Dr. JAVIER FEDIUK, Miembro del C.G.E.P. — Dr. NORBERTO BALOIRA, Miembro del C.G.E.P. — Dra. ELENA OTAO-LA, Miembro del C.G.E.P. — Prof. JOSE L. AIZZA, Miembro del C.G.E.P. — JORGE L. KALINGER, Miembro del C.G.E.P. — Dra. SILVIA SQUIRE, Miembro del C.G.E.P. — Prof. ENRIQUE MARTIN, Miembro del C.G.E.P. — Dr. GUILLERMO MARCONI, Miembro del C.G.E.P. — Prof. EDGARDO

RODRIGUEZ, Miembro del C.G.E.P.

ANEXO I

ACTA ACUERDO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA DE GESTIÓN PRIVADA COMISIÓN NEGOCIADORA NACIONAL DE LA EDUCACIÓN PRIVADA

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 16 días del mes de diciembre del corriente año dos mil trece, siendo las 18 y treinta horas; se reúnen en la sede del Ministerio de Educación de la Nación los integrantes de la COMISIÓN NEGOCIADORA DE EDUCACIÓN PRIVADA (CONEP) constituida a tenor del Decreto PEN 457/2007 Y RATIFICADA MEDIANTE Resolución 6/2009 del CGEP. Por una parte el sector sindical a saber: SINDICATO ARGENTINO de DOCENTES PARTICULARES (SADOP), CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (CTERA), y por la otra, los representantes de las asociaciones intermedias a saber: CONSEJO SUPERIOR de EDUCACIÓN CATÓLICA, (CONSUDEC); COORDINADORA de INSTITUTOS DE EDUCACIÓN PRIVADA (COORDIEP) y CONFEDERACIÓN ARGENTINA de INSTITUCIONES de ENSEÑANZA PRIVADA (CAIEP). Los Sres. Representantes del MINISTERIO DE EDUCACIÓN (ME), DEL Consejo Federal de Educación y del MINISTERIO de TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL (MTE y SS) en presencia del Sr. Ministro de Educación de la Nación.

Las partes interesadas manifiestan DECLARAN y ACUERDAN:

A) La CONEP como ámbito natural de negociación entre las partes involucradas:

Las partes signatarias reconocen expresamente que conforme al marco jurídico de la Comisión Negociadora Enseñanza Privada (CONEP) surge como consecuencia de la ley 26.075, su decreto reglamentario PEN 457/07, la Resolución 06/2009 emitida por CGEP, y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre negociación colectiva, manifiestan los distintos actores aquí involucrados la necesidad de acordar pautas generales que inciden en la actividad teniendo en cuenta aquellos aspectos no regulados por la Ley 13.047 y 20.744 respetando la naturaleza de la relación jurídica laboral existente entre los docentes y los establecimientos educativos de gestión privada. Por lo tanto la CONEP resulta un espacio apto y específico de negociación propio de la enseñanza privada, que revaloriza la cultura del encuentro entre las partes interesadas, las que atendiendo a sus particularidades, podrán acordar soluciones a sus conflictos resguardando de manera equitativa los derechos de todos, conjuntamente con la promoción y desarrollo de la educación como política de Estado para afianzar la Justicia y el Bienestar General, supremos propósitos del Estado Argentino, según el Preámbulo de la Constitución Nacional. La instituciones que conforman la CONEP consideran, como espacio natural para su funcionamiento, el Ministerio de Educación de la Na-

ción, resultando tal recinto un gran logro para las partes interesadas, por lo tanto declaran su voluntad de mantenerlo y reafirmar su plena vigencia, comprometiéndose a propiciar acuerdos superadores que eviten el fracaso de las negociaciones poniendo lo mejor de sí para alcanzarlos sobre la base de la buena fe negociadora siguiendo las pautas y criterios contenidos en el art. 7° del Decreto del PEN Nro. 457/2007. Los presentes expresan además que la CONEP es un ámbito multipartito que excede y de buen grado, a un mero recinto paritario y atenderá las particularidades propias de la Enseñanza de Gestión Privada, tendiendo a prevenir conflictos, acordar soluciones en caso de que se produzcan, resguardando de manera equitativa los derechos de todos (Derecho individual y colectivo del trabajo, el derecho de enseñar y aprender y la libertad de enseñanza entre otros), donde el CGEP el cumplirá rol de resguardar el orden público laboral conforme a la normativa vigente. En el marco de todo acuerdo que se arribe entre las partes, todas las negociaciones que se realicen deberán ajustarse al marco jurídico constituido por la Constitución de la Nación Argentina, las Leyes 13.047, 26.206, 26.075, Decreto PEN 457/2007, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre negociación colectiva, las particularidades locales de cada jurisdicción; su normativa legal respectiva y reglamentaria aplicable a las materias a considerar. En Particular se resguardarán: el derecho natural a enseñar y aprender, la autonomía institucional, la estabilidad del aporte estatal, al igual que el derecho natural de la persona que trabaja a la protección de su dignidad y derechos constitucionales y sociales, y la equiparación salarial del docente a las plantas funcionales reconocidas con sus pares de la gestión estatal en los términos establecidos en la Ley de Educación Nacional N° 26.206. Todos los acuerdos que se suscriban en consecuencia, se aplicarán a las relaciones laborales habidas entre el personal docente y sus empleadores con relación a los cargos que integran las plantas orgánico-funcionales de los institutos, los docentes del nivel superior universitario, y el personal de los institutos mencionados en los incisos b) y c) del artículo 2 de la Ley 13.047, todo sin perjuicio de las atribuciones del Consejo Gremial. Todos los acuerdos que se suscriban en el seno de la CONEP mantendrán vigencia a partir de la intervención por parte del CGEP o en su caso, por inacción de este último, supletoriamente la Autoridad Nacional del Trabajo.

B) Reconocimiento sindical:

Las entidades de empleadores signatarias del presente acuerdo, en virtud de la Personería Gremial Nro. 90 otorgada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación al Sindicato de Docentes Particulares (SADOP), reconocen como Entidad representativa del colectivo de trabajadores/as docentes de establecimientos de enseñanza de gestión privada, en aquellas jurisdicciones donde el SADOP tiene personería gremial declarada, anexándose al presente acuerdo y formando parte del mismo el informe del MTEySSN de las jurisdiccio-

nes actualmente alcanzadas. Serán incorporadas al presente acuerdo aquellas jurisdicciones donde el gremio obtuviere a posteriori de este acuerdo tal reconocimiento mediante resolución definitiva. En las jurisdicciones donde el Sadop no tiene personería gremial, mantiene conforme a la normativa vigente y aplicable la representación del colectivo de o docentes privados como asociación sindical simplemente inscripta según surge del Anexo adjunto. En consecuencia, las partes se comprometen en un futuro inmediato a discutir aquellas cuestiones que hacen el ejercicio de los derechos reconocidos a la entidad sindical conforme Ley 23.551 y de la manera particular sobre: retención y pago de aportes sindicales; delegados; gestión propia de la Obra Social; carteleras y espacios de comunicación, asignaciones familiares, entre otros, tomando como base lo acordado oportunamente en acta de fecha catorce de agosto de dos mil trece. A estos temas se les dará tratamiento a partir del 2014.

C) Registración de contratos a plazo determinado:

En virtud de lo acordado entre las partes en Acta del pasado 1º de Julio de 2013 la registración de los contratos a plazo fijo será de la siguiente manera. Elementos mínimos que deberá contener cada contrato: a) Instrumentación por escrito en doble ejemplar y firmado por las partes con una copia para el docente. b) Datos completos de empleador y docente c) Fecha de inicio la que deberá constituirse como fecha cierta acreditada mediante la inscripción del trabajo en el Sistema Registral Empleadores de la AFIP o sistema que lo reemplace en el futuro y otro medio; duración y fecha de terminación. d) Objeto - Descripción de la tarea. e) Mención de la circunstancia extraordinaria que justifique la celebración de esta modalidad contractual. Ambas partes se comprometen a solicitar e instar el pertinente acto administrativo por ante el Ministerio de Educación de la Nación a los efectos de la creación con todos los medios Tecnológicos suficientes de un Registro Único Nacional de Contratos a Plazo Fijo para la Educación de Gestión Privada... Respecto al mecanismo de registración de dichos contratos las partes se comprometen a realizar las gestiones necesarias a fin que la registración sea realizada vía on line mediante una página Web creada al efecto. Una vez dispuesto este sistema de Registración el mismo será de uso obligatorio para las entidades empleadoras cada vez que ello se justifique. La falta de registración presume la existencia de contrato por tiempo indeterminado.

D) Estabilidad del aporte estatal:

Es claro que el desarrollo de una política de aporte estatal que se prolongó durante años afianzada a través de normas legales dictadas genera en los administrados una legítima y lógica expectativa de que la misma se mantenga o, al menos, de que no sea alterada o eliminada en forma abrupta o total. Es por ello que se considera que la estabi-

lidad del aporte estatal constituye una prioridad para el sostenimiento de una educación pública de gestión privada inclusiva de todos los sectores sociales y representativa de la diversidad, que contribuye a garantizar el derecho constitucional a la libertad de enseñanza y el derecho inalienable de los padres de elegir el tipo de educación para sus hijos. Atento lo arriba expresado, todas las partes signatarias del presente ratifican plenamente el compromiso asumido en el sentido de que cuando una jurisdicción disponga de manera arbitraria, por los medios que utilice o dicte, y tenga por objeto negar, cercenar, quitar o disminuir el aporte estatal a cualquier establecimiento reconocido de gestión privada, a acordar las acciones que resulten necesarias para obtener el restablecimiento y respeto del derecho al acceso al aporte estatal. En estado, toma la palabra el Sr. Representante de CTERA, Prof. Oscar Ruibal y manifestó en relación al punto a) Naturaleza de la CONEP hace presente su posición en un documento ante el Sr. Ministro de Educación, Profesor Alberto Sileoni que se adjunta a la presente como Anexo II del cual se entrega copia a cada una de las partes participantes de este acto. En Finalmente, en relación al punto "d" CTERA considera que el tema aporte estatal debe abordarse en los términos claramente establecidos por el art. 65 de la LEY 26.206. En este estado el Sr. Representante de CONSUDEC, Claudio Julio Cesar Ramos expresa: La permanente voluntad de diálogo que sean conducentes a la suscripción de acuerdos a pesar del dolor y desagradable sorpresa que han causado manifestaciones vertidas por un representante local integrante de la CONEP con relación al Sr. Presidente de la Conferencia Episcopal Argentina. Nuestra entidad aspira dejar de lado este tipo de expresiones y formulan votos para que el futuro no suceda nuevamente. Acto seguido el SADOP ratifica su permanente voluntad de privilegiar el diálogo y negociación como también el respeto por el otro por sobre toda confrontación y exhorta a las partes para superar en este ámbito todas las tensiones y escollos que pudiesen haberse producido en otros espacios. Por último hace presente que acompaña en este acto el documento donde el Consejo Directivo Nacional de SADOP fija su posición de diálogo en los términos antes expuestos. Las entidades propietarias manifiestan que igual criterio expuesto para en el punto b): Reconocimiento Sindical en relación a SADOP, se contemplará para las entidades gremiales pertenecientes a CTERA que posean personería gremial y/o simple inscripción gremial. En prueba de conformidad, previa lectura y su ratificación, se firman Nueve (9) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados al comienzo. No habiendo más temas que tratar siendo las veinte horas se levanta la sesión".

Esta Acta aborda cuatro grandes temas:

- A.** Comisión Negociadora de la Enseñanza Privada -CONEP-
- B.** Reconocimiento Sindical
- C.** Registración de los Contratos a Plazo Determinado
- D.** Estabilidad del Aporte Estatal

Negociación

A. COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

En este punto, las partes signatarias del Acuerdo reconocen expresamente a la CONEP como un “espacio apto y específico de negociación, propio de la enseñanza privada” conforme el marco jurídico que le dio origen (Ley de Financiamiento Educativo n° 26075, Decreto Reglamentario PEN n° 457/07, Resolución CGEP n° 6/09) y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Negociación Colectiva; considerando al Ministerio de Educación de la Nación como el espacio natural para su funcionamiento.

Los firmantes reconocen que la CONEP es un ámbito multipartito que atenderá las particularidades propias de la enseñanza de gestión privada, tendiendo a prevenir conflictos y resolver los que se susciten, resguardando de manera equitativa los derechos de todos y todas. En este contexto, el Consejo Gremial de Enseñanza Privada –CGEP- cumplirá el rol de resguardar el Orden Público Laboral.

Los acuerdos que suscriban las partes en la CONEP serán de aplicación a las relaciones laborales entre trabajadores docentes y empleados del sector educativo de gestión privada.

B. RECONOCIMIENTO SINDICAL

Las Cámaras Empleadoras que suscribieron el acuerdo reconocen a SADOPE como la Entidad Representativa del colectivo de las y los trabajadores docentes de gestión privada, en virtud de su Personería Gremial n° 90, otorgada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En ese sentido, las partes se comprometen a abordar todas las cuestiones que hacen al pleno ejercicio de estos derechos. En particular, acuerdan discutir en un futuro inmediato sobre: retención y pago de aportes sindicales, delegados y delegadas, gestión propia de la obra social, carteleras y espacios de comunicación.

