

# ACTA ACUERDO PARITARIO 2020 JUNIO 2020



**SECRETARIADO EJECUTIVO NACIONAL**

- **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

**• 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.

**• Secretario de Comunicación y Prensa**

Gerardo Alzamora

**• Jefe de Prensa**

Claudio Marazzita

**• Equipo de Comunicación y Prensa**

- Gabriela Fasani
- Geraldine Elhom
- Hugo Mannini
- Juan Martín Pavón Jaureguiberry

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN.</b> _____	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN: LA PARITARIA FEDERAL DOCENTE.</b> _____	<b>9</b>
• <b>BREVE RECORRIDO HISTÓRICO.</b>	<b>9</b>
• <b>SADOP, ACTOR CENTRAL EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL ACTA ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DE FECHA 4/6/2020.</b>	<b>11</b>
<b>ACTA ACUERDO PARITARIO (4/6/2020).</b> _____	<b>14</b>
<b>12 CONDICIONES BÁSICAS DE INFRAESTRUCTURA ESCOLAR (DECRETO N°922/11).</b> _____	<b>20</b>

<b>ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS ACORDADAS EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS LABORALES Y SINDICALES.</b>	<b>25</b>
• DEFINICIÓN DE TRABAJO DOCENTE EN CONTEXTO VIRTUAL O NO PRESENCIAL.	25
• REMUNERACIÓN, RÉGIMEN DE LICENCIA Y COBERTURA DE RIESGOS DE TRABAJO.	26
• CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.	28
• DERECHO A LA PRESERVACIÓN DE LA INTIMIDAD FAMILIAR Y EL DESCANSO.	30
• CONVENIO MARCO Y POSIBILIDAD DE AMPLIACIÓN DE DERECHOS EN ACUERDOS JURISDICCIONALES Y EN LOS LUGARES DE TRABAJO.	30
• PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES.	31
• MONITOREO DEL ACUERDO.	31
<b>CUADRO DEL CONTENIDO DEL ACTA ACUERDO PARITARIO SOBRE CYMAT</b>	<b>33</b>

# DERECHO al trabajo



# PRESENTACIÓN

***“Participar es tener algo que decir,  
es tomar parte en las decisiones.  
Participar es ya hacer prevención:  
pasar de la expresión colectiva  
a la acción colectiva.”***

Con alegría y convicción militante queremos presentarles, en este material, elaborado para compartir con ustedes, nuestro análisis de la primera Acta Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo Docente, firmada por SADOP el 4 de junio de 2020 en la Paritaria Nacional.

La negociación colectiva que culminó con la firma del acta debe ser entendida como un proceso, como una práctica social fundamental, que se llevó adelante en un contexto de excepcionalidad a nivel mundial como consecuencia de la pandemia por Covid-19 y donde se alcanzaron pautas relevantes que definen y regulan la organización del trabajo en este tiempo de aislamiento social, preventivo y obligatorio y continuidad del proceso pedagógico sin presencialidad.

Enfocados en esta perspectiva podemos dimensionarla en todo su alcance, resaltando su verdadera importancia, dado que este camino de diálogo para resolver intereses contrapuestos resulta inseparable de nuestra acción sindical, sostenida y construida con la participación de todas y todos los trabajadores de la educación de gestión privada. El acuerdo paritario creció desde el pie, reflejando crudamente las modificaciones que el proceso de trabajo docente estaba sufriendo y la afectación sobre la salud, cuestión que requería una urgente intervención.

Sabemos que la relación entre Trabajo y Salud se juega claramente en la organización del trabajo y en estos tiempos de excepcionalidad reaparecen los debates pendientes vinculados a la extensión de la jornada laboral, el contenido del trabajo, los riesgos psicosociales presentes y la necesaria participación de las y los trabajadores en la construcción de una Escuela Saludable.

Sostenemos que la defensa de las condiciones de trabajo y salud es tarea de todos y todas, en cada lugar de trabajo, en cada escuela, con cada compañero y compañera. Nos presenta a cada paso el desafío de construir colectivamente.

Alcanzar un trabajo seguro, digno y saludable es posible. Consideramos que el acta acuerdo permite no sólo poner límites a la intrusión de las exigencias laborales en el espacio doméstico, sino que también ha sentado las bases para establecer las condiciones mínimas para el trabajo desde casa, abriendo la discusión de estas y otras cuestiones que se volverán visibles, protagónicas y de fundamental tratamiento en la discusión que viene: el esquema de cuándo y cómo volvemos a las escuelas.

El Acuerdo Paritario se construyó colectivamente, pero ahora tenemos que hacerlo valer, militarlo, llegando a cada lugar de trabajo, a cada docente que trabaja en la educación pública de gestión privada, fortaleciendo la acción de nuestros delegados y delegadas, que ocuparán una función central en su difusión y aplicación cotidiana.

Hemos elaborado este material que incluye información necesaria para la acción sindical, para seguir defendiendo los derechos reconocidos y construyendo nuevos derechos producto de la adecuación de estas pautas a la realidad de cada una de las jurisdicciones y de cada uno de los establecimientos educativos.

Para que el Acta Acuerdo sea derecho vivo debe ser conocida y aprehendida por las y los docentes de todo el país, debe hacerse carne.

Así surgirán nuevas necesidades y construiremos nuevos derechos. Así seguiremos transformando la realidad.

Abrazo fraterno.

**Jorge Kalinger**  
**Secretario General**  
**SADOP-CDN**



# INTRODUCCIÓN

## LA PARITARIA FEDERAL DOCENTE. BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

En febrero de 2008, fruto de la lucha que durante años protagonizamos las organizaciones sindicales docentes en todo el país, comenzó a funcionar la PARITARIA FEDERAL DOCENTE, que fue reconocida y regulada por el artículo 10 de la Ley de Financiamiento Educativo N°26.075 y el Decreto Reglamentario N°457/07, siendo una conquista de vital importancia para el proceso de negociación y ampliación de derechos, ya que reconoce y fortalece el carácter colectivo del trabajo, consagrando la participación de las y los docentes, en un pie de igualdad con los/las empleadores/as, al momento de discutir y acordar salarios y dignas condiciones de trabajo.

En la Paritaria Federal participan los (5) cinco sindicatos docentes con personería gremial a nivel nacional, el Consejo Federal de Educación y los Ministerios de Trabajo y Educación de la Nación. SADOP, en ejercicio de la representación de las y los trabajadores docentes de gestión privada, Personería Gremial N°90, integró dicho ámbito desde su conformación.

