

Las Paritarias (negociación colectiva) como herramienta de lucha por las condiciones pedagógicas y laborales. La experiencia argentina*

Noemí Tejeda¹

Resumen

En el contexto de pandemia, las y los maestros reorganizaron su trabajo y adaptaron sus condiciones para garantizar el derecho a la educación pública a través del trabajo a distancia o en línea, esta situación de inmediato derivó en múltiples problemáticas asociadas a la sobrecarga laboral, limitación de derechos como la toma de licencias por enfermedades o deterioro físico y mental como consecuencia. Sin embargo, la experiencia argen-

tina de negociación colectiva a través de la paritaria nacional, consiguió importantes logros y acuerdos con fuerza de ley nacional, que dieron paso a la regulación del trabajo docente en contexto virtual, garantizando el respeto de los derechos ganados y el aseguramiento de condiciones y derechos mínimos para el trabajo docente en la pandemia.

La negociación colectiva como herramienta de lucha

En agradecimiento a la Red SEPA, a las y los maestros, profesoras y profesores de nuestra Latinoamérica y del mundo entero por el esfuerzo que están haciendo en estos momentos excepcionales para la humanidad en

* Participación presentada en el webinar “El capitalismo de plataforma virtual. Tecnologías, formas de control en la educación y ganancias de las grandes corporaciones”. 23 de junio 2020.

1. Secretaria Salud Laboral de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina.



medio de una pandemia, quiero compartir una experiencia que nos hace sentir orgullosas y orgullosos del valor de la organización sindical, del valor de las paritarias para la docencia y de la negociación colectiva para las y los trabajadores de nuestros países.

Son momentos de incertidumbre, pero también de algunas certezas que tienen que ver con que hoy, más que nunca y a contrapelo del avance de las políticas neoliberales, se ha revalorizado en el mundo entero la importancia de la centralidad de los Estados, la necesidad de las políticas públicas, en este caso, de la salud pública enfrentándonos a la pandemia de COVID 19, pero, también en relación con la educación pública.

También se torna indispensable la regulación del Estado con relación al uso y manejo de las tecnologías; ya que el avance de la pandemia puso de la noche a la mañana a la docencia del mundo entero a enseñar y educar a la distancia, usando justamente estas nuevas tecnologías que están siendo utilizadas como “la posibilidad” para seguir garantizando lo que nosotros llamamos en Argentina la “continuidad pedagógica” y asegurar el derecho social a la educación de niños, niñas y jóvenes de todo el país y de cada país del mundo.

En ese marco, tuvimos que reorganizar nuestro trabajo y nuestra tarea docente para las condiciones de la educación a distancia, lo que significó asumir rápidamente las profundas modificaciones de nuestras condiciones de trabajo. Por eso desde la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) planteamos la necesidad y urgencia de un acuerdo paritario que definiera, en primer lugar,

que nuestra tarea docente no puede encuadrarse en las condiciones estrictas del “teletrabajo”, sino de un trabajo realizado en un contexto virtual o no presencial que permita que, en parte, se sostiene con el uso de las tecnologías; y que dichas tecnologías tienen que estar garantizadas por los Estados y puestas a disposición de la docencia y del estudiantado.

Ese trabajo virtual, al poco tiempo de andar, generó la sobre carga laboral. Motivados por la situación, desde CTERA hemos hecho una encuesta destinada a conocer la real situación laboral educativa en este nuevo contexto. De la misma participaron 15.000 mil docentes de todo el país. Entre los principales resultados, se observó que el 80% acusa la duplicación del tiempo de trabajo en esta modalidad virtual, como así también la desregulación, flexibilización, y precarización las condiciones de trabajo. Asimismo, se ha autolimitado la toma de derechos, por ejemplo, observamos que las y los docentes no toman sus licencias aun estando enfermas/os y que, a su vez, esta sobre carga laboral deviene en padecimientos de distinto tipo como: deterioro y cansancio visual, contracturas y dolencias musculares y articulares. Por otro lado, está la exigencia de la conexión prácticamente individual con los estudiantes, que no solo requiere mayor cantidad de tiempo, sino también otras exigencias como preparar el material de trabajo para una clase virtual y también en la comunicación concreta con los estudiantes, que es una comunicación prácticamente individual.

En este aspecto también se ha observado que se desdibuja el límite entre la jornada laboral y la vida familiar y personal ya que en su mayoría cada docente

ha transformado su casa en un aula. El agravante en la situación también está dado por la condición de género, ya que nuestro sector docente hay un 80% aproximadamente de docentes mujeres, quienes, en su condición, tienen mayoritariamente a cargo de niñas y niños en edad escolar, esto ha complicado y complejizado la tarea docente y la vida de los trabajadores.

Por estas razones, se comenzó a trabajar para tener un marco normativo que garantice mejores condiciones hasta que, el pasado 4 de junio de 2020, se pudo concretar un acuerdo entre Sindicato y Gobierno nacional, en el marco de la mesa de negociación colectiva de la Paritaria Nacional Docente.

Cuando nos sorprende la pandemia, ya habíamos recuperado esta herramienta de lucha y de mejora de las condiciones de trabajo desde una perspectiva colectiva. Recordando que esta instancia había sido derogada por el último gobierno neoconservador que estuvo sometiéndolo los derechos de las y los trabajadores hasta fines de su mandato en el año 2019.