Entidad representativa

C. REGISTRACIÓN DE LOS CONTRATOS A PLAZO DETERMINADO

En esta acta, se detallan los elementos mínimos que deberá contener cada contrato a plazo fijo:

1. Tiene que instrumentarse por escrito, en doble ejemplar, firmado por las partes. Una de las copias será para el trabajador.
2. Datos completos de empleador y docente.
3. Fecha de inicio, duración y finalización del contrato. La fecha de inicio se acredita mediante la inscripción del trabajador en el Sistema Registral de Empleadores de la AFIP, que constituye fecha cierta.
4. Objeto del contrato, con descripción de la tarea.
5. Mención de la circunstancia extraordinaria que justifica aplicar esta modalidad.

Las partes signatarias se comprometen a solicitar e instar el pertinente acto administrativo ante el Ministerio de Educación de la Nación, para que se cree un Registro Único Nacional de Contratos a Plazo Fijo para la Educación de Gestión Privada, donde dichos contratos se registren vía online, mediante una página web creada al efecto. El Registro será de uso obligatorio para las entidades empleadoras. La falta

Contrato

de registraci3n del contrato presume la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

D. ESTABILIDAD DEL APORTE ESTATAL

Aporte estatal

Las partes se comprometen a acordar las acciones necesarias para obtener el restablecimiento y respeto del derecho al acceso al aporte estatal, en aquellos casos en que una jurisdicci3n disponga de manera arbitraria negar, cercenar, quitar o disminuir el aporte estatal a cualquier establecimiento reconocido de gesti3n privada. Este tema debe leerse e interpretarse enmarcado en las disposiciones de la Ley de Educaci3n Nacional n° 26.206, en especial su art3culo 65, las leyes de educaci3n de cada una de las jurisdicciones y toda otra normativa provincial vigente en la materia. Cabe resaltar que este compromiso no ser3 aplicable en los casos de los establecimientos que hayan transgredido las normas vigentes.

Las entidades empleadoras reconocen al **Sindicato de Docentes Privados -SADOP-**, personer3a gremial n° 90, como la **entidad representativa del colectivo de trabajadores y trabajadoras docentes** de establecimientos de ense±anza de **gesti3n privada**.



NUESTROS ÁMBITOS DE PARTICIPACIÓN

Ámbitos nacionales

PARITARIA FEDERAL DOCENTE

Esta paritaria fue regulada por el artículo 10 de la Ley de Financiamiento Educativo n° 26.075, y el Decreto Reglamentario n° 457/07, comenzando a funcionar en 2008. Este artículo expresa: *“El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología juntamente con el Consejo Federal de Cultura y Educación y las entidades gremiales docentes con representación nacional, acordarán un convenio marco que incluirá pautas generales referidas a: a) condiciones laborales, b) calendario educativo, c) salario mínimo docente y d) carrera docente.”*

Nivel nacional

Conforme la ley citada, en la Paritaria Federal participan los cinco sindicatos docentes con personería gremial a nivel nacional, el Consejo Federal de Educación y los Ministerios de Trabajo y Educación de la Nación.

Las materias de discusión en este ámbito son: el salario de las y los trabajadores, las condiciones y medio ambiente de trabajo (jornada laboral, tareas que se realizan según cada función, organización del trabajo, régimen de licencias, puesto de trabajo, etc.), la prevención de los riesgos laborales, el calendario educativo, la formación docente y la calidad educativa, entre otras cuestiones.

Es muy importante destacar que **en la Paritaria Federal Docente se fija un piso mínimo salarial para los trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el país, por lo que en las paritarias propias de cada jurisdicción, ningún gobierno provincial puede ofrecer montos inferiores a esa cifra acordada a nivel nacional.**

La Paritaria Federal Docente es un derecho de todos los trabajadores y trabajadoras de la educación argentina. Es la herramienta que, por su fuerza colectiva para negociar, permite garantizar derechos y lograr mejores condiciones de trabajo y vida.

El Estado Nacional tiene responsabilidad en el financiamiento de la educación, se compromete a garantizar el presupuesto educativo, los salarios docentes mediante la creación del Fondo Nacional de Compensación del Salario Docente (art. 9 de la ley n° 26.075) y la convocatoria a las paritarias docentes nacionales. Esto significa que la convocatoria a la Paritaria Federal Docente es obligatoria para el gobierno nacional.

Sin embargo, en 2018 el Poder Ejecutivo Nacional dicta el decreto n° 52/2018 que modifica ciertos artículos y deroga otros del decreto n° 457/07 excluyendo expresamente a las y los docente de gestión privada y por ende a SADOP, de la participación en la Paritaria Federal Docente.

Nuestra organización sindical ha accionado judicialmente a nivel nacional e internacional contra este decreto que viola la Constitución Nacional Argentina, la Ley de Educación Nacional, la Ley de Financiamiento Educativo.

COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA ENSEÑANZA PRIVADA -CONEP-

Esta comisión fue creada en 2009, constituyendo un espacio específico de negociación para el sector educativo de la enseñanza de gestión privada. Es un ámbito multipartito conformado por SADOP, las Cámaras Empresarias del sector y el Estado Nacional a través de los Ministerios de Educación y Trabajo. La misma se ocupa de las particularidades de la relación de empleo privado, donde se negocian las condiciones de trabajo y vida de este colectivo, como así también de generar instancias de diálogo permanente que permitan prevenir conflictos, acordar soluciones y resguardar de manera equitativa los derechos de todos y todas.

Enseñanza de gestión privada

CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA -CGEP-

Fue creado en el Estatuto -ley n° 13.047- con el objetivo de generar un ámbito de negociación entre empleadores y trabajadores de la enseñanza privada. Cabe destacar que el mismo se constituyó con carácter previo a la sanción de la ley de Negociación Colectiva n° 14.250 de 1953.

Las atribuciones del Consejo Gremial de Enseñanza Privada son:

- Intervenir en la fiscalización de las relaciones emergentes del contrato de empleo privado en la enseñanza;
- Resolver las cuestiones relativas al sueldo, estabilidad, inamovilidad y condiciones de trabajo del personal que no estén contempladas en el estatuto.

El mismo estará integrado por **doce miembros y un presidente, a saber:**

Cuatro representantes del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública; Dos representantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión; Dos representantes patronales de los “establecimientos adscriptos a la enseñanza oficial”; Un representante patronal de los establecimientos comprendidos en los incisos establecimientos libres no adscriptos a la enseñanza oficial y los institutos privados de enseñanza directa o por correspondencia; Tres representantes del personal, dos representantes de las asociaciones de los padres de familia. El presidente será designado por el Poder Ejecutivo

Ámbitos provinciales

Nos parece importante destacar que en cada una de las jurisdicciones existen ámbitos de negociación con el Estado Provincial y con los empleadores, en los que las Seccionales de SADOP participan. Los mismos, se pueden constituir de diversas maneras por ejemplo Paritarias provinciales, Mesas técnicas salariales, Consejos laborales, Observatorios, Mesas de prevención de conflictos, etc.

Negociación provincial

Ámbitos de participación en la escuela

EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL COMO UNA HERRAMIENTA DE ACCIÓN SINDICAL

La Ley de Educación Nacional n° 26.206 reconoce en su artículo 67 que las y los docentes de todo el sistema educativo tendrán derecho a “*la activa participación en la elaboración e implementación del proyecto institucional de la escuela*”.

Trabajo colectivo

La educación formal, en nuestro país, es una política de Estado que se lleva a cabo a través de un sistema que abarca las jurisdicciones nacionales, provinciales y municipales. Así la educación sistemática es un trabajo colectivo que compromete a una comunidad educativa caracterizada por estar histórica y culturalmente situada; también es por excelencia, generadora de vínculos orientados a desarrollar y potenciar la integridad de las personas que participan en ella; es portadora y promotora de trascendencia ya que está destinada a construir futuro.

El Proyecto Educativo Institucional es el resultado de un trabajo conjunto donde la dinámica de la Comunidad Educativa contribuye a garantizar el marco del espacio y del tiempo escolar, teniendo en cuenta: El trabajo en común histórico y culturalmente situado; La promoción de vínculos y la construcción de futuro.

El propietario o representante legal, el equipo directivo, el cuerpo docente organizado, el sindicato a través del delegado y delegada de la escuela, los estudiantes, las asociaciones de padres/madres, las entidades del entorno social de la escuela, todos y cada uno de ellos aportan al PEI.

El Proyecto Educativo Institucional es el modo más democrático y enriquecedor para organizar el trabajo escolar. Cada nivel y modalidad del Sistema Educativo tiene un calendario escolar y un Régimen Académico, en el contexto de una determinada política educativa. Cada institución educativa tiene que interpretarlos y apropiarse de ellos para luego plasmarlos en el PEI.

Para planificar de manera sistemática y sustentable es necesario contar con una buena organización comunitaria y con un debate sostenido sobre el proceso del trabajo escolar y un riguroso diagnóstico sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Contenidos

Es importante seleccionar los contenidos más significativos sobre la base de los núcleos de aprendizaje prioritarios; los procesos de aprendizaje; los tiempos de las evaluaciones; el número de estudiantes por curso; los estudiantes con dificultades en el marco de las políticas de inclusión e integración, las reuniones de información y orientación con los padres/madres para que participen activamente en la contención y cuidado de los estudiantes.

Autoevaluación

Se necesitan generar las condiciones para la autoevaluación institucional y vigorizar la voluntad política para los planes de prevención de riesgos físicos, químicos, ambientales, psicosociales para los trabajadores y la comunidad educativa en general.

Democratización

El PEI busca democratizar la cultura escolar y la autonomía laboral de los y las docentes. La tarea de enseñar en una perspectiva democratizadora debe permitir el trabajo colectivo, contar con espacios de articulación con los propios estudiantes, con los pares y con todas y todos los interesados en contribuir a la formación de un ciudadano pleno y autónomo en sus decisiones, se plantea la democratización del poder al interior de la escuela y del aula.

El PEI es una hoja de ruta donde se consigna y plasma la sociedad a la que aspiramos. Estrictamente hablando la escuela no es el edificio que nos cobija. La institución escuela es un entramado vincular donde

circula y opera un poder que moviliza el proyecto de vida que identifica a una comunidad. Por eso, es tan relevante participar activa y sostenidamente en la elaboración del PEI. Si no se participa del proyecto, otro se encargará de imponerlo. En las instituciones siempre hay proyecto, el tema clave es identificar qué poder es el que lo mueve y hacia dónde.

Las delegadas y los delegados como actores sindicales militantes de SADOP en la escuela, tienen en el PEI una poderosa herramienta de acción sindical y una oportunidad de cohesionar al colectivo de trabajo para ser protagonistas, aportando sus miradas y prácticas cotidianas, involucrando tanto la dimensión de la política educativa como el ejercicio reflexivo del propio trabajo.



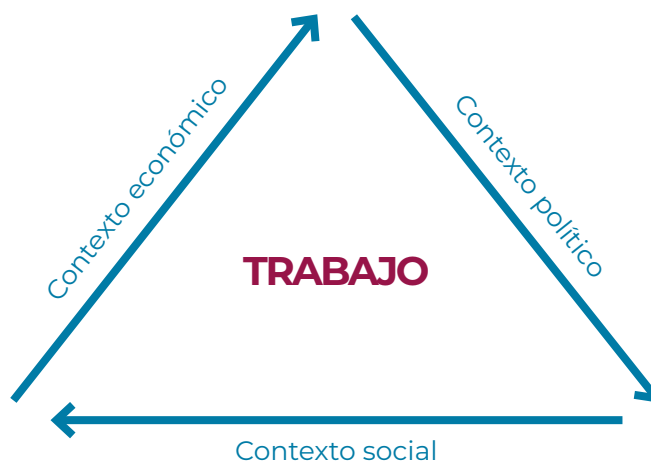


TRABAJO Y SALUD

Para analizar con categorías laborales lo que las y los **docentes** hacen todos los días en la escuela, hay que ponerse los anteojos del mundo del trabajo. Por eso, partimos de **considerar al trabajo como una actividad humana, producto del momento sociohistórico en que se realiza.**

Actividad colectiva

El trabajo es una actividad colectiva y transformadora de lo social. El trabajo es una actividad creativa, ya que hasta el más rutinario de los trabajos compromete la inteligencia de las personas.



Como actividad vital de la persona humana, el trabajo tiene una dimensión de utilidad social. La Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 en su artículo 4 determina expresamente que *“el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico”*, introduciendo en la definición la variable de construcción de subjetividad humana a través del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo -OIT-, promueve un estándar de derechos para las y los trabajadores bajo el título de **trabajo decente**, que busca impedir la explotación, limitando las horas del trabajo y tomando medidas para proteger a quienes podrían resultar más vulnerables.

Se busca que el trabajo sea fuente de bienestar y de integración social, a partir de una debida reglamentación y organización de carácter universal. Esta noción, surge en el contexto de las desigualdades sociales que produjo el neoliberalismo a nivel mundial, como respuesta a una necesidad actual de reorganización de la fuerza de trabajo bajo el primado de la relación salarial monetaria. Establece límites, prohibiciones de aquellas conductas o hechos concretos en la vida de los trabajadores y trabajadoras que generan condiciones de vida esclavizadas, falta de identidad colectiva, ausencia de derechos mínimos, entre otros. Consideramos a esta noción como “el piso” desde el cual debemos atender las cuestiones del trabajo en una sociedad.