El artículo 10 de la Ley de Financiamiento 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.”

Cabe subrayar que en la paritaria se fijan parámetros salariales y de condiciones de trabajo que serán de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el país, que deberán ser respetados en las negociaciones jurisdiccionales, alcanzando así un piso mínimo de imprescindible protección, que garantice una visión integral del Sistema Educativo, en todos sus aspectos.

**La Paritaria Federal Docente es un derecho de todos los trabajadores y trabajadoras de la educación argentina garantizado por el artículo 67 inciso I) de la Ley de Educación Nacional -LEN N°26.206-, también es la herramienta que, por su fuerza colectiva para negociar, permite alcanzar mejores condiciones de trabajo y vida para todas y todos los docentes del Sistema Educativo Nacional.**

Asimismo, la Ley de Educación Nacional en su artículo 2 expresamente determina que la “educación y el conocimiento son un bien público y un derecho personal y social, garantizados por el Estado” agregando en su artículo 3 que “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 de-

rechos humanos y libertades fundamentales y fortalecer el desarrollo económico-social de la Nación”.

En este marco, conforme los fines y objetivos del Proyecto Educativo, el Estado Nacional es responsable del financiamiento de la educación y se compromete a garantizar el presupuesto educativo, los salarios docentes acordados en la Paritaria 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.

En 2018, mostrando una clara actitud de desconocimiento del marco constitucional y legal vigentes, el gobierno de Mauricio Macri dicta el decreto PEN N°52/2018 que modifica y deroga varios artículos del decreto N°457/07, **excluyendo expresamente a las y los docentes de gestión privada, y por ende a SADOP, de la participación en la Paritaria Federal Docente.** Nuestra organización sindical accionó judicialmente a nivel nacional e internacional contra ese decreto que violaba la Constitución Nacional Argentina, la Ley de Educación Nacional y la Ley de Financiamiento Educativo.

En la práctica, la inactividad de la Paritaria Federal Docente significó una etapa en la que estuvo negado el diálogo y no se pudo lograr ningún avance en la mejora de las condiciones laborales docentes. Ante este retroceso, los y las docentes fuimos capaces de sostener la lucha, ganar la calle, interponer las acciones necesarias a nivel nacional e internacional, a fin de lograr el reconocimiento de nuestro legítimo derecho a integrar la mesa paritaria en el ámbito nacional, convencidos que, siendo el lugar donde se discute el marco general y mínimo de nuestros salarios y condiciones de trabajo, los y las docentes de gestión privada no podemos estar ausentes. La resistencia y el reclamo sostenido nos permitieron reconquistar los derechos que nos habían sido injustamente arrebatados.

En la actualidad transitamos una nueva etapa, marcada por el retorno de SADOP a la PARITARIA FEDERAL DOCENTE, derecho que nos fue reconocido por el gobierno actual y se restableció mediante el decreto 92/2020, publicado en el Boletín oficial el 22 de enero de 2020. El regreso al ámbito paritario es un logro institucional muy importante para todo SADOP, consecuencia de la construcción histórica de nuestro sindicato, conquistado con la movilización en la calle y el trabajo cotidiano en defensa de una educación pública de calidad para todas y todos.

Cabe destacar, que el decreto 92/2020, que enmarca esta nueva etapa en las negociaciones del colectivo docente, incorporó a las entidades representativas de las y los empleadores de la educación pública de gestión privada, como invitadas a participar e intervenir en las negociaciones, sin perjuicio del respeto a los ámbitos propios de negociación del sector educativo de gestión privada, garantizados por la normativa vigente.

Asimismo, el Estado asumió el compromiso de convocar a la Comisión Paritaria en noviembre de cada año, a fin de garantizar un lapso considerable de negociaciones que permitan arribar a acuerdos salariales, antes del inicio del siguiente ciclo lectivo.

El 26 de febrero de 2020 las y los paritarios nacionales firmaron la primera acta paritaria de esta nueva etapa, acordando una recomposición que actualizó el salario mínimo garantizado y fijó el pago de una suma fija en 4 cuotas hasta junio/2020 inclusive.

A partir de ese momento, el proceso de negociación mantiene una actividad sostenida, con participación de todos/as los/las actores/as, fundamentalmente en el desarrollo de las comisiones técnicas específicas, en el ámbito del Ministerio de Educación Nacional.

## SADOP, ACTOR CENTRAL EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL ACTA ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DE FECHA 4/6/2020

La situación de emergencia y excepcionalidad que atravesamos a consecuencia de la pandemia por Covid-19, trajo aparejada la decisión de suspender la concurrencia a los establecimientos educativos, tanto para alumnos/as como para docentes y el aislamiento social preventivo y obligatorio en los hogares, para habitantes de todo el territorio nacional, desde marzo/2020.

No obstante, el gobierno nacional, reconociendo el carácter de derecho humano individual y social que posee la Educación, tomó la decisión política de garantizar la continuidad pedagógica y sostener el sistema educativo, con modificaciones profundas en referencia a lugar de trabajo, contenido de las tareas y sostenimiento de los vínculos en la comunidad educativa.

En ese contexto, nuestra organización sindical llevó adelante desde el 2 al 12 de abril, la Encuesta Nacional **"CONTANOS PARA CUIDARTE"**, que fue respondida por más de 8.000 docentes privados de los niveles inicial, primario, secundario, terciario y universitario de todo el país. Dicha encuesta fue diseñada e instrumentada por el Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de SADOP, definida por el Secretariado Ejecutivo Nacional como un instrumento para la acción sindical, cuyo primer objetivo fue acercarnos al colectivo de trabajadores y trabajadoras que representamos en tiempos de distanciamiento social, ponernos en contacto y escucharlos para saber cómo están transitando este tiempo de excepción, cuáles han sido las principales alteraciones en la habitualidad de su trabajo y las implicancias que esto tiene sobre la salud.

Los resultados fueron inmediatamente procesados y difundidos cumpliéndose con otro de los objetivos fijados: el de instalar en la agenda pública el tema de los profundos cambios producidos en la organización del proceso de trabajo docente, en esta situación excepcional. Asimismo, estos datos fueron insumos fundamentales para la elaboración del documento **"La Reorganización del Trabajo Docente en Tiempos de Excepcionalidad. Propuestas para la Negociación"** que llevamos a la Comisión de Condiciones de Trabajo de la Paritaria y cuyo contenido se vio reflejado en el texto del Acta Acuerdo suscripto.