La paritaria docente

Actualmente hay otro gobierno nacional, que habilita el diálogo y el debate, y que permite llegar a ciertos acuerdos que tienen fuerza de ley y que sirven de base para otros acuerdos en las provincias y jurisdicciones. Las provincias por su lado pueden acordar mejores condiciones que las nacionales, pero el piso son las nacionales. Por eso son tan importantes estos 11 puntos del acuerdo paritario alcanzados el 4 de junio 2020.

Definir el trabajo docente en contexto virtual, no presencial. Relacionado con el acuerdo de base al convenio colectivo de trabajo 177. Insistimos en que esto es en un contexto de virtualidad y solo por la emergencia de la pandemia, pero que jamás el trabajo docente presencial puede reemplazarse, por la presencialidad que implica la tarea de educar, de intercambiar con otros y otras, el trabajo colectivo no solo con nuestras compañeras y compañeros, sino con los estudiantes. Mientras tanto debemos regular el trabajo virtual, por eso lo definimos como trabajo docente no presencial y no teletrabajo.

La tarea se llevará a cabo mediante tecnologías de la comunicación y la información aptas para ser aplicadas en la virtualidad.

El trabajo virtual debe mantener la integridad de la remuneración que se tiene en el salario docente, y a su vez debe respetar todos los regímenes de licencia que han sido ganados también por la vía de la lucha que están expresados en estatutos y acuerdo paritario. Y que a su vez las suplencias deben tener remplazo, cuando un docente se enferma haya un reemplazo.

Relacionado a la jornada de trabajo. El corrimiento de los límites y la flexibilización han hecho que a veces la jornada de trabajo no se respete, tanto porque se le dan instrucciones al directivo de escuela o a los maestros en cada cátedra y no se respeta la jornada. Sobre el tema planteamos el respeto a la jornada de trabajo conforme fue designado por las cargas horarias y fundamentalmente ratificando el derecho al descanso, que cada gobierno de jurisdicción establezca los límites en los cuales un directivo o docente deba comunicarse con los estudiantes y su familia, evitando la conexión a cualquier hora del día, o fin de semana. Y en este caso apelamos al derecho a la desconexión, tratando de que cada trabajador tenga el derecho a la desconexión cuando hablamos de tiempos de descanso como feriados o al término de las jornadas laborales.

Riesgo de trabajo: cobertura de accidentes laborales durante la pandemia para el trabajo docente en contexto virtual o no presencial.

El reconocimiento total del trabajo docente en contexto virtual en el marco de los derechos gremiales que están establecidos.

Compromiso del Estado nacional de proveer progresivamente recursos tecnológicos, que permitan cumplir con la tarea de la virtualidad, pero también aún sin la virtualidad poder tener los recursos tecnológicos en condiciones de igualdad, se hablaba de universalización que tanto estudiantes como magisterio puedan tener el acceso a las nuevas tecnologías, en ese marco hemos pedido la recuperación del programa “Conectar Igualdad” que otorgaba no solo la netbook a los profesores



y estudiantes, sino que también establecía bases para una soberanía del conocimiento en relación al uso de plataformas. El gobierno actual está trabajando en retomar este programa, aunque no igual, pero si considerando el acceso a las computadoras o a los dispositivos de última generación y también a la generación de plataformas virtuales propias, del estado nacional y los estados provinciales, que permitan no depender de todas las plataformas y de los grupos multinacionales.

Todos y todas las trabajadoras de la educación en ejercicio deben tener formación gratuita por parte del Estado. Hoy el manejo de las nuevas tecnologías es una necesidad de formación. La falta de preparación en este aspecto se vuelve parte de otros problemas, como el estrés laboral, provocado por el enorme esfuerzo hecho para aprender en poco tiempo a manejar nuevas tecnologías y a la vez estar atendiendo al estudiantado a través de estos medios.

Para el retorno a las aulas y el reinicio a la actividad presencial educativa en las escuelas, se necesitan condiciones de infraestructura, equipamiento, salud, seguridad e higiene, que eviten que el virus se transmita, y para que no haya más contagios. Para esto, se recuperó un acuerdo paritario hecho en 2011, llamado “los 12 puntos básicos”, los cuales plantean la necesidad de cumplir con ciertos requerimientos mínimos antes de

enviar a docentes y estudiantes a los edificios escolares.

Toda norma y protocolo que se redacte para poder volver al trabajo en los espacios físicos de las escuelas debe contar con la participación de los trabajadores y de todas las instancias para poder generar protocolos: cantidad de alumnos, provisión de los elementos de protección que debe dar el Estado respecto a la salud.

El cumplimiento efectivo de las provincias y las patronales deben cumplir con los acuerdos, por eso dentro de 30 días vuelve a reunirse la comisión de la paritaria para evaluar la aplicación de este convenio, porque el convenio tiene alcance nacional, pero en cada jurisdicción se debe controlar el cumplimiento de estos puntos.

Quiero cerrar agradeciendo y señalando que como maestros/as y profesores/as, esto está a disposición de las y los trabajadores, como un antecedente. Seguro habrá más cosas para avanzar, la escuela pública enseña, resiste y sueña; y nosotros hemos enseñado que en esta contingencia hemos puesto los mayores esfuerzos para garantizar el derecho social a la educación, pero también es claro que tenemos que seguir garantizando las mejores condiciones de trabajo y salir de la pandemia con aprendizajes y con mayores y mejores derechos para garantizar mejor educación pública en nuestros países.