La noción de **trabajo digno**, va un poco más allá del trabajo decente en la tendencia y comprensión de mejores condiciones laborales para las trabajadoras y los trabajadores. Esta noción es receptada en la normativa constitucional argentina en 1949 que reconoce a las y los trabajadores la categoría de sujetos políticos, retomando la idea en la ley de Contrato de Trabajo sancionada en 1974. **El trabajo digno no responde a los requerimientos del capital sino que surge desde y para las necesidades del colectivo de trabajadores y trabajadoras, buscando alcanzarlo a través de la participación en la construcción del Estado, en la recuperación de la humanidad en el trabajo, en la intervención mediante sus representantes en la negociación colectiva y en una redistribución de la riqueza justamente equilibrada.**

Asimismo, la primera condición para pensar la salud laboral en el sector docente es reconocernos como trabajadoras y trabajadores. De lo contrario, no podremos vincular cómo afecta el trabajo y las condiciones en que éste se realiza a la salud de nuestro colectivo.

Cabe señalar que el trabajo es generador de salud cuando posibilita el crecimiento personal y se desarrolla en un ambiente sano y sin peligros; cuando nos permite relacionarnos con otras personas y con grupos, entablando vínculos de cooperación y asumiendo diferentes roles. Si esto no ocurre, el trabajo se convierte en generador de conflictos entre las necesidades y expectativas de las personas y las exigencias de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Cuando la organización del trabajo en la escuela no brinda los escenarios donde la actividad pueda desarrollarse bajo las condiciones de dignidad descriptas, esto no contribuye al crecimiento personal, ni al establecimiento de vínculos, así como tampoco a la construcción de la identidad en el trabajo. Todo ello acarrea consecuencias en la salud docente.

Actividad vital
Utilidad social

Trabajo decente

Trabajo digno

Salud laboral

LOS COMPONENTES DEL PROCESO DE TRABAJO DOCENTE

El **proceso de trabajo** es la articulación entre **Trabajo Humano, Medios de Trabajo y Objetos de Trabajo, para producir bienes y/o servicios** que tengan un **valor de uso social**.

CyMAT

Proceso de trabajo

El enfoque renovador de las CyMAT -Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo-, desde el que nos posicionamos para analizar el trabajo docente, le otorga un papel determinante al **Proceso De Trabajo**, definido como la articulación del **trabajo humano**, de los **medios de trabajo** y de los **objetos de trabajo** que procura la producción de bienes y/o servicios que tengan un valor de uso social. Se entiende por trabajo humano la actividad orientada hacia un fin; por medios de trabajo, las maquinarias y equipos, instalaciones, herramientas y tecnologías utilizadas; y por objetos de trabajo, las materias primas e insumos de trabajo.

Analizar el proceso de trabajo docente es central para comprender las condiciones y medio de trabajo (CyMAT) y la relación que éstas tienen con la salud. Para ello, debemos mirarlo en el contexto macro económico, social y político en el que se desarrolla, como así también tener en cuenta las características propias de los establecimientos educativos donde se lleva a cabo la actividad laboral. La realidad política, económica y social de un país cambia permanentemente, también la realidad interna de los establecimientos. En consecuencia, esto modifica el proceso de trabajo y con él, las CyMAT.

Como dijimos anteriormente, el proceso de trabajo está determina-

do por **factores macro y micro sociales**. Dentro de los factores a nivel macro se pueden considerar el modelo educativo vigente, el rol del Estado y el del sector privado; los niveles de ocupación, las políticas de empleo, el financiamiento educativo, las políticas sociales, y el rol de las organizaciones sindicales como la Confederación General del Trabajo -CGT- entre otros factores.

A nivel micro social debemos observar las características propias de los establecimientos educativos donde se lleva a cabo la actividad laboral, la estructura de la escuela, nivel socioeconómico de los alumnos y alumnas, tamaño del establecimiento, características del propietario (S.R.L., S.A., Asociaciones Civiles, Cooperativas, Personas Físicas, Iglesia, etc.), carácter confesional o laico, si posee o no aporte estatal, entre otros.

Debatir quién tiene el control del proceso de trabajo docente, requiere poder analizar en qué consiste la tarea de enseñar hoy, cuáles son sus contenidos y cómo es su organización. La fragmentación, el pluriempleo, la imposibilidad del trabajo colectivo ponen en debate si es posible o no la intervención activa de maestros y profesores para transformar la realidad.

El proceso de trabajo determina las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Al mirarlas debemos prestar atención a:

1. las condiciones de trabajo y
2. el medio ambiente presente en el lugar de trabajo.

Las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo comprenden las siguientes dimensiones:

- **Cuál es el contenido del trabajo a nivel del puesto, la carga y los riesgos del trabajo, la valoración del puesto, las calificaciones requeridas para acceder al mismo, las posibilidades de utilizarlas y la responsabilidad requerida.** Es decir, cuáles son las tareas que la o el docente desarrolla cotidianamente, cómo es la carga de trabajo que implican estas tareas, el reconocimiento social del puesto de trabajo (por la sociedad en general, por sus compañeros y compañeras, por sus superiores, etc.); cuáles son las calificaciones y conocimientos requeridos para el ejercicio de la docencia; las oportunidades que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar la experiencia, el conocimiento y la creatividad; y la responsabilidad que implica la tarea que hacemos.

- **Cómo está organizado el trabajo a nivel del puesto, es decir la división social del trabajo, y la división técnica.** La división social del trabajo se refiere a si están separadas las tareas de concepción y ejecución y quién realiza cada una de ellas. Para esto, debemos tener en cuenta el grado de participación que él o la docente tiene en la concepción de las actividades que realiza, en la construcción del currículum que desarrolla, etc. Si las tareas le “vienen impuestas desde arriba”, por ejemplo del Ministerio de Educación, de la dirección de la escuela, etc., y si tiene margen de autonomía para intervenir sobre aquello que le viene dado.

**Factores macro
sociales**

**Factores micro
sociales**

Tareas

**División social
del trabajo**

División técnica del trabajo

La división técnica del trabajo se refiere al mayor o menor nivel de parcialización de las tareas. Para ello debemos observar si ese trabajo se realiza aisladamente o si tiene posibilidades de intercambio y cooperación con el colectivo de trabajo del que forma parte.

Tiempo

- **Cuánto dura y cómo se configura el tiempo de trabajo.** En el caso de las y los docentes, hay que tener en cuenta las horas de trabajo dentro de la escuela y el tiempo de trabajo fuera de la escuela, en el que realizan actividades necesarias para desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje, como la planificación, corrección, evaluación, entre otros. Asimismo, la existencia o no de tiempos de descanso dentro del horario escolar.

Salario

- **Cuál es el sistema de remuneración,** cómo está compuesto el salario docente (sumas remunerativas y no remunerativas, bonificables o no bonificables, porcentaje del sueldo básico, etc.), cómo son las categorías escalafonarias, representación de la antigüedad en el salario, etc.

Fuerza de trabajo

- **Cómo se gestiona la fuerza de trabajo,** la precariedad, la estabilidad o temporalidad del puesto de trabajo, el sistema de control y supervisión por parte de la dirección de la escuela, los niveles de jerarquía y los canales de comunicación; cuál es el estilo de la gestión (autoritaria, paternalista, democrática, participativa, etc.) y los criterios que se adoptan para la selección y capacitación del personal.

Participación

- **Cuáles son las posibilidades de participación de las y los docentes** en la gestión de la escuela, en el mejoramiento de las propias condiciones y medio ambiente de trabajo y en el proceso de modernización y de introducción de nuevas tecnologías. Por ejemplo, las posibilidades de opinar y decidir sobre las tareas que realiza, de participar en la toma de decisiones en la escuela (Proyecto Educativo Institucional, Acuerdos de Convivencia, etc.).

El medio ambiente de trabajo

Factores de riesgo

El medio ambiente de trabajo está compuesto por los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo:

- **Contaminantes físicos:** nivel de ruido en la escuela, ventilación, temperatura, iluminación, estado de techos, paredes, escaleras, aulas, etc.

- **Contaminantes químicos:** contacto con polvos, líquidos, gases tóxicos, etc.

- **Contaminantes biológicos:** existencia de virus, bacterias, insectos, roedores, etc.

- **Factores tecnológicos o de seguridad:** caída de objetos, mal funcionamiento de máquinas, riesgos eléctricos, incendio, orden y limpieza, etc.

Integralidad

Las condiciones de trabajo desde una mirada amplia de las CyMAT consideran a la o el docente en la integralidad de su persona, teniendo en cuenta sus dimensiones físicas, psíquicas, emocionales y afectivas. Centra el análisis tanto en el contexto macro social en donde se inserta el proceso de trabajo docente, como en el contexto micro social, propio de cada establecimiento educativo.

Esta mirada amplia nos permite dar cuenta de la carga de trabajo y de los riesgos psicosociales, superando la visión reduccionista que nos propone la concepción de la seguridad e higiene que hace foco sólo en los riesgos físicos y en su medición objetiva.

La carga de trabajo

Las condiciones en que se realiza el trabajo y los riesgos del medio ambiente laboral de manera conjunta determinan la **carga global de trabajo**. Para su análisis, dividimos los factores de carga en: físicos, mentales y psicosociales, aunque en la práctica cotidiana todos ellos inciden de manera sinérgica sobre la persona, pudiendo afectar de formas diversas la salud de las y los trabajadores implicados, dado que no todos poseemos los mismos niveles de adaptación y resistencia.

- Los **factores de carga física** son aquellos vinculados a las posturas, movimientos y fuerzas realizadas en el trabajo que se traducen en esfuerzo físico. En la docencia podemos mencionar el forzar la voz, mantener posturas inadecuadas, estar de pie durante toda la clase, transportar peso, padecer frío o calor.

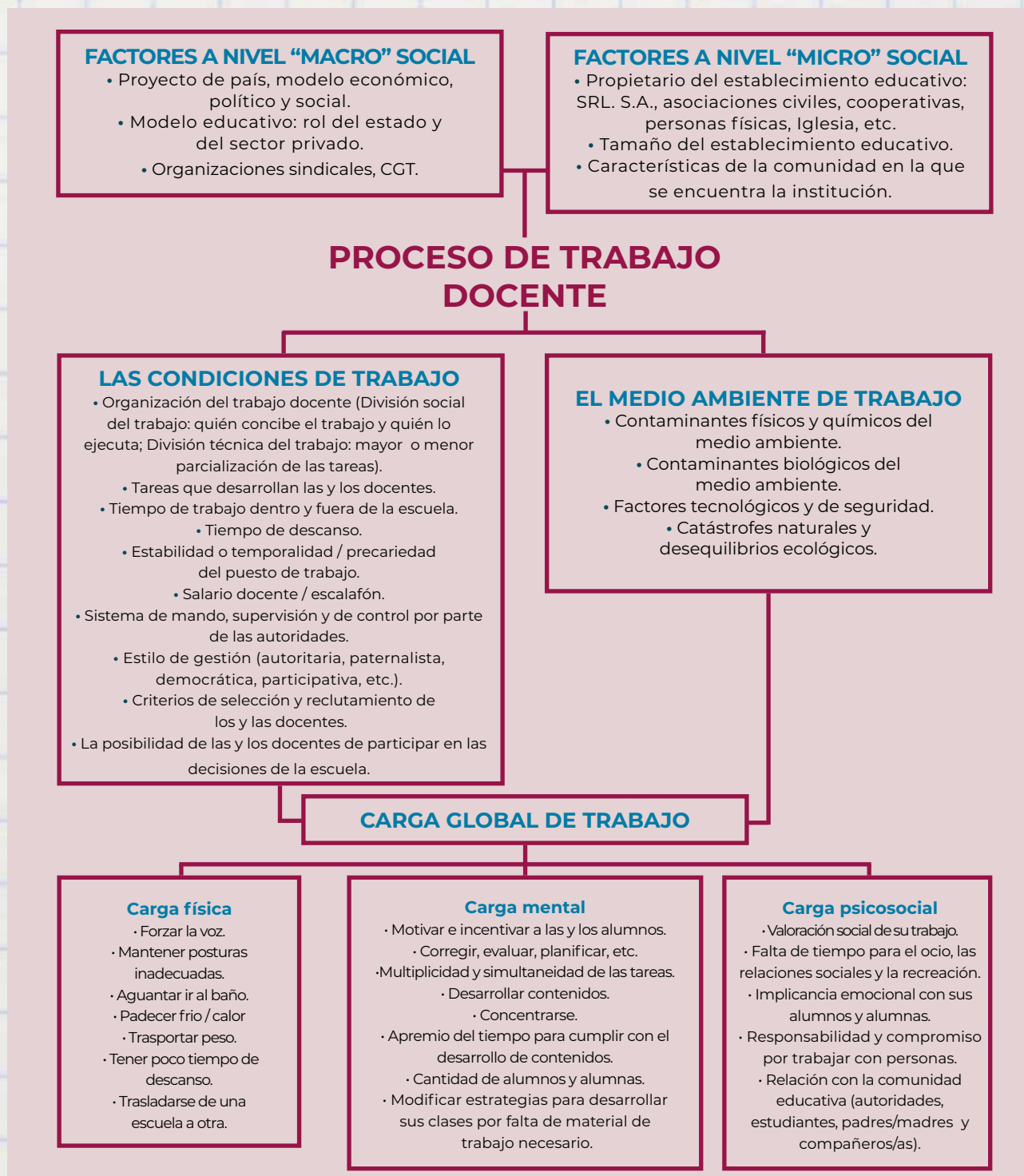
- La propia naturaleza del trabajo docente demanda la realización de múltiples y complejas tareas que se traducen en **factores de carga mental**. Podemos mencionar: tener que concentrarse para poder dar la clase, explicar los contenidos curriculares, motivar e incentivar a las y los alumnos, atender a las particularidades de cada uno en su proceso de aprendizaje y también otras tareas que se realizan fuera del aula o fuera del horario escolar, como planificar la clase, seleccionar el material, adaptar los manuales, preparar exámenes y trabajos prácticos, corregir, preparar boletines y registros, etc. Esta carga se multiplica para quienes tienen una gran cantidad de cursos y estudiantes a su cargo.