Todo este proceso de años de lucha y compromiso con la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo -CyMAT- y la protección integral de la salud de las y los docentes de gestión privada, se plasman en la firma de este **Acuerdo Paritario**, que también ratifica los principios generales receptados en la LEN, reconociendo expresamente la importancia del trabajo docente de todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional y la presencialidad, como una de las notas esenciales de la actividad pedagógica, valorizando la escuela y su función, asumiendo el compromiso del fortalecimiento de la educación pública.

En definitiva, en estos tiempos de cambios a nivel planetario, a los que no escapa nuestro país, el trabajo docente pensado y expresado colectiva y organizadamente constituye un lugar de resguardo, de protección de derechos y de construcción de respuestas comunes ante situaciones inéditas. Hemos sido capaces de partir de la realidad, recogiendo las voces de nuestras compañeras y compañeros de todo el territorio nacional para volver a esa realidad, con un instrumento que la refleja y ofrece propuestas de intervención para cambiarla.

La paritaria está en movimiento, sigamos construyendo con mucha decisión y firmeza para alcanzar más y mejores derechos.

**SECRETARÍA GREMIAL NACIONAL**

**Junio 2020**



# DERECHO A COBRAR LA TOTALIDAD DEL SALARIO



EN CONTEXTO VIRTUAL O NO PRESENCIAL

**Acta  
Acuerdo Paritario  
junio 2020**

En la Ciudad de Buenos Aires a los cuatro días del mes de junio del año dos mil veinte, siendo las 17:30 horas se reúnen por ante el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** representado en este acto por el Ministro Claudio O. MORONI, en calle Pizzurno 935 de la Capital Federal, conforme a lo dispuesto por el Decreto N° 457/2007 y su modificatorio, y como resultado de las reuniones de la Comisión Técnica de Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CyMAT), los representantes del Estado y de las entidades que seguidamente se indican, en el marco del artículo 10 de la Ley N° 26.075 de Financiamiento Educativo, con relación al Convenio Marco allí dispuesto, a saber: por el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**, el Ministro Nicolás A. TROTTA y por el **CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN**, su Secretaria General Marisa DÍAZ, y los integrantes de su Comité Ejecutivo: María Agustina VILA (provincia de Buenos Aires) miembro titular por la Región CENTRO; José Manuel THOMAS (provincia de Mendoza) miembro titular por la región CUYO; Juan Pablo LICHTMAJER (provincia de Tucumán) miembro titular por la región NOA; Daniela TORRENTE (provincia de Chaco) miembro titular por la región NEA; y María Cecilia VELAZQUEZ (provincia de Santa Cruz) miembro titular por la región SUR; y por las entidades sindicales: **CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (CTERA)**: Sonia ALESSO, Roberto BARADEL, Eduardo LÓPEZ, Luis BRANCHI, y Juan MONSERRAT; **UNIÓN DOCENTES ARGENTINOS (UDA)**: Norberto CABANAS; **CONFEDERACIÓN DE EDUCADORES ARGENTINO (CEA)**: Laura MAN; **ASOCIACIÓN DEL MAGISTERIO DE ENSEÑANZA TÉCNICA (AMET)**: Rubén BLANCO; y el **SINDICATO ARGENTINO DE DOCENTES PARTICULARES (SADOP)**: Jorge KALINGER.-----

Declarado abierto el acto, luego de un intercambio de opiniones las partes **MANIFIESTAN**:

- 
- a) Que la República Argentina se encuentra atravesando una situación excepcional debido a la pandemia del coronavirus COVID 19, que afecta a la región así como a una enorme cantidad de países del mundo. En función de ello el Gobierno Nacional ha determinado el estado de emergencia sanitaria y decretado el régimen de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio para toda la población, exceptuando de ello a las tareas consideradas esenciales. Coincidentemente con este espíritu protectorio de la salud de las/os ciudadanos/as se dispuso la suspensión de las actividades educativas presenciales en todos los niveles y modalidades educativos.
- b) Que resulta pertinente la iniciativa del Ministerio de Educación de la Nación para la convocatoria a un acuerdo paritario que regule los términos generales del desempeño de la actividad docente en las condiciones de excepcionalidad provocadas por la pandemia del coronavirus COVID-19, reconociendo los firmantes que **este acto constituye una acción explícita de fortalecimiento de la educación pública, de valorización de rol de la escuela, del carácter esencial de la actividad pedagógica presencial, observando los derechos laborales y el trabajo de las y los docentes** que se desempeñan en todos los

niveles y modalidades del sistema educativo nacional, procurando un aporte al conjunto de medidas orientadas a moderar, prevenir y remediar las situaciones de desigualdad, o de su agravamiento en el acceso a la educación por parte de las/los alumnos/as a consecuencia de la situación provocada por la pandemia.

Y como consecuencia de lo expuesto las partes **ACUERDAN**:

1. Reconocer como TRABAJO DOCENTE EN CONTEXTO VIRTUAL o NO PRESENCIAL al que se lleva a cabo desde el domicilio de los/as trabajadores/as o desde otro ámbito sin la presencia de alumnas y alumnos, hasta tanto se disponga el restablecimiento de las actividades presenciales en las instituciones educativas (constituyendo un marco normativo referencial el Convenio O.I.T. N° 177 sobre el trabajo a domicilio, aprobado por Ley N° 25.800); sin perjuicio de las experiencias mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación que se desarrollan en las modalidades rural, domiciliaria y hospitalaria, en contextos de encierro, jóvenes y adultos, y en la educación superior, conforme con lo dispuesto por el artículo 109 de la Ley N° 26.206.-----
2. En virtud de ello, esta tarea se llevará adelante mediante tecnologías de comunicación e información aptas para ser aplicadas en la virtualidad. Por la presente se conviene que esta forma de trabajo se llevará a cabo mientras se extienda la restricción del dictado de clases presenciales en los establecimientos educativos como consecuencia de la emergencia derivada de la pandemia COVID-19; sin perjuicio de la continuidad de las experiencias citadas en el punto 1. *in fine.*-
3. REMUNERACIÓN Y LICENCIAS. El/la docente en el marco de este contexto extraordinario de desempeño de su actividad conserva sus plenos derechos a la percepción del salario que le correspondiere según las normas jurisdiccionales y/o acuerdos paritarios correspondientes, y al goce de las licencias que correspondieren con ajuste a los mecanismos de cobertura que resulten necesarios como consecuencia de aquellas, con las adecuaciones que se establecieron a nivel jurisdiccional atento a la emergencia y conforme con los estatutos y normas particulares de aplicación.-----
4. JORNADA DE TRABAJO. Los y las docentes llevarán a cabo sus actividades bajo el criterio organizador de respetar un tiempo laboral equivalente a la carga horaria que determina el cargo y/u hora cátedra por el que han sido designados/as, sin tener que sobrecargarla en virtud de la excepcionalidad del formato de trabajo pedagógico que imponen las circunstancias actuales. Asimismo, se deberá observar el derecho a la preservación de su intimidad familiar y al descanso, en términos de acotaciones horarias. Con el mismo criterio de ordenamiento, las autoridades jurisdiccionales arbitrarán los medios necesarios para organizar regularmente los procesos de comunicación entre supervisión, equipos directivos, equipos docentes, familias y estudiantes. Esta cláusula se tomará como base el derecho a la desconexión digital en los horarios que el/la docente no pone a disposición su trabajo en el marco de la relación laboral.-----

