

LA REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE EN TIEMPOS DE EXCEPCIONALIDAD

Propuestas para la Negociación

En la actual situación de emergencia y excepcionalidad que estamos atravesando, a consecuencia de la Pandemia por Covid-19, nuestra organización sindical llevó adelante la Encuesta Nacional “**CONTANOS PARA CUIDARTE**”, diseñada e instrumentada por el Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de SADOP, que se realizó en todo el país en el período comprendido entre el **2 y el 12 de abril** de 2020.

El cuestionario ha sido respondido por más de 8.000 docentes privados de los niveles inicial, primario, secundario, terciario y universitario. Los resultados fueron procesados y difundidos y hemos instalado en la agenda pública el tema de los profundos cambios que por estos días se vienen dando en la organización del proceso de trabajo docente, en esta situación excepcional y transitoria.

El abordaje integral de la temática revela una fuerte intensificación del trabajo y las consecuencias que se derivan para la salud de nuestro colectivo laboral y nos ha permitido visibilizar y aportar a la desnaturalización de sobrecargas e incluso abusos, derivados de una abrupta implementación, que también viene a poner en escena diferencias y desigualdades preexistentes al interior del sistema educativo, en todo el país.

Atento nuestra relación de empleo privado creemos necesario abordar con el sector empleador, en todos los niveles de la negociación, el tratamiento de estos temas. Frente a los cambios en la extensión, contenido y carga de trabajo habrá que fijar nuevas pautas generales, claras y aplicables a todas y todos los trabajadores alcanzados.

Una de las notas tipificantes del trabajo docente, su presencialidad, ha sido transitoriamente alterada por razones de salud pública y en consecuencia el lugar de trabajo se ha trasladado a los hogares de las y los trabajadores. Es evidente que se han producido importantes alteraciones en la organización del trabajo y que las mismas deben ser abordadas.

La Ley de Contrato de Trabajo pone en cabeza del empleador las facultades de organización y dirección y señala expresamente que este “deberá preservar y mejorar los derechos personales y patrimoniales del trabajador” atendiendo siempre a la exigencias de la organización del trabajo con el “respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso de derecho” Asimismo señala que las partes enmarcarán la relación laboral en el principio de buena fe. (artículos 63, 64, 65, 68 y cc LCT).

En esta línea, la propia Resolución MTEySS N° 279/2020 en su artículo 1° establece: “Los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio” quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo. **Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada”.**

Por lo tanto, en base a la normativa laboral vigente, como así también a las recomendaciones de OIT y los acuerdos alcanzados, tanto a nivel nacional como internacional, por otras organizaciones sindicales en esta pandemia, hemos elaborado una serie de cláusulas básicas que podemos utilizar en los diferentes niveles de la negociación paritaria, tanto nacional como jurisdiccional, en las mesas propias de nuestro sector y en los establecimientos educativos, ejerciendo plenamente la representación de las y los docentes de gestión privada en cada uno de esos ámbitos, entendiendo que la organización del trabajo es un proceso colectivo y como tal debe ser abordado para alcanzar nuevos acuerdos sobre condiciones de trabajo.

Consideramos que el abordaje con la participación y representación organizada de todas y todos los trabajadores a través de nuestro Sindicato, tanto al momento del diagnóstico como de la intervención, es imprescindible en este tiempo, donde el aislamiento significa para las y los trabajadores una enorme dificultad para la participación y una situación de disminución y vulnerabilidad, a la hora de negociar individualmente con su empleador las nuevas exigencias que demanda la tarea cotidiana.

Por todo lo expuesto y en función de las principales dificultades expresadas por las y los trabajadores, atendiendo a la necesidad de reorganización del trabajo y la protección integral de la salud, les compartimos los puntos principales para trabajar e incorporar a los acuerdos cuya celebración promovamos:

1.- Distribución del tiempo de trabajo con participación de la comunidad educativa.