- Los **factores de carga psicosocial** se vinculan con los aspectos emocionales y relacionales del trabajo, como ser la comunicación y cooperación con las y los compañeros, las autoridades, los alumnos y familias. Asimismo, la responsabilidad que implica la tarea que se realiza y el reconocimiento social que la misma posee. Cuando el trabajo no permite desarrollarse como persona, cuando existen aspectos que lo afectan a nivel emocional o cuando la forma en que se lleva a cabo le impide relacionarse con los demás, la trabajadora o el trabajador se ve claramente perjudicado.

Factores de carga

La **Carga Global del Trabajo** comprende al conjunto de **exigencias físicas, mentales y psicosociales** impuestas a cada trabajador y trabajadora que impactan sobre su vida y su **salud**.





DINÁMICA DEL PROCESO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD: EL DOCENTE EN EL CENTRO DE LA ESCENA

Dinámica

En el apartado anterior comprendimos que nuestras condiciones de trabajo no dependen sólo del entorno de nuestro puesto laboral, sino que intervienen de forma más o menos directa toda una serie de componentes macro y micro sociales que damos en llamar El Proceso de Trabajo.

Esos mismos componentes son claves en la generación de buenas o malas condiciones de salud, y ello dependerá de cómo se dé la **dinámica de la actividad**.

Recordemos que el **Proceso de Trabajo es la articulación entre: trabajo** (con una determinada organización del trabajo), **medios de trabajo** (materiales de trabajo, instrumentos, recursos) **y objetos de trabajo** (en nuestros caso, sujetos: las y los alumnos), **para producir bienes y/o servicios que tengan un valor de uso social**.

¿Cómo se da esto en la escuela?

Compromiso afectivo

Cuando damos clases, interactúan toda una serie de condiciones que serán vividas por el trabajador o trabajadora de manera positiva o negativa en su salud. En primer lugar, el trabajar con personas implica un compromiso afectivo ya que están involucradas las emociones de ambos actores en esta dinámica. De esta manera, las y los docentes se ven obligados a esconder sus sentimientos en el espacio de trabajo, al mismo tiempo que deben contener a las y los alumnos.

Educación

En segundo lugar, nuestra **actividad**, como trabajadoras y trabajadores de la educación, es **educar**, no aplicamos el currículum como una “receta”. Los idearios institucionales, las prescripciones y órdenes que emanan de la institución o autoridades ministeriales podrían generar controversias con nuestras propias concepciones éticas o con la realidad sociocultural de la escuela. Frente a esto entendemos:

“Trabajar significa hacer una labor fecunda. Significa que nuestro trabajo no sea simplemente una rutina. Significa que no vamos simplemente a cumplir un horario, sino que creemos en la posibilidad de mejorar lo que hay o de producir algo nuevo” (Silvia Bleichmar).

Condiciones deficitarias

En tercer lugar, cuando trabajamos en condiciones edilicias deficitarias o con insuficientes materiales e instrumentos, —**Medios de trabajo**—, la o el trabajador debe poner un esfuerzo adicional en su actividad para lograr compensar dichas ausencias y lograr los objetivos de su jornada habitual.

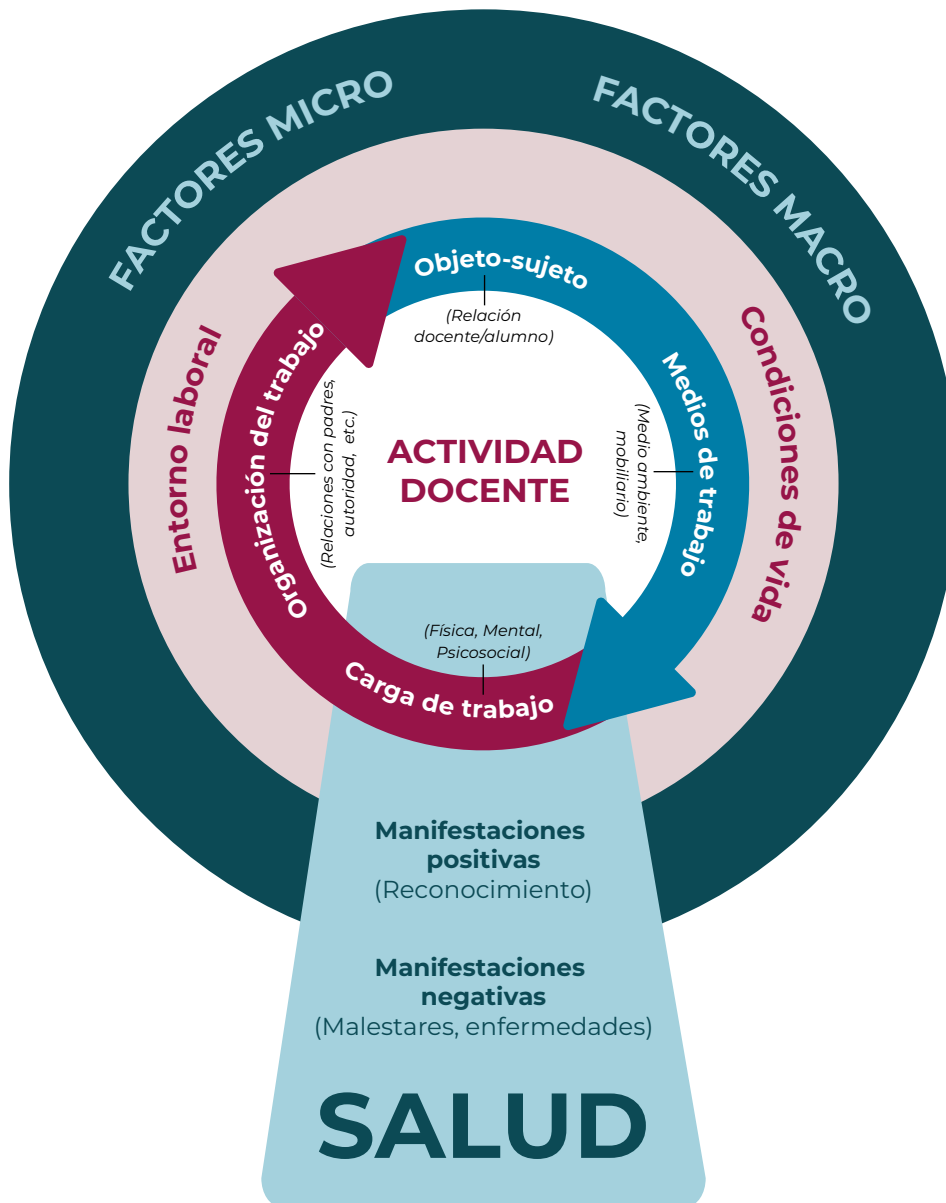
Como puede verse, cuando las y los docentes desarrollan su actividad se encuentran en el **centro de la escena del proceso de trabajo**. Según

como puedan desenvolverse en esta dinámica se darán las implicancias en la salud, tanto en manifestaciones positivas como negativas.

Observar las manifestaciones **positivas** –reconocimiento, realización personal en y por el trabajo- o **negativas** -ansiedad, estrés, malestar, enfermedad- les dará a las y los delegados indicadores fuertes de cómo marcha el proceso de trabajo en su escuela y que implicancias tiene sobre la salud del colectivo que representa.

Las y los invitamos a mirar en el gráfico la síntesis de la dinámica antes descripta:

Manifestaciones positivas y negativas



Colectivo

Por último, es muy importante destacar que en el proceso de trabajo, los trabajadores y trabajadoras son parte no sólo técnicamente, si no políticamente en tanto colectivo.

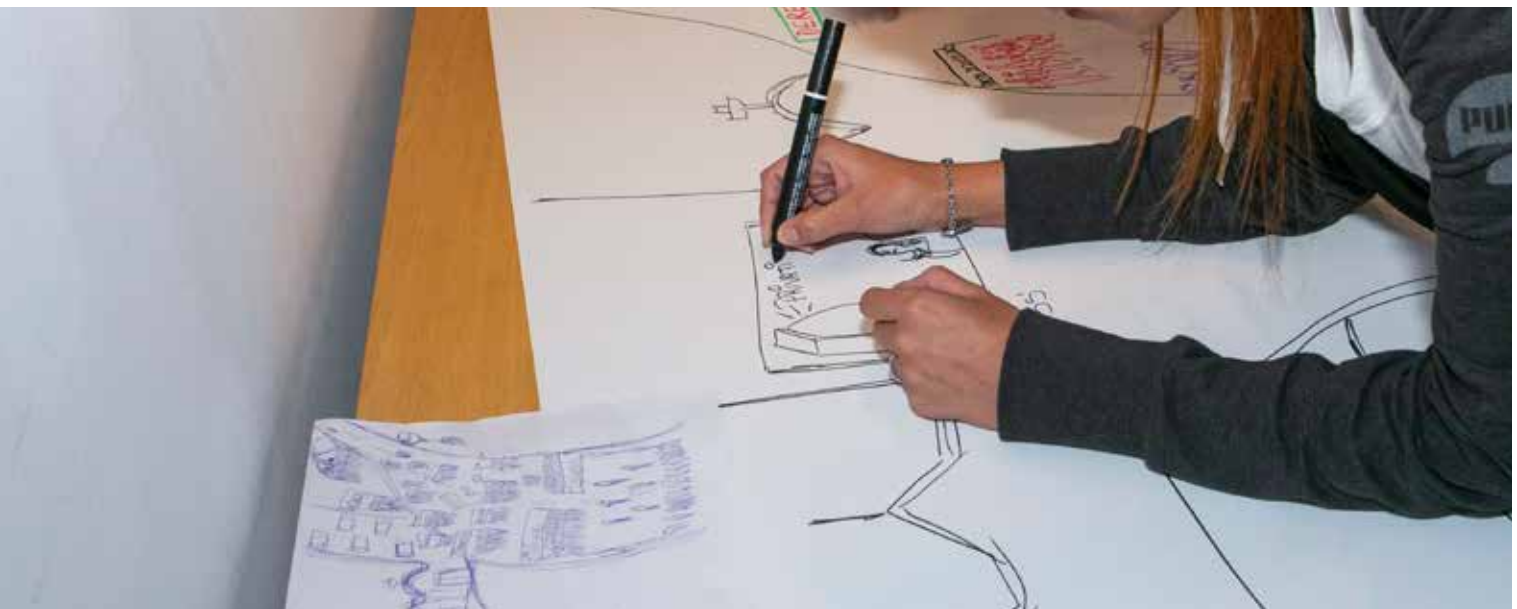
“Las nuevas formas de organización del trabajo no tienen nada de inevitable. No tienen nada que ver con una supuesta casualidad del destino. La organización del trabajo es una construcción humana. No se despliega sino con el consentimiento y la colaboración de millones de hombres y mujeres. El trabajo puede generar lo peor, hasta el suicidio, y puede generar lo mejor: el placer, la autorrealización y la emancipación. No hay ninguna fatalidad en la evolución actual. Todo depende de nosotros y de la formación de una voluntad colectiva de re-encantar el trabajo” (Christophe Dejours).

El trabajo puede generar lo peor, pero también puede generar lo mejor y ello dependerá de la compleja trama que se desarrolla en el proceso de trabajo con los distintos actores de la comunidad educativa.