5. RIESGOS DE TRABAJO. En todos los casos deberá asegurarse la cobertura de riesgos de trabajo, comprensiva de accidentes y enfermedades profesionales, para el trabajo docente en contexto virtual o no presencial conforme con la normativa y marco jurídico de aplicación que en cada jurisdicción corresponda.-----
6. AGREMIACIÓN. El trabajo docente en contexto virtual o no presencial regulado en este acuerdo debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales.-----
7. RECURSOS TECNOLÓGICOS. Los recursos tecnológicos existentes a nivel nacional y jurisdiccional son puestos a disposición de las y los docentes a los efectos de facilitar el desarrollo de sus tareas en la virtualidad y se procurará ampliarlos conforme a las disponibilidades y posibilidades de los/las empleadores/as; comprometiéndose el Ministerio de Educación de la Nación a proponer un programa progresivo para promover el acceso a los mismos por los/as docentes, colaborando con el desarrollo de sus tareas.-----
8. FORMACIÓN DOCENTE. El Ministerio de Educación de la Nación sostendrá las acciones de formación docente en servicio y gratuita para el trabajo virtual durante este período, con la participación de las organizaciones sindicales.-----
9. Para el reinicio de las actividades presenciales deberán tomarse los recaudos necesarios para que las condiciones de salubridad e higiene de los establecimientos educativos sean las adecuadas para la preservación de la salud de las y los docentes, las y los estudiantes, personal directivo y auxiliar abocado a la labor educativa; ratificando lo acordado por Acta Paritaria de fecha 22 de febrero de 2011, punto 4. en cuanto dispone: *"Aceptar las recomendaciones básicas de prevención elaboradas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para los centros educativos del país."*-----
10. Sin perjuicio de lo prescripto precedentemente las partes acuerdan que las normas, y protocolos específicos adicionales con relación al trabajo docente en contexto virtual o no presencial y asimismo para el retorno a las actividades presenciales a nivel nacional y jurisdiccional, serán consensuadas en los espacios institucionales nacional y jurisdiccional establecidos para tal fin.-----
11. Las partes acuerdan reunirse en un plazo de TREINTA (30) días con el objeto de evaluar la aplicación del presente acuerdo y analizar la evolución del contexto de emergencia y excepcionalidad. En idéntico sentido, con relación al ámbito de la educación pública de gestión privada se celebrará, asimismo, una reunión dentro del mismo plazo en el ámbito de negociación particular conforme con el régimen legal estatutario de aplicación.-----



Se hallan presentes en este acto, en carácter de invitados conforme a lo prescripto por el artículo 3° del Decreto N° 457/2007 el CONSEJO SUPERIOR DE EDUCACIÓN CATÓLICA (CONSUDEC) representado por José ÁLVAREZ, la CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA PRIVADA (CAIEP) representada por Rodolfo DE VINCENZI, y la JUNTA COORDINADORA DE ASOCIACIONES DE

LA ENSEÑANZA PRIVADA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (COORDIEP)  
representada por Norberto BALOIRA-----

Participan del acto, por vía remota, los siguientes miembros paritarios, quienes votan afirmativamente y suscriben el documento: María Agustina VILA DNI N° 27.942.576; José Manuel THOMAS DNI N° 25.667.000; Juan Pablo LICHTMAJER DNI N° 23.517.668 quien deja expresado el voto negativo de la provincia de JUJUY; Daniela TORRENTE DNI N° 23.658.138 quien deja expresado el voto negativo de la provincia de CORRIENTES y su solicitud de pase a cuarto intermedio; María Cecilia VELAZQUEZ DNI N° 16.029.736; Sonia ALESSO DNI N° 13.872.982; Roberto BARADEL DNI N° 18.394.601; Eduardo LÓPEZ DNI N° 17.331.853; Luis BRANCHI DNI N° 7.833.898; Juan MONSERRAT DNI N° 12.887.293; y Jorge KALINGER DNI N° 13.956.398 a cuyo efecto se constituye en el lugar el Director de Despacho del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Lic. Emiliano TAGLE, quien procede a interrogar a viva voz a cada uno de los mencionados sobre su acuerdo con el presente, quienes exhiben su documento nacional de identidad y prestan su conformidad, sobre lo que se deja debida constancia suscribiendo dicho funcionario la presente acta.-----

Se deja constancia, asimismo, que no suscriben el acta y se abstienen de votar: Norberto CABANAS DNI N° 13.749.104 de la **UNIÓN DOCENTES ARGENTINOS (UDA)**, quien manifiesta no encontrarse mandado, resulta escaso el tiempo para efectuar la consulta institucional y solicita cuarto intermedio; Laura MAN DNI N° 14.468.274 de la **CONFEDERACIÓN DE EDUCADORES ARGENTINO (CEA)** quien solicita se deje constancia de solicitud de cuarto intermedio para consulta a los órganos institucionales; y Rubén BLANCO N° 12.535.330 de la **ASOCIACIÓN DEL MAGISTERIO DE ENSEÑANZA TÉCNICA (AMET)** por no encontrarse mandado.----

Sin más, siendo las 18:45 horas, se da por finalizado el acto, firmando los comparecientes y prestando conformidad los asistentes por vía digital, por ante la autoridad administrativa del trabajo que manifiesta que: **a)** tiene presente el acuerdo suscripto por las partes en los términos expresados y que oportunamente, **b)** conforme a lo previsto en el artículo 5° inciso e) del Decreto 457/2007 se pronunciará conforme corresponda, notificando a las partes lo resuelto. **CONSTE.**-----



# DERECHO A LAS LICENCIAS



En contexto virtual o no presencial.