- Establecer un **límite a la extensión de la jornada de trabajo**. Tomar como criterio general que **la misma no puede ser superior a la que se tenía con anterioridad a la pandemia.**
- **Acordar un marco temporal de inicio y fin de la jornada laboral** adaptado a las cualidades y necesidades del trabajador o trabajadora. Distribuir bien el tiempo significa también organizarlo adecuadamente y, por lo tanto, dentro del mismo, se deberán pautar las tareas y contactos por fuera del cual el docente no se encuentre presionado a responder, por ningún medio de comunicación.
- Coordinar **un horario de disponibilidad de las y los trabajadores**, teniendo en cuenta que trabajar en casa no significa tener que estar disponible las 24 horas. Los ritmos deben ser realistas, posibles de cumplir. Se deben pautar las tareas con un criterio jerárquico y lógico, respetando turnos, días y horarios.
- **Sistematizar tiempos y frecuencia, dentro de la jornada laboral**, para las reuniones plenarias, de ciclo, de área, de pareja pedagógica u otras agrupaciones afines.
- **Establecer horarios fijos** para el trabajo compartido y para la consulta interactiva y el contacto con alumnos/as, madres/padres o directivos a fin de contribuir a la previsibilidad y el orden en las agendas laborales y personales de las y los trabajadores y señalar expresamente que, por fuera de los mismos, no se reciben ni contestan consultas.
- **Facilitar los agrupamientos** entre los mismos espacios curriculares, independientemente de las divisiones y turnos, en vistas a la producción unificada y compartida de ciertos materiales para los mismos años.
- **Fomentar y acompañar** la realización de proyectos de articulación entre distintos espacios curriculares.

- **Establecer expresamente qué medios de comunicación serán utilizados y un orden preferente**, atendiendo especialmente al carácter invasivo de algunos de ellos. A modo de ejemplo, se debe pautar muy claramente el uso del WhatsApp y los horarios de envío de los mismos, dentro del marco de las reglas generales de extensión de la jornada.
- **Redefinir los contenidos pedagógicos prioritarios** en este contexto, especialmente realizar una programación que permita anticipar una agenda de trabajo proactiva, en función de un pensar situado.
- **Replantear las tareas administrativas** en función de las necesidades prioritarias.
- **Comunicar claramente a toda la comunidad educativa** los tiempos y demás acuerdos pautados y promover el cumplimiento de los mismos en beneficio del conjunto.

2.- Las herramientas y materiales de trabajo

La normativa laboral vigente pone en cabeza del empleador la provisión de todos los elementos necesarios para el desempeño de la actividad. En este contexto de excepcionalidad, son las y los docentes quienes ponen los bienes materiales de su propiedad (computadora, celular, etc.) y por lo tanto como **principio general** debe quedar claramente establecido que **el límite de exigibilidad del empleador queda dado por la efectiva disponibilidad del trabajador y la trabajadora**. Asimismo, debe considerarse especialmente:

- **Realizar un mapeo sobre los medios tecnológicos con los que cuenta cada docente** y las **modalidades personales de contratación de servicios digitales**, en vistas a que el empleador facilite los medios para poder llevar adelante la enseñanza remota.
- **El pago de un plus compensatorio por los gastos de luz, teléfono, datos móviles, internet, etc.** que el trabajador o trabajadora tienen debido al trabajo desde la casa. El artículo 76 de la LCT pone en cabeza del empleador la obligación

“de reintegrar los gastos suplidos por el trabajador para el cumplimiento adecuado del trabajo”.

- **Capacitación y formación en TICs** que deberán ser brindadas por el empleador.
- **Establecer la figura de un “facilitador digital” institucional que el empleador pondrá a disposición de** las y los trabajadores, para brindar, en caso de ser necesaria, asistencia y capacitación en esta nueva modalidad de trabajo.

3.- El Derecho a la DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión digital implica el respeto al tiempo de descanso de los y las trabajadoras una vez finalizada la jornada laboral, lo que incluso va a redundar en un mejor aprovechamiento del tiempo y la jornada de trabajo.

En este sentido, quienes tengan la responsabilidad de conducción sobre un equipo de personas, al sostener una posición preferente en el grupo de trabajo, deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital. Por lo tanto, es importante dejar sentado que **los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a los empleados fuera del horario y las pautas acordadas, o próximo a su finalización**, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente. Las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

Este derecho aplicado a las reuniones de equipo o respuestas a los padres y a fin de que las y los docentes puedan cumplir con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración, y no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las y los empleados.

4.- Protección de la privacidad

Enmarcado dentro de los derechos personalísimos resguardado en la Constitución Nacional y en el Capítulo 3 del Código Civil y Comercial de la Nación (artículos 51 a 61) y cc. En especial atender a las disposiciones del artículo 53 “**derecho a la imagen**”, sus límites y alcances.

DEPARTAMENTO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
SECRETARIA GREMIAL SADOP NACIÓN

Ciudad de Buenos Aires, 12 de Mayo de 2020.-