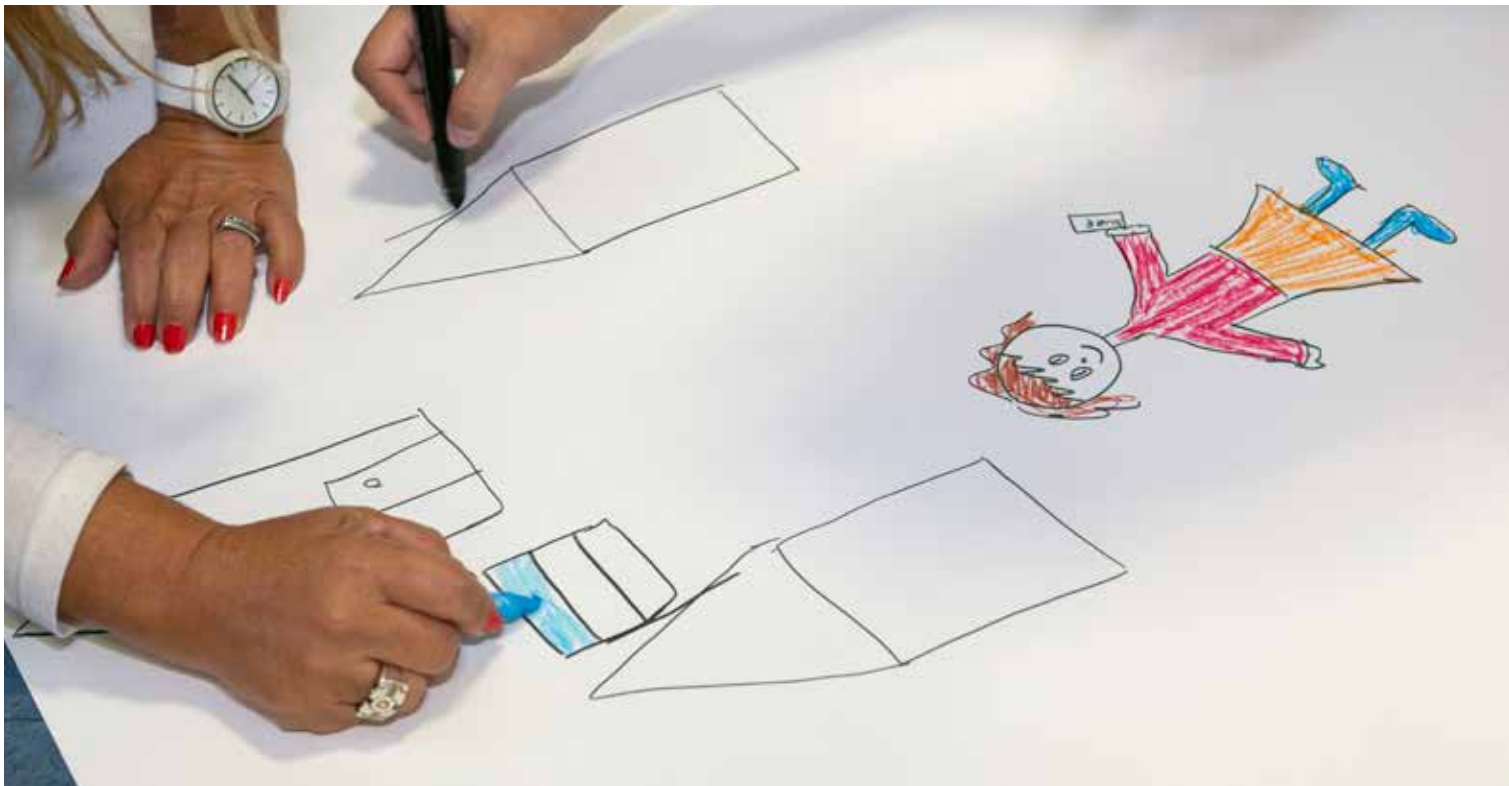
“Me parece que es hora de que desde la escuela ayudemos a los padres y a los hijos a reconstruir una noción de futuro, que uno participe en construir, que no venga de afuera. Hay que romper en los padres y en los hijos la idea de que la solución va a venir de otros y no de nosotros, que somos los que tenemos que construir (...) Nuestro gran problema es restituir la idea de que al futuro lo tenemos que construir” (Silvia Bleichmar).

Es indispensable que las y los docentes encuentren canales de participación en el diseño de su propio trabajo, en las políticas que determinan su labor. No alcanza con “trabajar en equipo”, **es necesario construir lazos de solidaridad** que puedan dar respuesta a la suma de situaciones socio-culturales que se dan en la escuela. Las y los delegados deben tender puentes entre la escuela y el sindicato, que permitan una mayor participación en estas discusiones esenciales para mejorar las condiciones de trabajo y salud.

Solidaridad



No hay posibilidad de educar, en el sentido pleno de la palabra, **si no hay un futuro en el que nos podamos representar**, un futuro que integre a la **comunidad educativa** en un modelo de **institución** y de **país inclusivo**, con **maestros y profesores en el centro de la escena.**



LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Los **Factores de Riesgos Psicosociales** hacen referencia a la **interacción entre los aspectos de la organización del trabajo y las formas de percibir, de afrontar o dar respuesta de los sujetos**, pudiendo ocasionar **daños a la salud tanto física como mental o psíquica de las y los trabajadores.**

Construcción colectiva

Habiendo analizado las CyMAT en general y la carga de trabajo en particular, podemos advertir que el trabajo impacta de uno u otro modo sobre nuestra salud. Partimos de hablar de salud no sólo como ausencia de enfermedad física, sino también como bienestar a nivel mental y social. Dado que nunca se trabaja en soledad, sino que siempre nuestro trabajo lo realizamos con otros u otras, creemos que la salud no debe mirarse desde lo individual sino desde el conjunto de trabajadores y trabajadoras. **La salud es una construcción colectiva, en la cual incide fuertemente la organización del trabajo docente**, y por ello debe analizarse desde el interior de lo que acontece en los establecimientos educativos.

En la docencia, la relación entre las condiciones de trabajo y la salud, no parece tan fácilmente identificable como en otros sectores.

La interacción con diversos aspectos de la organización del trabajo, más intangibles e inespecíficos, se manifiestan en la salud física, psíquica y emocional de los y las docentes: los esfuerzos para adaptarse a lo nuevo, los estilos más o menos arbitrarios de conducción a los que pueden estar expuestos, así como también las relaciones con alumnos, padres, madres o sus responsables y las problemáticas que exceden lo educativo, son también factores de riesgo que ponen a prueba las capacidades de afrontarlos. Llamamos a este conjunto intangible, pero muy presente en las escuelas, **Factores de Riesgos Psicosociales**. Constituyen la principal fuente de estrés y malestar que dañan la salud del colectivo más que ningún otro aspecto entre las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La salud de los trabajadores y trabajadoras es su propia vida y, por tanto, sin ella no pueden trabajar ni ganarse el sustento para sí y su familia. Es un valor que no tiene precio y que no debe ponerse en riesgo, pues la o el trabajador no debe perder la vida allí donde la tiene que ganar. Además, cabe destacar que la salud de las y los trabajadores no es un problema individual sino colectivo, porque el trabajo se realiza en cooperación y en relación con otros y otras.

En tanto, la salud se concibe como una sucesión de compromisos con la realidad, que uno renegocia, vuelve a perder y que hace falta volver a ganar, ésta no es estable, siempre está cambiando. La salud laboral no se refiere sólo a mejoras de las condiciones de trabajo, sino también al grado de libertad que las personas tienen para organizarlo, de forma individual o colectiva, que les posibilita el desarrollo pleno de sus habilidades, como así también encontrarle el sentido al propio trabajo, contribuyendo a la conformación de la identidad tanto personal, como del colectivo al que pertenece.

Intangible

Desarrollo pleno

La salud de los trabajadores y trabajadoras se consigue a través de la organización y la lucha colectiva.

LA RESPONSABILIDAD CIVIL COMO FACTOR DE CARGA

Responsabilidad social

Es importante abordar este tema comenzando por analizar la **responsabilidad laboral**, más allá de la **responsabilidad civil del empleador**, que podamos conocer sus alcances, la afectación sobre nuestras condiciones de trabajo cotidianas, la carga que esto implica y su incidencia sobre nuestra propia salud.

En el universo de las relaciones laborales, el puesto de trabajo se valora por el nivel de responsabilidad que le demanda al trabajador.

En el caso de la docencia, además del valor que en sí misma posee la tarea prescrita, adquiere relevancia lo que algunos autores han dado en llamar **“la responsabilidad social”**. Dado que “el objeto del trabajo” docente son sujetos, esta responsabilidad tiene cuanto menos dos aspectos: la que implica acompañar al alumno en su proceso educativo y la que, como miembro de un trabajo colectivo, en una escuela y un país, se tiene en la formación de las nuevas generaciones.

Este es un aspecto de la responsabilidad laboral en el puesto de trabajo poco visible, dado que desde hace muchos años viene operando muy fuerte en la subjetividad docente el tema de la responsabilidad civil. Si bien desde 1997, en el hoy derogado artículo 1.117 del Código Civil, ya aparece con total claridad que dicha responsabilidad está en cabeza del empleador, siendo el factor de atribución la garantía, pues el titular del establecimiento educativo asegura la indemnidad de los menores que concurren a aprender, como así también que los educandos no ocasionen daños a terceros mientras se encuentran bajo su cuidado.

Muchas veces los empleadores trasladan a nuestros compañeros y compañeras docentes esos cuidados que se derivan de su propia responsabilidad y sobrevuela el tema de la “culpa” operando como un claro factor de carga e incidiendo en el desgaste individual, el malestar colectivo y la salud del conjunto de la docencia. Paradójicamente mientras que en cualquier trabajo el grado de responsabilidad que el mismo conlleva le sirve al trabajador para que su puesto sea valorizado, en la docencia los “miedos instalados” alrededor de la responsabilidad civil terminan siendo un instrumento de control en manos del empleador, perdiendo valor la responsabilidad social del puesto que debiera ser un punto clave a los fines de evaluar la jerarquización de la tarea y su correspondiente implicancia salarial.

Un primer paso para alivianar la **carga** con que este tema impacta sobre este colectivo de trabajo viene de la mano de un **mayor conocimiento** sobre el mismo. En cualquier abordaje que focalice en la **prevención**, se considera un puntapié inicial correr los velos del desconocimiento para estudiar **integralmente** la temática, a fin de fortalecer la defensa de los derechos laborales del colectivo docentes de gestión privada.

Actualmente la responsabilidad civil aparece como una nube negra, siempre presente en las actividades cotidianas dentro de la escuela, pero es sumamente importante analizar la misma desde el lugar de las y los trabajadores para poder ver en toda su dimensión el impacto que va causando calladamente sobre la vida de los mismos.

Analizando específicamente la incidencia que el trabajo con personas tiene al momento de estudiar los factores de carga y de qué manera la responsabilidad civil afecta negativamente en todo el colectivo de trabajo, a continuación analizaremos el artículo 1.767 del Código Civil y Comercial de la Nación, que trata exclusivamente la responsabilidad civil de los titulares de establecimientos educativos.

La responsabilidad civil de los titulares de establecimientos educativos

“Responsabilidad de los establecimientos educativos. El titular de un establecimiento educativo responde por el daño causado o sufrido por sus alumnos menores de edad cuando se hallen o deban hallarse bajo el control de la autoridad escolar. La responsabilidad es objetiva y se exime sólo con la prueba del caso fortuito. El establecimiento educativo debe contratar un seguro de responsabilidad civil, de acuerdo a los requisitos que fije la autoridad en materia aseguradora. Esta norma no se aplica a los establecimientos de educación superior o universitaria” - artículo 1.767 CCyC-.

Analizando en detalle el texto transcrito, a continuación se enumeran las **pautas generales** que se desprenden del artículo en análisis:

- Los establecimientos educativos responderán objetivamente por los daños ocasionados por los alumnos que se encuentren bajo el control de la autoridad escolar y por los perjuicios padecidos por los educandos en las mismas circunstancias.

- La obligación de reparar no depende de la imputación subjetiva, la culpa no es necesaria para atribuir responsabilidad, más aún es indiferente y se prescinde de ella. (art. 1.722. Factor objetivo de responsabilidad).

- El nuevo artículo regula este supuesto de responsabilidad de manera similar a la prevista en el artículo 1.117 del código derogado, pero con algunas aclaraciones que despejan dudas en cuanto a su alcance:

- **Legitimación pasiva:** resulta aplicable al **“titular del establecimiento educativo”**, entendiéndose por tal quien “emprende el servicio educativo”, “quien organiza el sistema de educación” por lo que no basta con que se trate del propietario del inmueble donde se desarrolla la actividad.

- **Los establecimientos de gestión estatal** quedan excluidos del ámbito de la norma ya que la responsabilidad del Estado se rige por las reglas específicas del derecho administrativo (arts. 1.764 a 1.766 CCyC y ley 26.944 que regula la responsabilidad por actividad lícita o ilícita del Estado).

Daños

Reparación

Responsabilidad

Ámbito espacial

- El nuevo artículo aclara en cuanto al **ámbito espacial** de aplicación de la norma que la responsabilidad del titular de un establecimiento educativo incluyendo no solamente el supuesto en que el alumno se encuentra bajo el control del establecimiento educativo sino también **cuando deba hallarse bajo su autoridad**. Si el daño se produce fuera del establecimiento, no cesa la responsabilidad en aquellos casos que el educando debía estar bajo el control de la autoridad de enseñanza, pero no lo estaba por una falta de control de parte de esta.

Responsabilidad civil agravada

- Es un caso de **responsabilidad civil agravada** porque el único eximente se da acreditando la existencia de caso fortuito o fuerza mayor (un hecho que no ha podido ser previsto, o que previsto no pudo evitarse. Art. 1.730 CCyC).

Seguro escolar

- La norma mantiene la **obligación de contratar el seguro escolar**, siendo una tarea de la autoridad administrativa asegurar el cumplimiento de este deber específico en protección de los posibles damnificados.

LAS HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN SINDICAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD

Salud en el trabajo

El delegado y la delegada sindical juegan un papel fundamental en las temáticas relacionadas con las CyMAT y la salud de los compañeros y compañeras, en tanto significa la presencia del sindicato en el lugar de trabajo.