# 12

**Condiciones Básicas de  
Infraestructura Escolar  
(Decreto N° 922/11)**

**Es importante resaltar que este Acta Paritaria sobre Condiciones de Trabajo refleja las 12 condiciones básicas de infraestructura escolar acordadas en la Paritaria Nacional Docente del 2011 (Decreto N° 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 alumnado. 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 (matafuegos, 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.



"2010 – Año del Bicentenario de la Revolución de Mayo"

*Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social  
Superintendencia de Riesgos del Trabajo*

NOTA G.P. N° 2604/10

REF.: Establecimientos Educativos.  
Recomendaciones Básicas de prevención.

BUENOS AIRES, 23-FEB 2010

Con el objeto de disminuir los riesgos de infortunios que puedan ocurrir en los mencionados Establecimientos, se detalla a continuación 12 puntos básicos a tener en cuenta.

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 a tierra. Tableros eléctricos 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 (matafuegos, hidrantes, etc.). Simulacros de evacuación sistematizados. Puertas con apertura hacia fuera.
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, incendios de bosques y otras).
11. Edificio escolar en obra deben estar sin actividad escolar.
12. Provisión de Botiquín de Primeros Auxilios.

  
Dr. José Marcelo Rodríguez  
Gerente de Prevención  
Superintendencia de Riesgos del Trabajo

# DERECHO al respeto de la jornada laboral.



En contexto virtual o no presencial.

# **Análisis del Acta Acuerdo**

# ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS ACORDADAS EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS LABORALES Y SINDICALES

Para comenzar, diremos que el nuevo acuerdo paritario de fecha 4/6/2020 apuesta fuertemente al rol de la educación en este contexto de excepcionalidad y así lo expresa: **“una acción explícita de fortalecimiento de la educación pública, de valorización del rol de la escuela, del carácter esencial de la actividad pedagógica presencial, observando los derechos laborales y el trabajo de las y los docentes que se desempeñan en todos los niveles y modalidades del sistema educativo nacional” y, a su vez, como un aporte al “conjunto de medidas orientadas a moderar, prevenir y remediar las situaciones de desigualdad o de su agravamiento en el acceso a la educación, por parte de las/los alumnos/as a consecuencia de la situación provocada por la pandemia”.**

En este breve, pero contundente párrafo, se reafirman algunos principios generales receptados en la Ley de Educación Nacional N°26.206: el reconocimiento expreso acerca de la transcendencia de la tarea docente, la ratificación de la presencialidad como una de las notas tipificantes en el proceso de trabajo docente y la lucha contra toda desigualdad, promoviendo el fortalecimiento de una educación de calidad para todas y todos.

Dicho esto, pasaremos a analizar los principales puntos del Acuerdo.

## 1.- DEFINICIÓN DE TRABAJO DOCENTE EN CONTEXTO VIRTUAL O NO PRESENCIAL

Es el trabajo que se **“lleva a cabo desde el domicilio de los/las trabajadores/as o desde otro ámbito sin la presencia de alumnas y alumnos”, “tarea que se llevará adelante mediante tecnologías de comunicación e información aptas para ser aplicadas en la virtualidad” hasta que se disponga el restablecimiento de las actividades presenciales en las instituciones educativas.** El Convenio OIT nro. 177 (ratificado por Ley N°25.800) “trabajo a domicilio” se adopta como un marco normativo de referencia.

La definición contiene (4) cuatro notas tipificantes y un límite temporal.

- el contexto extraordinario
  - se realiza en el domicilio del trabajador u otro ámbito
  - sin presencia de alumnos/as
  - usando tecnologías aptas para la virtualidad.
- *límite temporal:* el total restablecimiento de las actividades presenciales en las instituciones educativas.

## 2.- REMUNERACIÓN, RÉGIMEN DE LICENCIA Y COBERTURA DE RIESGOS DE TRABAJO

***“El/la docente en el marco de este contexto extraordinario de desempeño de su actividad conserva sus plenos derechos a la percepción del salario que le correspondiere según las normas jurisdiccionales y/o acuerdos paritarios correspondientes y al goce de las licencias que correspondieren...conforme con los estatutos y normas particulares de aplicación”.***

Asimismo ***“...deberá asegurarse la cobertura de riesgos de trabajo, comprensiva de accidentes y enfermedades profesionales, para el trabajo docente en contexto virtual o no presencial...”.***

Este punto recepta (3) tres cuestiones importantes:

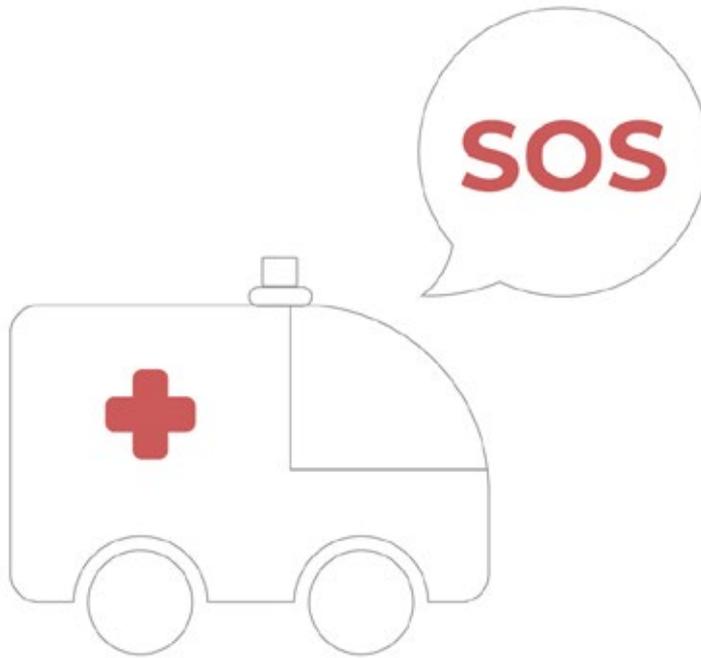
- ***el resguardo en cuanto al cobro íntegro de la remuneración*** respetando los acuerdos paritarios en materia salarial y la percepción en tiempo y forma, obturando cualquier intento de avance en cuanto a la posibilidad de aplicación del 223 bis de la LCT, como así también de reducciones salariales, congelamientos y desconocimientos de los aumentos ya acordados en las paritarias jurisdiccionales.

- ***el reconocimiento de la plena vigencia del régimen de licencia*** y, por lo tanto, de la posibilidad de ser utilizado por las y los docentes durante este tiempo de excepcionalidad, quedando expresamente aclarado que deben ponerse en funcionamiento los mecanismos de cobertura vigentes en el sistema educativo. Esto último en beneficio de alumnos/as y docentes, evitando que haya estudiantes impedidos de acceder a determinadas materias y/o sobrecarga sobre el resto de la planta docente.

- ***ratifica la obligación que tienen las ART de dar cobertura a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en esta nueva situación.*** Para que no haya dudas se debe relacionar con la definición de Trabajo Docente en Contexto Virtual o No Presencial, lo que automáticamente ajusta los alcances de la cobertura al esquema organizativo de la jornada que haya sido pautado en cuanto a extensión y rediseño del tiempo de trabajo.



# **DERECHO a la cobertura del riesgo de trabajo**



**En contexto virtual o no presencial.**

### 3.- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Como señalamos más arriba, el Acta Acuerdo define esta nueva forma de trabajo docente en tiempo de excepción y ahora, avanza un paso más, regulando cuáles son las condiciones básicas y cómo debe estar organizado.

Este es un punto muy fuerte del acuerdo ya que, aún en medio de la crisis que ha traído la pandemia, no sólo no se resignan derechos, sino que se avanza, creando nuevos derechos a partir de hechos nuevos. Se regula sobre organización del trabajo docente, se reconocen los riesgos psicosociales presentes, la sobrecarga demostrada en estos meses y se busca proteger integralmente la salud de las y los trabajadores. Desde sus inicios, la paritaria docente nunca había resultado tan explícita en esta materia, que ha sido abordada con mucha precisión y detalle.

*Puntualmente:*

**- EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: el tiempo laboral deberá ser “equivalente a la carga horaria que determina el cargo y/u hora cátedra por el que han sido designados/as”.**

Varias cuestiones a tener en cuenta:

- **la necesidad de analizar la Jornada Laboral Docente**, partiendo de la Jornada Legal, en cuanto a sus alcances y extensión, al mismo tiempo que aplica un criterio ordenador y limitante en estos tiempos excepcionales: un tiempo laboral equivalente al que el/la docente ya tenía sin sobrecarga de trabajo.

Estos límites generales abren la puerta a negociar en cada escuela, de manera colectiva, la distribución organizada de ese tiempo de trabajo.

Profundizando en esta línea, en cuanto al contenido de la jornada de trabajo, el acuerdo paritario fija que las **“autoridades jurisdiccionales arbitrarán los medios necesarios para organizar regularmente los procesos de comunicación entre la supervisión, equipos directivos, equipos docentes, familias y estudiantes”**. Es clarísimo el criterio ordenador de esta cláusula, donde se convoca a las partes que llevan adelante el proceso educativo a pautar las tareas y acciones que lo integran, los vínculos con todos los/las actores/as de la comunidad educativa, pero todo dentro de los límites de la extensión horaria definida.

**- ACCESO A LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS:**

Es de destacar que en este punto queda reconocido que el Estado y/o los empleadores, conforme la naturaleza jurídica de la relación de empleo estatal o privada de todos/as los/as docentes del Sistema Educativo, son los responsables de proveer las herramientas de trabajo. En esta situación de excepcionalidad que nos encontramos transitando:

- **“los recursos tecnológicos existentes a nivel nacional y jurisdiccional son puestos a disposición de los /las docentes a los efectos de facilitar el desarrollo de sus tareas en la virtualidad”.**

- **“se procurará ampliarlos (a los recursos tecnológicos) conforme a las disponibilidades y posibilidades de los/las empleadores”.**

- **El Ministerio de Educación de la Nación se compromete**, más allá de esta situación de excepción y poniendo en valor el uso de las herramientas tecnológicas, a **“proponer un programa progresivo para promover el acceso a los mismos por los/las docentes, colaborando con el desarrollo de sus tareas”.**

#### **- FORMACIÓN DOCENTE:**

Se reafirma el derecho a la formación docente, gratuita y dentro de la jornada laboral en tiempos de Trabajo a distancia, poniendo énfasis en una necesidad que ha quedado evidenciada, en cuanto a la capacitación y formación para el uso de recursos tecnológicos, que nos fueron impuestos de un día para otro por la misma realidad. El Acta expresa: **“El Ministerio de Educación de la Nación sostendrá las acciones de formación docente en servicio y gratuita para el trabajo virtual durante este período, con la participación de las organizaciones sindicales”.** En este punto queda plasmado, lo que en la práctica ya viene sucediendo, producto de la acción coordinada entre los cinco sindicatos docentes nacionales y el INFOD.

#### **- CONDICIONES DE SALUBRIDAD E HIGIENE DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS:**

Cabe destacar que en esta Acta se ratifica el punto 4 del Acuerdo Paritario del 22/2/11 sobre las “Recomendaciones básicas de prevención elaboradas por la SRT dependiente del MTEySS, para los centros educativos del País” incorporando así una exigencia muy concreta para el reinicio de las actividades presenciales a fin de garantizarse que **“las condiciones de salubridad e higiene de los establecimientos educativos sean las adecuadas para la preservación de la salud de las y los docentes, las y los estudiantes, personal directivo y auxiliar abocado a la labor educativa”.**

Se parte de un piso de exigibilidad, siendo una herramienta de mucha utilidad en cada lugar de trabajo, tanto para controlar su cumplimiento, como para intervenir protegiendo la salud de las y los trabajadores, frente a posibles incumplimientos de la parte empleadora.

## 4.- DERECHO A LA PRESERVACIÓN DE LA INTIMIDAD FAMILIAR Y EL DESCANSO

En esta cláusula se pauta el reconocimiento al descanso laboral y el acceso al tiempo libre, fijando durante la pandemia un derecho que debe seguir trabajándose cuando la misma acabe, porque incluye cuestiones tales como la “doble presencia” y la sobrecarga laboral, vinculadas a las tareas reales, que van más allá de los horarios y tareas prescriptas, e invaden la vida cotidiana de los y las trabajadoras.