Vamos a observar la salud en el trabajo con base en tres ideas fuerza:

1. Definición positiva de la salud: capacidad y posibilidad de satisfacer las necesidades vitales del sujeto.

2. Salud-Enfermedad: no son un proceso estático, sino un equilibrio que se gana y se pierde.

3. La pérdida de salud no responde a una única causa.

Nuestra salud es única, no hay salud laboral y extra laboral. Por ello consideramos no sólo las condiciones de trabajo a la hora de analizarlas sino también las condiciones de vida.

Al hablar de salud laboral nos referimos a los estudios y acciones que tienen por fin conocer la importancia del trabajo en las alteraciones del equilibrio entre salud y enfermedad.

Intervención

A la hora de intervenir en la mejora de la salud en nuestros lugares de trabajo podemos pensar en dos orientaciones que no se excluyen una de la otra:

1. Prevención de la salud: busca disminuir la incidencia de los problemas de salud reduciendo el impacto de los procesos peligrosos o factores de riesgo.

- Evitando la aparición de la enfermedad.
- Reduciendo los problemas de salud.
- Reduciendo los factores de riesgo o eliminando los procesos peligrosos que podrían deparar enfermedades.

2. Promoción de la salud: busca el bienestar individual y colectivo, controlando los factores determinantes de la salud.

- Actuando sobre los determinantes de la salud.
- Fomentando buenas condiciones de trabajo que favorezcan manifestaciones positivas de la misma, por ejemplo, participando a las y los trabajadores en el diseño de sus propias tareas o gestionando ante la autoridad el reconocimiento del trabajo.

Para promover la salud y prevenir las malas condiciones de trabajo, las y los delegados deben atender las siguientes tareas:

- Vigilar el cumplimiento de las normas laborales vigentes. En especial el Convenio de OIT nº 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006).
- Atender a toda modificación ilegítima de las condiciones de trabajo por parte de la patronal.
- Verificar el estricto cumplimiento de las normas sobre salud y seguridad en el trabajo, proponiendo formas para mejorar la prevención de riesgos laborales.
- Intentar que se preserve la integridad psicofísica de las y los compañeros y alumnos o alumnas. Es decir, la defensa de las condiciones materiales e inmateriales de la tarea de enseñar y aprender. Por ejemplo, el puesto de trabajo: qué hace, cómo lo hace, en qué condiciones materiales, cuál es el sentido.
- Intervenir en el control y la dirección en el trabajo docente.
- Garantizar la dirección y el sentido de las decisiones políticas en los ámbitos de participación.

Para ello se cuenta con diferentes herramientas de intervención sindical, que contribuyen a visibilizar, concientizar, sensibilizar y generar propuestas de transformación de las CyMAT, para alcanzar espacios de trabajo dignos y saludables. Entre dichas herramientas podemos mencionar: Plan de Prevención, Mapa de Riesgos y Comités Mixtos.

Plan de Prevención de Riesgos

El Plan de Prevención de Riesgos es un recurso fundamental que debe involucrar en su construcción a todos los actores de la comunidad educativa y especialmente a las y los delegados.

Construcción social, interdisciplinaria y situacional

Participación activa

Desde esta perspectiva se establece que la seguridad en la escuela es una construcción social, interdisciplinaria y situacional orientada a la detección, prevención e intervención frente a situaciones de riesgos y dirigida a la adopción de conductas institucionales y comunitarias consecuentes.

De esta forma, el plan de prevención de riesgos será producto de la participación activa de todas y todos los integrantes de la comunidad educativa y constituye un eje transversal de todas las actividades de cada institución.

La seguridad en la escuela debe priorizar a las personas, comprende la totalidad de riesgos presentes en el ambiente y la organización del trabajo y requiere del análisis y evaluación permanentes que no deben limitarse a la seguridad edilicia y de infraestructura.

El Plan de Prevención de Riesgos contempla para su confección los siguientes pasos:

OBJETIVOS	DIAGNÓSTICO	CONSTRUCCIÓN DEL PLAN
<p>Los objetivos deben partir de las políticas y reglamentos que en materia preventiva se encuentren vigentes.</p>	<p>El diagnóstico estará orientado a detectar y evaluar los procesos peligrosos que pudieran ocasionar daños a la salud.</p>	<p>Una vez realizado el diagnóstico, se consensuarán:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones preventivas • Actores involucrados • Recursos materiales necesarios.

Cada establecimiento deberá confeccionar su Plan de Prevención de Riesgos, en el marco de su Proyecto Educativo Institucional, con arreglo a las orientaciones y prescripciones que establezca la autoridad jurisdiccional. El mismo debe ser actualizado al menos una vez por año y cada vez que cambia algunas de las variables evaluadas en el mismo.

El Acuerdo Paritario Nacional Docente de 2011 (Decreto 922/11) establece las 12 Condiciones Básicas que deben ser observadas en la infraestructura escolar y se constituye en una poderosa herramienta para las y los delegados al momento de mirar su escuela y armar el Plan de Prevención.

12 CONDICIONES BÁSICAS DE INFRAESTRUCTURA ESCOLAR (DECRETO 922/11)

1. Agua Corriente y potable segura sin ningún tipo de contaminación.

Examen bacteriológico, físico y químico. Limpieza de tanque de agua anual.

2. Instalaciones eléctricas legalizadas con planos de aprobación.

Comprobación preventiva de las instalaciones en forma periódica por autoridad competente. Instalación de disyuntores y puesta en forma periódica por autoridad competente. Instalación de disyuntores y puesta a tierra. Tableros señalizados. Tomacorrientes en buen estado.

3. Instalación de gas legalizada, con planos de aprobación y control sistematizado de las mismas. Artefactos de combustión internas están prohibidos.

4. Construcción edilicia segura, sin riesgo en la estabilidad de su estructura total y/o parcial. Patios, escaleras y pasillos seguros y sin obstrucciones.

5. Instalaciones sanitarias suficientes en cantidad y capacidad para personal y alumnos. Seguridad de buen funcionamiento en toda la jornada laboral.

6. Red cloacal con eliminación segura de excretas. Pozos y cámaras sépticas en buen funcionamiento y mantenimiento periódico.

7. Planes de emergencia ígnea y química: incluyendo capacitación, estructuras y elementos de seguridad adecuados y funcionales (mata-fuegos, hidrantes, etc.). Simulacros de evacuación sistematizados. Puertas con apertura hacia afuera.

8. Iluminación y ventilación adecuadas a las actividades desarrolladas en aulas, oficinas, cocina, pasillos, escaleras, salones, talleres, salas, etc.

9. Almacenaje de sustancias químicas de acuerdo a normativa vigente.

10. Plan de emergencias zonales (sismos, inundaciones, incendio de bosques y otras).

11. El edificio escolar en obra debe estar sin actividad escolar.

12. Provisión de botiquín de Primeros Auxilios.

El Mapa de Riesgos

El Mapa de Riesgos es el instrumento que permite graficar los riesgos existentes en materia de Salud y Seguridad en el lugar de trabajo mediante símbolos y colores.

El término Mapa de Riesgos tiene su origen en Europa, específicamente en Italia. La noción fue acuñada a finales de los 60 e inicio de los 70 como parte de la estrategia adoptada por los sindicatos italianos, en defensa de la salud laboral de la población trabajadora.

A partir de un plano o croquis de los distintos sectores se van determinando los lugares donde se presentan los riesgos.

Debemos tener en cuenta que los riesgos son producto de la historia de cada lugar de trabajo y de una forma de organización determinada. Son cambiantes y se articulan al mismo tiempo que se potencian.

¿PARA QUÉ SIRVE UN MAPA DE RIESGOS?

1. Identificar los riesgos que están presentes en el lugar de trabajo, en nuestro caso la escuela. Pensar en los distintos sectores en que se desarrollan cada una de las actividades (aulas, patios, sala de profesores y profesoras, etc.) y los factores de riesgos derivados de las tareas que se realizan.

Graficar riesgos

2. Evaluar la gravedad de los riesgos en cada ámbito para poder determinar su importancia en función de las circunstancias de la actividad (riesgo habitual, sólo en caso de accidente, etc.).

3. Sensibilizar a los trabajadores y las trabajadoras, a los directivos, padres, madres o responsables, alumnos y alumnas acerca de los riesgos medioambientales existentes y su relación con la salud. Asimismo, construir un lenguaje común sobre la salud laboral, confrontando opiniones y formas de percibir los riesgos.

4. Valorar soluciones en conjunto. Establecer un Plan de Prevención que permita la eliminación, minimización y adecuado tratamiento de estos riesgos en la escuela introduciendo la mirada preventiva.

Colectivamente

EL MAPA DE RIESGOS ES UNA RESPUESTA COLECTIVA

Es una herramienta que puede servirnos para identificar colectivamente los riesgos y evaluar las mejores estrategias de prevención para combatirlos. Es una técnica para valorizar la experiencia y percepción de las y los trabajadores sobre los factores de riesgos laborales detectados en las escuelas.

El Mapa de Riesgos no sólo construye conocimiento colectivamente acerca del trabajo y sus riesgos para la salud, sino que también con la participación activa de los y las trabajadoras se buscan las soluciones y se proponen las mejoras necesarias para trabajar en un ambiente sano y seguro. Por lo tanto, se constituye en una herramienta gremial fundamental para **cambiar las CyMAT** que enferman.

Las delegadas y los delegados gremiales deben apropiarse de los instrumentos de diagnóstico de la realidad laboral en las escuelas para ser protagonistas de las futuras propuestas para la prevención y promoción de la salud.

Los Comités Mixtos de Salud y Seguridad

Diagnóstico común

Los Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo son órganos paritarios de participación interna en los establecimientos, que tienen como objetivo general mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, a partir de un diagnóstico común y la definición de acciones de prevención y promoción de la salud.

¿QUÉ FINALIDAD TIENEN LOS COMITÉS MIXTOS?

- Preservar la vida y la salud integral de las y los trabajadores en el medio ambiente laboral.
- Velar por el cumplimiento de la normativa vigente, acuerdos y convenios colectivos en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como también de la reparación de la integridad psicofísica del trabajador.
- Participar de la formulación y del control de la ejecución de planes, programas, proyectos especiales de salud y seguridad en el trabajo.
- Fomentar la cooperación entre trabajadores y empleadores a fin de promover salud, prevenir riesgos laborales, reducir y evitar la siniestralidad, velar por alcanzar mejores condiciones y medio ambiente de tra-

bajo y mejores prestaciones reparadoras por infortunios laborales.

- Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos que considere irregulares, a fin de que sean corregidos y sancionados.
- Perseguir el cumplimiento de las condenas y sanciones que correspondan por incumplimiento del empleador y/o aseguradora de riesgos del trabajo -ART-.

Los comités son espacios para generar en los lugares de trabajo acciones concretas en defensa de la salud y seguridad en el trabajo.

En nuestro país solo existen dos normativas provinciales sobre delegados de prevención y Comités Mixtos: en la provincia de Santa Fe y en la provincia de Buenos Aires. No hay una ley nacional que prevea u obligue al empleador a la creación de estas figuras.

Derecho a Retener Tareas

El artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 y el Convenio n° 155 de OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores colocan en la persona del trabajador el **derecho a retener tareas** y en la del **empleador el Deber de Seguridad**.

Esta normativa tiene mucha importancia y guarda especial interés para las y los delegados, ya que permite a las y los trabajadores retener tareas cuando las condiciones de trabajo de los establecimientos pongan en peligro inminente de daño la salud.

El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

El empleador:

Debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Asimismo, el empleador está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Acciones concretas

Peligro inminente Rehusar prestación



**ALGUNAS
HERRAMIENTAS
JURÍDICAS PARA
LA ACCIÓN
SINDICAL**

LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las delegadas y los delegados, para **“Ser Sadop en la Escuela y ser la Escuela en Sadop”** y poder ejercer plenamente las funciones para las que han sido elegidos, deben tener siempre muy presente:

1. La ley n° 23.551 de Asociaciones Sindicales prescribe en su art 3° in fine que *“la acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador”*

2. La directiva principal del derecho laboral se encuentra explícitamente expresada en el artículo 14 bis de la CN: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”*.

Dignidad

El Derecho del Trabajo, para salvaguardar la dignidad del trabajador y la seguridad jurídica, posee una serie de principios específicos e inmutables que concretan valores universales tales como seguridad, justicia e igualdad, responden a la esencia misma del sistema normativo y a su vez lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal.

Todas las leyes que regulan las relaciones laborales deben fundarse en estas reglas básicas.

Derecho del Trabajo

Los principios generales del Derecho del Trabajo son el fundamento que sostiene todo el andamiaje jurídico laboral, por lo que no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales; están por encima del derecho positivo, en cuanto le sirven de inspiración, pero no se pueden independizar de él porque sirven a la interpretación y aplicación de las leyes.

La Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 señala expresamente:

“Artículo 11. — Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.”

A continuación se enumeran algunos Principios que, lejos de ser teoría pura, están vivos y dan sustento a la acción sindical.

Principio Protectorio

Ley Laboral

La ley laboral parte de la base de que trabajador y empleador no son iguales.