Este acuerdo, y este punto en especial, se impregnan con la mirada de género, teniendo en cuenta que nuestro colectivo se encuentra constituido por más de un 80% de compañeras y que las cuestiones vinculadas al cuidado de hijos y adultos mayores se han visto agravadas en este tiempo, máxime considerando que el hogar, en medio del aislamiento social obligatorio, es el lugar donde se realiza el 100% del trabajo y al mismo tiempo, donde se hacen las tareas de la casa y se atiende a todo el grupo familiar.

Dentro del derecho al descanso laboral se incluye el **DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL** por fuera de **“los horarios que el/la docente no pone a disposición su trabajo en el marco de la relación laboral”**, colocándonos a la vanguardia en un tema aún no regulado legalmente y que unos pocos convenios incorporan expresamente.

## 5.- CONVENIO MARCO Y POSIBILIDAD DE AMPLIACIÓN DE DERECHOS EN ACUERDOS JURISDICCIONALES Y EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Este es un punto muy importante: el Acta Acuerdo establece mínimos en la Paritaria Nacional, de cumplimiento obligatorio y a partir de los cuales se activan las distintas instancias de negociación vigentes en todo el territorio nacional, donde se podrán ampliar, profundizar y adecuar las pautas establecidas, como así también ir por más derechos que reflejen la regulación de las relaciones laborales atendiendo a las particularidades territoriales y a los espacios institucionales. Allí deberán consensuarse **“las normas y protocolos específicos adicionales, con relación al trabajo docente en contexto virtual o no presencial y asimismo para el retorno a las actividades presenciales a nivel nacional y jurisdiccional”**.



## 6.- PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES

En base a todo lo expresado, en cuanto a la creación de un marco regulatorio de la actividad docente en contexto virtual no presencial, donde aparece con total nitidez que los mismos deberán cumplirse y ampliarse atendiendo a las diferentes realidades locales y sabiendo que la actual situación de trabajo en casa y aislamiento social obligatorio debilita y profundiza la situación de hiposuficiencia del trabajador/a frente a su empleador, se vuelve relevante reafirmar la plena vigencia de las normas protectorias de la actividad sindical ya que se **“debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales”**, imprescindibles a la hora de defender los derechos laborales, cuestión que no se puede ver impedida por el cambio en las formas habituales de realización de la tarea docente.

## 7.- MONITOREO DEL ACUERDO

A fin de poder evaluar la aplicación del Acuerdo, como así también la evolución del contexto de emergencia y excepcionalidad, las partes signatarias acuerdan:

- fijar una reunión dentro del plazo de 30 días.
- con idéntico fin y plazo, convocar a una reunión al sector de la educación pública de gestión privada, en el ámbito de negociación particular, de acuerdo al régimen legal estatutario vigente.

Para cerrar este análisis, nos parece muy importante subrayar los alcances del Acta Acuerdo en el sector educativo de gestión privada, ya que habiendo sido suscripta por SADOP y las Cámaras Empleadoras representativas del sector educativo de gestión privada, con más las firmas de los ministerios nacionales de Educación y Trabajo y su posterior homologación, el acta firmada posee efecto “erga omnes” y por lo tanto es de cumplimiento obligatorio para ambas partes. En consecuencia, todos los empleadores de la enseñanza privada, en todos sus niveles y modalidades del sistema educativo, tienen deberes y obligaciones derivadas de la misma, que son la contra cara de los derechos expresamente reconocidos a los y las trabajadoras.

# DERECHOS sindicales plenos



En contexto virtual o no presencial.

# **Cuadro del contenido del Acta Acuerdo Paritario sobre CyMAT**

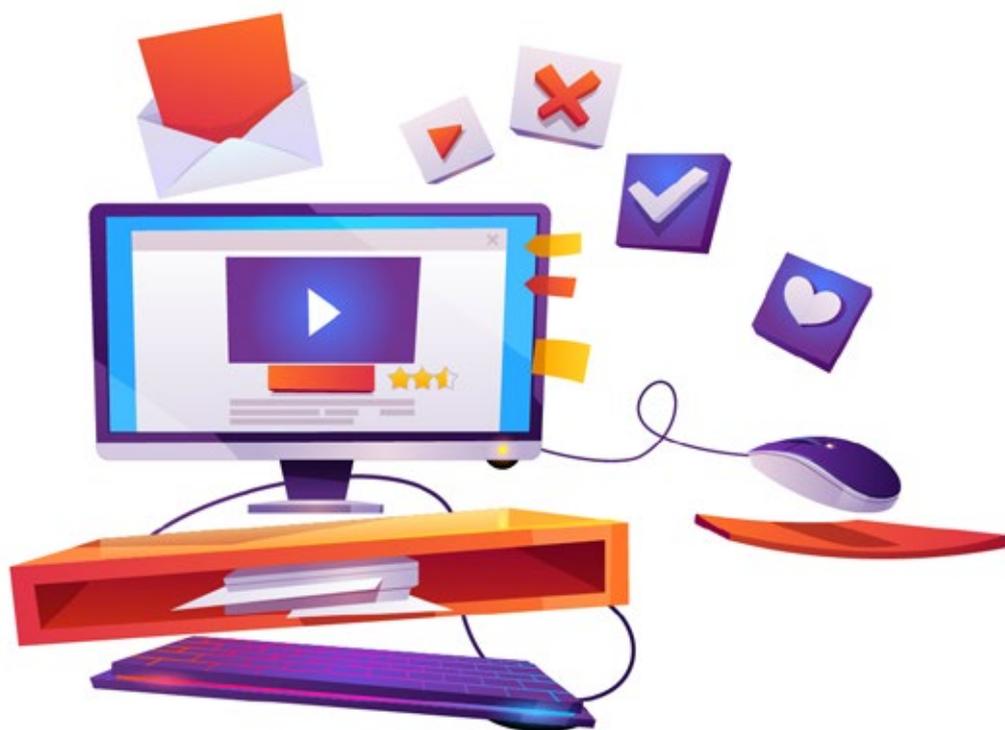
## Cuadro del contenido del Acta Acuerdo Paritario sobre CyMAT

<p><b>1</b></p> <p><b>Definición de Trabajo Docente en contexto virtual o no presencial</b></p>	<p>Es el trabajo que se <i>“lleva a cabo desde el domicilio de los/las trabajadores/as o desde otro ámbito sin la presencia de alumnas y alumnos”, “tarea que se llevará adelante mediante tecnologías de comunicación e información aptas para ser aplicadas en la virtualidad hasta que se disponga el restablecimiento de las actividades presenciales en las instituciones educativas.”</i></p>	<p><b>La definición tiene cuatro notas tipificantes y un límite temporal:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El contexto extraordinario.</li> <li>2. Se realiza en el domicilio del trabajador u otro ámbito.</li> <li>3. Sin presencia de alumnos/as.</li> <li>4. Usando tecnologías aptas para la virtualidad.</li> </ol> <p><b>Límite Temporal:</b> el total restablecimiento de las actividades presenciales en las instituciones educativas.</p>
<p><b>2</b></p> <p><b>Remuneración, régimen de licencia y cobertura de riesgos del trabajo</b></p>	<p><i>“El/la docente en el marco de este contexto extraordinario de desempeño de su actividad conserva sus plenos derechos a la percepción del salario que le correspondiere según las normas jurisdiccionales y/o acuerdos paritarios correspondientes y al goce de las licencias que correspondieren... conforme con los estatutos y normas particulares de aplicación”.</i></p> <p><i>Asimismo “...deberá asegurarse la cobertura de riesgos de trabajo, comprensiva de accidentes y enfermedades profesionales, para el trabajo docente en contexto virtual o no presencial...”.</i></p>	<p><b>Este punto recepta (3) tres cuestiones importantes:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El resguardo en cuanto al cobro íntegro de la remuneración.</li> <li>2. El reconocimiento de la plena vigencia del régimen de licencia.</li> <li>3. Ratifica la obligación que tienen las ART de dar cobertura a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en esta nueva situación.</li> </ol>

<h1>3</h1> <h2>Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo</h2>	<p><b>Extensión de la Jornada de Trabajo:</b></p> <p>El tiempo laboral deberá ser <i>“equivalente a la carga horaria que determina el cargo y/u hora cátedra por el que han sido designados/as”</i>.</p>	<p><b>Aplica un criterio ordenador y limitante en estos tiempos excepcionales:</b> un tiempo laboral equivalente al que ya tenía sin sobrecarga de trabajo.</p>
	<p><b>Acceso a los recursos tecnológicos:</b></p> <p><i>“Los recursos tecnológicos existentes a nivel nacional y jurisdiccional son puestos a disposición de los /las docentes a los efectos de facilitar el desarrollo de sus tareas en la virtualidad”.</i></p> <p><i>“Se procurará ampliarlos (a los recursos tecnológicos) conforme a las disponibilidades y posibilidades de los/las empleadores”.</i></p>	<p>En este punto queda reconocido que <b>el Estado y/o los empleadores</b>, conforme la naturaleza jurídica de la relación de empleo estatal o privada de todos/as los/as docentes del Sistema Educativo, <b>son los responsables de proveer las herramientas de trabajo.</b></p>
	<p><b>Formación Docente:</b></p> <p><i>“El Ministerio de Educación de la Nación sostendrá las acciones de formación docente en servicio y gratuita para el trabajo virtual durante este período, con la participación de las organizaciones sindicales”.</i></p>	<p>Se reafirma el derecho a la formación docente, gratuita y dentro de la jornada laboral en tiempos de trabajo a distancia, poniendo énfasis en la capacitación y formación para el uso de recursos tecnológicos, que fueron impuestos por la realidad de un día para otro.</p>
	<p><b>Condiciones de Salubridad e Higiene de los establecimientos educativos:</b></p> <p><i>Garantizar que las “condiciones de salubridad e higiene de los establecimientos educativos sean las adecuadas para la preservación de la salud de las y los docentes, las y los estudiantes, personal directivo y auxiliar abocado a la labor educativa”.</i></p>	<p>Se ratifica en el Acta el punto 4 del Acuerdo Paritario del 22/2/11 sobre las “Recomendaciones básicas de prevención elaboradas por la SRT dependiente del MTEySS, para los centros educativos del País”.</p>

<p><b>4</b></p> <p><b>Derecho a la preservación de la intimidad familiar y el descanso</b></p>	<p>Introduce el <i>Derecho a la Desconexión Digital por fuera de “los horarios que el/la docente no pone a disposición su trabajo en el marco de la relación laboral virtual o no presencial...”</i>.</p>	<p><b>En esta cláusula se pauta el reconocimiento al descanso laboral y el acceso al tiempo libre</b>, incluyendo cuestiones tales como «Doble presencia» y la sobrecarga laboral, vinculadas a las tareas reales, que van más allá de los horarios y tareas prescriptas, e invaden la vida cotidiana de los y las trabajadoras.</p>
<p><b>5</b></p> <p><b>Convenio marco y posibilidad de ampliación de derechos en acuerdos jurisdiccionales y en los lugares de trabajo</b></p>	<p>Activa las distintas instancias de negociación vigentes en todo el territorio nacional, donde deberán consensuarse: “las normas y protocolos específicos adicionales, con relación al trabajo docente en contexto virtual o no presencial y asimismo para el retorno a las actividades presenciales a nivel nacional y jurisdiccional”.</p>	<p>El Acta Acuerdo establece mínimos en la Paritaria Nacional, de cumplimiento obligatorio y a partir de allí abre la posibilidad de ir por más derechos que reflejen la regulación de las relaciones laborales atendiendo a las particularidades territoriales.</p>
<p><b>6</b></p> <p><b>Derechos sindicales</b></p>	<p>“Se debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales” imprescindibles a la hora de defender los derechos laborales.</p>	<p>En la actual situación de trabajo en casa y aislamiento social obligatorio se debilita y profundiza la situación de hiposuficiencia del trabajador/a frente a su empleador.</p> <p><b>Por lo tanto es importante reafirmar la plena vigencia de las normas protectorias de la actividad sindical.</b></p>
<p><b>7</b></p> <p><b>Monitoreo del Acuerdo</b></p>	<p><b>Fijar una reunión dentro del plazo de 30 días.</b></p> <p>Con idéntico fin y plazo, convocar a una reunión al sector de la educación pública de gestión privada, en el ámbito de negociación particular, de acuerdo al régimen legal estatutario vigente.</p>	<p>Se constituyen las comisiones para poder evaluar la aplicación del Acuerdo, como así también la evolución del contexto de emergencia y excepcionalidad.</p>

# DERECHO al acceso tecnológico



En contexto virtual o no presencial los empleadores deberán ampliarlos.  
El Ministerio de Educación Nacional hará un programa progresivo el acceso.



# DERECHO a condiciones de salubridad e higiene



Para el reinicio de actividades presenciales.

# ACTA ACUERDO PARITARIO 2020 JUNIO