La principal diferencia es que las y los trabajadores tienen menos capacidad de negociación que el empleador, en virtud del estado de necesidad en que se encuentran, que no les permite elegir entre trabajar o no. Esto se denomina **Hiposuficiencia de la o el trabajador.**

Hiposuficiencia

La ley decide quien merece mayor protección -tutela preferente- y esto se manifiesta en tres fórmulas:

1. El *“in dubio pro operario”* que significa que si las circunstancias son dudosas, la resolución judicial siempre debe beneficiar al trabajador o trabajadora.

2. “La norma más favorable” en caso de duda sobre la aplicación de dos normas se elige aquella que más favorezca la situación del trabajador.

3. “La condición más beneficiosa” permite pactar en los contratos mejores condiciones laborales que las que la ley contempla, pero nunca más perjudiciales.

El artículo 9 de la LCT determina: “El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo”.

Norma Favorable

Principio de Irrenunciabilidad

Prohíbe que el trabajador o la trabajadora **renuncien voluntariamente** a las ventajas concedidas por el Derecho laboral en su beneficio y por lo tanto, representa una de las manifestaciones más potentes y que mejor expresa el sentido de cuidado del Derecho del Trabajo.

El art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo consagra este principio de manera expresa:

“Art. 12: Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

Irrenunciabilidad

En la práctica, una manifestación de voluntad del trabajador en el sentido de renuncia a sus derechos, tiene como consecuencia para el orden jurídico laboral la declaración de nulidad. La renuncia del trabajador a sus derechos no puede ser tenida como válida, salvo excepciones previstas expresamente en la ley.

Nulidad

Ratifica esta idea **el artículo 13 de la Ley de Contrato de Trabajo:**

“Art. 13: Sustitución de cláusulas nulas. Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas”.

La irrenunciabilidad de derechos se deriva del carácter de orden público que tiene el plexo normativo vigente, entendiéndose por tal: “lo que no puede ser derogado o renunciado por simple voluntad de los particulares, porque el Estado lo juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común y la utilidad general”.

Bien común

Principio de continuidad de la relación laboral

Favorece a las y los trabajadores ya que asegurando la continuidad del vínculo laboral se procura proteger el proyecto de vida de todas y todos.

Conservar la fuente de trabajo les otorga seguridad, ventaja que también redundaría en beneficio de la propia empresa y de la sociedad en su conjunto, en la medida que contribuye a mejorar el rendimiento y el clima social de las relaciones entre las partes.

Seguridad

El art. 10 LCT, “Conservación del contrato” dispone:

“En caso de duda las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato”. A su vez esta cláusula encuentra concordancias en los artículos 21, 22, 62, 90, 91, 225, 227 y cc de esta ley”.

En cuanto a los alcances de este principio podemos señalar que la legislación laboral tiende a:

- **Preferir** los contratos de duración indefinida por sobre los de plazo determinado.
- **Facilitar** la vigencia del contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido.
- **Limitar** la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal. Ante la duda, se debe optar por la continuidad.
- **Prolongar** el contrato en casos de sustitución del empleador.

En definitiva, la continuidad se impone sobre la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción, la sustitución y el fraude laboral.

No obstante, *como excepción a la regla general*, el trabajador y la trabajadora pueden renunciar a su empleo, lo contrario atentaría contra su libertad.

La ley quiere garantizar que esa renuncia sea un acto de libre expresión de la voluntad de las y los trabajadores y no el resultado de un acto de coacción, presión o amenaza del empleador. Por eso, para que sea **válida** exige que se concrete por escrito mediante telegrama o carta documento firmada por él o ante el Ministerio de Trabajo.

Renuncia

Presiones

Principio de primacia de la realidad

Cuando no existe relación entre lo que se puso por escrito y lo que en verdad es, lo que prevalece -vale- es lo que es.

En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a los hechos.

Hechos

Esto supone tratar de desentrañar la verdadera relación entre las partes, independientemente de las apariencias formales que se intenten mostrar.

El art. 23 de la LCT hace efectivo este principio estableciendo una presunción legal a favor de la existencia de la relación de trabajo en los casos dudosos:

“Art. 23 Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

Principio de buena fe

La LCT incorporó en forma expresa el principio de buena fe como pauta rectora de la conducta de ambas partes de la relación trabajadora-empleadora al momento de la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo.

Conducta

La buena fe es una convicción íntima de conciencia que se debe traducir en una *conducta leal respecto a la otra parte de la relación jurídica*.

El artículo 63 de la LCT establece:

“Principio de buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

Buena fe significa obrar como “un buen trabajador” y “un buen empleador”, es decir: con diligencia, honestidad, lealtad, prudencia, sin engaños, trampas ni abusos. En síntesis: comportarse de manera ética.

Ética

Principio de no discriminación

El artículo 17 LCT prohíbe al empleador un trato desigual entre sus trabajadores y trabajadoras *“por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.*

Esta enunciación no excluye otros casos de discriminación que se den en la práctica.

La ley n° 23.592 amplía esta enumeración agregando *“el trato desigual por ideología, posición económica, condición social y caracteres físicos”.*

Desigualdad

Principio de gratuidad

Para que el trabajador o la trabajadora puedan hacer valer los derechos que la ley consagra en su favor es necesario que tengan garantía suficiente de exigirlos, con independencia de su situación económica.

Por eso, se asegura *la gratuidad en el envío de carta documento o telegrama obrero, así como en los procedimientos administrativos o judiciales que deban iniciar*.

Independencia económica

Principio de progresividad

El principio de progresividad se incorporó a nuestra Constitución Nacional en 1994 en el art. 75 inc 19, en cuanto a las atribuciones del Congreso, le corresponde: *“Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social...”.*

En ese sentido, la regla de progresividad exige al Estado y en consecuencia a sus tres poderes el aseguramiento de condiciones que permitan de modo gradual y continuo la realización plena de los derechos humanos, y en materia laboral, todos los derechos conquistados en el ámbito del trabajo.

La otra cara de la misma moneda es el **Principio de no regresividad** que es la prohibición de adoptar cursos regresivos, desde el punto de vista político y jurídico en desmedro del goce de los beneficios que consagran los derechos económicos, sociales, laborales y culturales.

Impone un claro límite al poder del Estado, a fin de impedir que se dicten normas que vulneren, quiten o restrinjan derechos ya adquiridos, especialmente por los grupos más desprotegidos de la sociedad.

Realización plena de derechos

No regresividad

En síntesis, en el derecho del trabajo no se puede volver para atrás. Las conquistas obtenidas no pueden ser quitadas y por eso toda ley, CCT o acuerdo privado entre partes, **debe siempre mejorar la situación que tenía antes el trabajador.**

LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO DOCENTE DE GESTIÓN PRIVADA

Derecho Privado

La relación de empleo del docente privado es propia del “Derecho Privado”, entendiendo este concepto en un sentido amplio. Por lo tanto se aplica a sus relaciones laborales toda la normativa del Orden Público Laboral vigente, en especial la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales con rango constitucional, la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, la Ley de Educación Nacional n° 26.206 y el Estatuto del Docente Privado Ley n° 13.047.

A su vez, en cada una de las provincias son de aplicación las Constituciones Provinciales, Leyes de Educación Provinciales y las normas de los Estatutos de los Docentes Estatales, en la medida que sean compatibles con las anteriores.

La naturaleza jurídica de la relación de empleo privada es propia del derecho privado y en un todo ajena al derecho público. La Corte

Suprema de Justicia de la Nación se ha expedido en el sentido relatado, en los autos “Asociación Civil Escuela Escocesa San Andrés y Otros c./ Buenos Aires, Provincia de y otra s/ declarativa”. -Fallos, 312:418-. En dicho precedente, la Corte dijo:

...”Que el tratamiento del punto lleva a considerar la naturaleza de la actividad que llevan a cabo los institutos privados de enseñanza. En tal sentido, el Tribunal también comparte la opinión expuesta en el dictamen del Sr. Procurador que la incluye, conforme un criterio arraigado en el derecho administrativo, dentro de los casos en los cuales se manifiesta lo que ha dado en llamarse colaboración de los particulares en la prestación de un servicio público, caracterización conceptual en la que se subsume la de ‘colaboración por actividades paralelas’ en la que la intervención de aquellos concurre con la del Estado en la satisfacción del beneficio general de la comunidad.

Que, en tales condiciones, la participación de los particulares se enmarca en el ejercicio privado de la función pública toda vez que, aunque medie un interés del Estado, se realiza a nombre propio y los prestatarios no integran, por tal razón, la organización administrativa estatal aunque en el desempeño de esas tareas están sujetos al control de los órganos de gobierno...Definida así la labor de los institutos privados de enseñanza, no cabe sino concluir que el personal que allí presta servicios se vincula a ellos por una relación de empleo privado, ajena por completo a la que caracteriza el empleo público”.

El vínculo laboral que regula la relación de empleo privada solo tiene constitucional y legalmente dos partes: el empleador privado, titular o propietario del Establecimiento Educativo de Gestión Privada, que puede ser una persona física o jurídica (sociedades, fundaciones, cooperativas, etc.) y el Docente del sector privado (trabajador en relación de dependencia).

Las y los docentes privados -a diferencia de sus pares estatales- carecen de la estabilidad propia del empleo público. El empleador de educación de gestión privada tiene la potestad de seleccionar a su personal y no existe en ese ámbito “carrera docente” ni posibilidad de ascenso o permanencia por concurso.

El docente privado tiene desde su inicio una relación laboral por tiempo indeterminado ingresando como **“Titular”**. Las únicas excepciones son las que fueran acordadas mediante Acta Paritaria 2013, Resolución CGEP n° 8/13: suplente, contrato a plazo determinado y situaciones de materias cuatrimestrales y/ o semestrales.

La categoría **“provisional”** de carácter netamente estatutario, no existe en la gestión privada.

Para completar este análisis es importante **distinguir entre la naturaleza jurídica del aporte o subvención estatal destinada al salario docente privado y la remuneración del trabajador docente privado**, obligaciones que son sustancialmente diferentes, tanto por su naturaleza como por el régimen legal aplicable. Claramente, el aporte o subvención estatal es un recurso económico propio del Derecho Administrativo -Derecho Público-, con el que cuenta cierto sector de empleadores

Vínculo laboral

Titular

Provisional

Subvención

Estado y Establecimiento Educativo

privados, prestadores del servicio público educativo y que posee la naturaleza jurídica de subvención.

En la relación entre el Estado y el establecimiento educativo, el sujeto obligado es el Estado Provincial, y el beneficiario-acreedor es el titular del establecimiento educativo de gestión privada, el que debe cumplir determinadas obligaciones para seguir gozando del subsidio-aporte. El objeto de la obligación es el monto del aporte, que resulta ser un recurso público que tiene un destino específico: pagar salarios docentes y se encuentra sujeto a la rendición de cuentas y demás obligaciones a cargo del beneficiario.

Remuneración docente

En cambio, la remuneración del docente privado es la principal obligación del propietario-titular del establecimiento educativo, que puede ser una entidad sin o con fines de lucro. El obligado es el empleador, persona física o jurídica, prestadora del servicio público educativo, con o sin subvención del Estado.

Reclamo judicial

El acreedor de la remuneración es la y el trabajador docente privado y en caso de que el empleador no le abone el salario en tiempo y forma, tal incumplimiento habilita a su reclamo judicial o extrajudicial, produciéndose la mora de pleno derecho y constituyendo una injuria grave, habilitante del auto/despido -confr. artículos 128, 242, 243 y cc LCT-. Dicha remuneración debe pagarse dentro del plazo previsto en la LCT y goza de todas las garantías que al efecto establecen los arts. 103 y ss de la Ley de Contrato de Trabajo; artículo 64 LEN n° 26.206 y artículo 7 de la LCT n° 20.744.

El empleador para pagar la remuneración tiene que, en el marco del riesgo empresario propio de la empresa educativa, procurarse los recursos necesarios a tal efecto.

Principio de equiparación

La ley de Educación Nacional -LEN- n° 26.206 en su artículo 64 recepta el principio de equiparación para todas y todos los docentes dentro del Sistema Educativo: “Los/las docentes de las instituciones de educación de gestión privada reconocidas tendrán derecho a una remuneración mínima igual a la de los/las docentes de instituciones de gestión estatal, conforme al régimen de equiparación fijado por la legislación vigente, y deberán poseer títulos reconocidos oficialmente”.

La equiparación entre docentes de gestión estatal y gestión privada tiene su límite: es fijada como piso salarial, reconociendo expresamente las características propias de ambos regímenes laborales y por ende adoptando el criterio de igualdad “entre iguales”.

VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su lugar de trabajo.

La violencia laboral configura una violación a los derechos laborales y humanos. Muchas veces se encuentra oculta, silenciada y silenciosa, así como también invisibilizada y naturalizada, deja desprotegidos o desprotegidas a quien o quienes son víctimas. De ahí la relevancia de desarrollar una política distintiva que parte de una medida tan elemental como la de llamar a las cosas por su nombre.

La violencia laboral provoca un daño directo a la integridad de las personas, afectando su salud física y mental, su vida laboral y social; también produce consecuencias negativas en las organizaciones y en definitiva, en la sociedad.

El impacto en la salud del trabajador o trabajadora es muy serio. El daño psicológico es el primero que se registra: trastornos cognitivos -pérdida de la memoria inmediata, dispersión de la atención y la concentración-, estado de alerta permanente, autorreproche, angustia, depresión, agotamiento, sensación de irrealidad, fantasías de aniquilamiento, fragmentación de la identidad, trastornos del sueño y conflictos con sus relaciones afectivas y los vínculos de pertenencia.

A nivel físico las afecciones psicósomáticas más frecuentes son las gastrointestinales, hipertensión y/o hipotensión arterial, cardíacas, endocrinológicas, musculoesqueléticas, dermatológicas, cefaleas tensionales, alteraciones sexuales y otras y patologías inmunológicas y oncológicas.

Quien ejerce la autoridad u ocupa una jerarquía es quien generalmente tiene el poder suficiente para someter o excluir. Sin embargo, la violencia laboral no es ejercida sólo de manera asimétrica desde jerarquías mayores a menores.

La violencia puede darse de dos modos:

Integridad

Daño Psicológico

Daño Físico

VERTICAL	<p>Ascendente Desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos.</p> <p>Descendente Desde los subalternos hacia un superior.</p>
HORIZONTAL	Se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

Al considerar el fenómeno de la violencia laboral, la perspectiva de género debe ser ineludible.

De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la violencia de género es “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.

Acción Sindical

Visibilización

La violencia laboral es un problema que debe ser visibilizado y abordado con la participación de las y los trabajadores, que necesita de la mediación, la capacitación y el acompañamiento de todos los actores involucrados, para transformar las prácticas cotidianas.

Las y los delegados cumplen un rol fundamental para frenar la violencia laboral en la escuela, para eso deben:

- 1. Contribuir** a visibilizar y desnaturalizar el problema.
- 2. Identificar** situaciones que podrían configurar violencia laboral.
- 3. Denunciar** casos particulares.
- 4. Contribuir** en las estrategias de prevención de la violencia.

La participación de las y los delegados es importante en las instancias formales de intervención y también en las informales, militando para promover espacios de convivencia que refuercen la solidaridad entre los y las trabajadoras en los lugares de trabajo, ya que en la base de la violencia está la idea de una ruptura de las relaciones de solidaridad.

Convivencia

En 2012, SADOP y otros 70 sindicatos junto con la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS- suscribió el Acta Compromiso “Por un trabajo digno sin violencia laboral” y participó en la elaboración de un **Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales** como una herramienta de protección y prevención en la práctica sindical.

Disponible en:

http://www.trabajo.gov.ar/downloads/oavl/oavl_manual_sindicatos.pdf

En 2019, más de 40 sindicatos miembros de la CGT y la CTA, constituimos la **Red Intersindical Nacional contra la violencia laboral**.

“Buenos Aires, 29 de noviembre de 2012

Al Cuerpo de Legisladores y Legisladoras del Honorable Congreso de la Nación:

Las organizaciones sindicales firmantes, en el marco de nuestro proceso de debate y búsqueda de condiciones laborales justas y dignas, queremos hacer llegar a este honorable Congreso de la Nación la siguiente petición.

Nuestras organizaciones vienen luchando desde hace tiempo, contra todo tipo de atropellos y abuso de poder en nuestros ámbitos laborales. En virtud de ello, desde mayo del corriente año, desarrollamos conjuntamente con la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,

tareas que apuntan a la problemática de la violencia laboral. Frente a esta situación, más de 70 sindicatos de todas las ramas del trabajo y la producción, hemos suscripto un Acta Compromiso “Por un trabajo digno sin violencia laboral”.

Entendemos que la violencia laboral quebranta la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores y la falta de una legislación que la impida y que proteja a las víctimas, da lugar a todo tipo de arbitrariedad y abuso de poder.

Si tomamos las estadísticas a nivel mundial, en cuanto las graves consecuencias que generan el maltrato laboral y el avasallamiento de los derechos humanos, observamos cómo se incrementa el deterioro de la salud psicofísica de los trabajadores y de sus familias. La falta de reconocimiento al trabajador, la desvalorización y el desarrollo de sentimientos de impotencia, entre otras. Y sumado a esto, los graves perjuicios económicos en los ámbitos laborales tanto públicos como privados, dado que la falta de una legislación acorde genera estructuras laborales burocráticas con conflictos interpersonales no regulados.

Que el logro de la efectiva vigencia del valor “justicia” en una sociedad tiene por base necesaria, el reconocimiento de la dignidad de todos sus integrantes.

Que el desconocimiento de los derechos humanos origina situaciones de violencia que son precisamente las que los poderes del Estado, en el ejercicio de sus funciones, debe evitar.

Que, asimismo, teniendo en cuenta los problemas que se suscitan en las víctimas producto del maltrato laboral, resulta imperativo el diseño de un modelo de atención para ellas, a fin de potenciar y promover los derechos humanos.

Señoras y señores miembros del Poder Legislativo:

Trabajadoras y trabajadores de distintos gremios venimos llevando adelante con una misma voz y un mismo compromiso, un camino al servicio de la solidaridad, la participación y el compromiso a favor de una ley que defienda efectivamente los derechos humanos en los ámbitos laborales.

En este marco, es donde debemos todos ubicar nuestra actividad. Pensar hoy en una legislación contra la violencia laboral es vital. Por todo ello, las organizaciones sindicales firmantes, solicitamos a los miembros del poder legislativo, el tratamiento y posterior aprobación de una Ley contra la violencia laboral.

La sanción de una ley sobre violencia laboral, que garantice la igualdad de derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, que promueva políticas públicas concretas orientadas a su erradicación, que garantice la protección a los damnificados y determine las responsabilidades que pudieran corresponder.

Con esta declaración queremos saludar también a todas y todos, por esta nueva etapa de trabajo que comienza a favor de la vida, y sobre todo, expresar nuestro profundo orgullo para todos aquellos que día a día, luchan para que se mantenga en pie un derecho fundamental para el país y el pueblo:

Un trabajo digno sin violencia laboral.”

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo n°190 OIT

Derechos Humanos

Atendiendo una cuestión urgente a nivel mundial, en la 108° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, a 100 años de su constitución, en junio de 2019, se aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo n°190, con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El derecho de toda persona a un mundo de trabajo sin violencia ni acoso no se había articulado tan claramente hasta ahora en ningún tratado internacional. También se reconoce que esos comportamientos pueden constituir un incumplimiento de los derechos humanos o un abuso respecto de éstos.

Es importante decir que la OIT es la única agencia 'tripartita' de la ONU, reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros -entre los que se encuentra Argentina- a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Convenios OIT

Los convenios de OIT entran en vigencia luego de 12 meses de su sanción y deben ser ratificados por los países miembros para que tengan validez interna. No obstante, debemos considerar este convenio como un avance en el mundo del trabajo puesto que marca los lineamientos de construcción tripartita para abordar la temática y de ese modo, brindar elementos a nivel nacional para elaborar nuestros propios marcos normativos.

El Convenio n° 190 OIT adopta en su artículo 1°, dos definiciones en referencia a “*violencia y acoso en el mundo del trabajo*” y “*violencia y acoso por razón de género*”.

Textualmente dice:

a. *la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y*

b. *la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”*

Acoso Laboral

El Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b. en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de

formación relacionados con el trabajo;

d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e. en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El artículo 9 establece que cada país miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a. adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b. tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c. identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d. proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo”.

Se destaca la responsabilidad de los empleadores en el reconocimiento de la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales del trabajo, como también las obligaciones que de ello se desprenden.

Legislación

Responsabilidad





A MODO DE CIERRE

***“...y como despertando a un nuevo día,
se me llenó de soles la mirada”,***

Esperanza, María Eloísa Zamudio y Georgina Hassan.

Acá estamos, llegando al final de la redacción de este Manual buscando una imagen que exprese este momento, que más que un cierre es un punto de juntura, entre quienes lo pensamos y escribimos y aquellos que hoy lo tienen en su manos. Entonces, se nos aparece nuestro logo institucional, expresión identitaria que nos contiene, nos convoca a circular y nos muestra que este Manual de la Delegada y el Delegado está en movimiento y por lo tanto se echará a andar por los caminos de nuestras Seccionales, metiéndose en cada rincón de cada escuela donde llegue el Sindicato Argentino de Docentes Privados. Sentimos que este material es una oportunidad para estar cerca, un *“estar siendo”* dentro de un Proyecto que nos cobija, nos transforma y nos invita a transformar.

Ponemos a disposición del conjunto de nuestra organización este trabajo y fundamentalmente en las manos de nuestros delegados y nuestras delegadas, esperando que sea una herramienta útil a la hora de debatir la praxis cotidiana con las y los compañeros en las escuelas, que les sirva para dar fundamento a sus acciones y respuestas a sus desafíos; y a la vez, incentive nuevos interrogantes y genere aportes nuevos que, desde un pensar situado, enriquezcan nuestra propuesta.

Hoy queremos convocarlos a militar este Manual y darles las gracias por ser parte del proyecto común, especialmente por el esfuerzo y compromiso cotidiano que significa ser SADOP en la Escuela y ser la Escuela en SADOP.

Y ahora, que circulen... el manual, la palabra y la vida para seguir sumando voces y sueños.

**SECRETARÍA GREMIAL NACIONAL SADOP
CABA, Agosto de 2019**









BIBLIOGRAFÍA

- **Abal Medina, Paula** (2014): *Ser solo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina Actual*. Ed. Biblios. Buenos Aires, Argentina.
- **Betancourt, Oscar** (1999): *Salud y seguridad en el Trabajo*. Ed. OPS/OMS-FUNSA. Quito, Ecuador.
- **Calera, Alfonso y otros** (2002): *La salud aboral en el sector docente. Guía para la prevención de riesgos*. Ed. Bomarzo. España.
- **Capón Filas, Rodolfo y otro** (2017): *Reformas Laborales*. Librería Editora Platense. La Plata, Argentina.
- **CCOO** (2013): *Guía del delegado y delegada de prevención*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO). España.
- **Cirigliano, Gustavo y otros** (2009): *Proyecto Umbral: Resignificar el pasado para conquistar el futuro*. Ediciones CICCUS. Buenos Aires, Argentina.
- **Cornaglia, Ricardo J.** (2004): *Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho Sindical*. Ed. La Ley. Buenos Aires, Argentina.
- **Corte, Néstor T.** (1994): *El modelo Sindical Argentino*. Ed. Rubinzal. Santa Fe.
- **Dejours, Christophe** (2001): *Trabajo y Desgaste Mental*. Ed. Lumen Humanitas. Buenos Aires, Argentina.
- **Dejours, Christophe** (2009): *Trabajo y Violencia*. Ed. Modus Laborandi. Madrid, España.
- **Dessors, Dominique, Marie-Pierre Guiho-Bailly** (1998): *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Ed. Lumen Humanitas. Buenos Aires, Argentina.
- **Elías, Jorge** (2010): *Manual de derecho laboral para trabajadores*. CGT Regional Rosario.
- **Etala, Carlos Alberto** (2007): *Derecho colectivo del trabajo*. Ed. Astrea. Buenos Aires, Argentina.
- **Llorens, Clara y otros** (2015): *Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO). España.

- **Neffa, J. César** (1988): *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Ed. Hvmánitas. Buenos Aires, Argentina.
- **Neffa, J. César** (1995): *Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa*. CEIL-PIETTE. Buenos Aires, Argentina.
- **Neffa, J. César** (2003): *El Trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. CEIL-PIETTE/Ed. Lumen. Buenos Aires, Argentina.
- **Neffa, J. Cesar** (2015): *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. CEIL-CONICET /UNNE / UNLP/ UNM / UMET CITRA. Buenos Aires, Argentina.
- **Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación** (2014): *Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales*. Disponible en: <https://www.argentina.gov.ar/trabajo/oavl/estudios>. CABA, Argentina.
- **Pasten de Ishihara, Gloria Marina** (2018): *La protección de los derechos de la mujer en el ámbito laboral*. Leyes 20.744 y 26.485. Librería Editora Platense.
- **Rial, Noemí; Machado, José D.; De Manuele, Abel** (2011): *Manual para representantes sindicales*. Ed. Rubinzal - Culzoni. Buenos Aires, Argentina.
- **SADOP** (2009): *Manual del Delegado*. Seccional Córdoba.
- **SADOP** (2010): *SADOP y los Argentinos 1936- 1989*.
- **SADOP** (2010): *Estatuto del Sindicato Argentino de Docentes Particulares*.
- **SADOP** (2013): *Primera Encuesta Nacional sobre CyMAT de los Docentes Privados*.
- **SADOP** (2016): *Manual del Delegado Gremial*. Seccional Tucumán. Argentina.
- **SADOP** (2017): *“70 años defendiendo tus derechos”* en Revista La Tiza. Edición n° 63. Buenos Aires, Argentina.
- **SADOP** (2018): *Manual de la Delegada y el Delegado Sindical*. Seccional Prov. de Buenos Aires.
- **Suarez, Carina V.** (2019): *Ley de Contrato de Trabajo .Comentada. Concordada*. Ed. García Alonso. Argentina.
- **Strega, Enrique** (2014): *Asociaciones Sindicales. Ley n° 23.551*. Ed. La Ley. Argentina.
- **Vitró, Héctor Carlos** (2014): *Manual Práctico del Delegado Gremial*. Ed. Del País.

