



Grupo Temático N° 10: Salud laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, y riesgos psicosociales en la organización del trabajo.

Coordinadores: Silvia Korinfeld, Andrea Suarez Maestre, Julio C. Neffa

Comités Mixtos:

Diálogo entre el Estado y los Trabajadores, un desafío de la época

Autor/es: Luis D'Andrea

E – mails: ldandrea@suteba.org.ar

Pertenencia institucional: SUTEBA

Autor/es: Mabel Sosa

E – mails: msosa@suteba.org.ar

Pertenencia institucional: SUTEBA

Autor/es: Elisabet Ojeda

E – mails: lissy268@hotmail.com

Pertenencia institucional: UDA

Autor/es: Patricia Martino

E– mails: patomar44@hotmail.com

Pertenencia institucional: FEB

Autor/es: Liliana Filiberto

E – mails: lilianafiliberto.amet@gmail.com

Pertenencia institucional: AMET

Autor/es: Jose Luis Giongrandi

E – mails: giongrandi_jose@hotmail.com

Pertenencia institucional: AMET

Autor/es: Jorge Ramirez

E – mails: jorgeramirezformacion@yahoo.com

Pertenencia institucional: ATE



Autor/es: Andrea Vargas

E – mails: andreavargas.32@hotmail.com

Pertenencia institucional: ATE

Autor/es: Leandro Campos

E – mails: leandrocampos@hotmail.com

Pertenencia institucional: UDOCBA

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es producto del trabajo realizado por representantes de 6 Sindicatos: Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica (AMET), Asociación Trabajadores del Estado (ATE), Federación de Educadores Bonaerenses (FEB), Sindicato Unificado de los Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (SUTEBA), Unión Docentes Argentinos (UDA) y Unión de Docentes de la Provincia de Buenos Aires (UDOCBA). El informe al que arribamos refiere al proceso de implementación, en la Dirección General de Cultura y Educación (DGCyE), de la Política Pública Provincial, enmarcada en la Ley 14.226/10 y su Decreto Reglamentario, que establece la constitución de espacios mixtos, a nivel provincial, jurisdiccional y local. Investigamos la acción sindical en pos del mejoramiento de las condiciones de trabajo, y lo hacemos teniendo en cuenta que toda política pública debe ser estudiada considerando el punto de vista de los actores involucrados.

Analizamos el rol desempeñado por las/los representantes sindicales cuyas organizaciones tienen representación en la DGCyE en relación al impulso, constitución y funcionamiento de los espacios mixtos distritales, tal como indica la normativa vigente en la Provincia de Buenos Aires.



FUNDAMENTACIÓN

El objetivo de este grupo de investigación es visibilizar el rol desempeñado por las/los representantes sindicales de la DGCyE de la Prov. de Buenos Aires en relación al impulso e implementación de los Comités Mixtos Distritales (CMD) entre 2012 y 2016.

Para alcanzar los objetivos propuestos optamos por una metodología cualitativa. Recurrimos al análisis documental y la consulta a informantes claves para indagar sobre el proceso de conformación de los CMD y sobre las iniciativas de quienes se constituyen como representantes de las organizaciones gremiales en cuanto al impulso de conformación de estos espacios y sus intervenciones en el proceso de dinamización de los comités constituidos. A su vez recuperamos las “voces” de estos últimos para conocer la percepción que tienen acerca de su rol, en relación a la efectivización del derecho a la participación en salud y seguridad en el trabajo.

Presentamos conclusiones y reflexiones, a partir de los debates surgidos en el interior del grupo, con respecto al desafío que implica sostener el diálogo con la representación estatal en la DGCyE.

Consideramos de suma importancia la presentación de este informe para dar visibilidad a la participación sindical en el impulso de la política pública consensuada en el marco normativo vigente.

MARCO NORMATIVO

Desde principios de siglo el problema de las condiciones de trabajo comienza a constituir una profunda preocupación para muchas/os ciudadanas/os de nuestro país. En algunas oportunidades, dicha preocupación se tradujo en leyes, en proyectos, en reglamentaciones, en decretos, que no llegaron a concretarse hasta llegar a formar parte de la Constitución Nacional Argentina.

Es en el Artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, donde encontramos referencia a la protección al trabajo, los derechos de las/los trabajadoras/es y en particular al derecho a la participación. Lo establecido en este Artículo, se hace efectivo recién en 1988 a partir de la promulgación de la Ley Nacional de Asociaciones Sindicales N° 23.551, la que establece el marco de acción de los delegados, en tanto representantes de los trabajadores:

Artículo 8. Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:

a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;

b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;

c) *La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;*

d) *La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.*

También refiere a los derechos en cuanto a la mejora de la legislación laboral y la formación de sus representados:

Artículo 23.- La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

a) *Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;*

b) *Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;*

c) *Promover:*

1° La formación de sociedades cooperativas y mutuales.

2° El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.

3° La educación general y la formación profesional de los trabajadores;

Y reconoce la intervención en la defensa de los intereses individuales y colectivos de las/los trabajadoras/es, su derecho a participar en el diseño y planificación de las políticas públicas y a velar por el cumplimiento de la normativa vigente en relación a la salud y seguridad en el trabajo:

Artículo 31.- Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

a) *Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;*

b) *Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;*

c) *Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;*

d) *Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores*

Se detallan más adelante, en cuanto a la participación en representación de las/los trabajadores, sus derechos específicos:

Artículo 43.- Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de esta ley, tendrán derecho a:

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 sus representantes;*

c) *Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores*



en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

En el año 2006 se aprueba la Ley 26.075/06, Ley de Financiamiento Educativo, que pone en funcionamiento la PARITARIA DOCENTE, la que se constituye en la Prov. de Buenos Aires por ley 13.552/06 estableciendo la conformación de un ámbito paritario y reconociendo a las/los representantes sindicales como representantes de los trabajadores. A partir de este marco normativo se fortalece la voz de estos últimos en el diálogo con los representantes del Estado sobre los derechos laborales. Las/los trabajadores, a través de sus representantes, ejercen su derecho a discutir con el empleador las condiciones generales en la que desarrollan su trabajo:

Art 4°.- La negociación podrá revestir el carácter de general o particular. Las partes deberán articular la negociación en los distintos niveles. Se integrarán comisiones negociadoras para la negociación general y la particular de la que serán partes en el caso de la general, las mencionadas en los artículos 3 y 5. En el caso de las comisiones negociadoras particulares, además, deberá integrarse con los representantes de las entidades sindicales con personería gremial cuyo ámbito de actuación personal comprenda a los trabajadores involucrados en dicho nivel de negociación.

Un accidente mortal ocurrido en el año 2008 en el Astillero Río Santiago, fortaleció el reclamo de las organizaciones sindicales quienes desde un protagonismo activo demandaron al Estado la creación de espacios mixtos desde donde se atendieran específicamente las cuestiones referidas a la salud y la seguridad en el trabajo.

Es así como, en 2008, se crea por una Resolución Conjunta de varias jurisdicciones la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) que aborda dos acciones entendidas como prioritarias: la elaboración de un proyecto de ley que contemplara la participación de las/los trabajadoras/es en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, y la presentación de un proyecto de capacitación al Instituto Provincial de la Administración Pública Provincial (IPAP) para la realización de un Curso de Especialización en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (EGSST) con una carga horaria de 300 horas de duración anual, orientado a la formación de funcionarios del Estado y representantes de los gremios. Ambas iniciativas de CoMiSaSEP tuvieron resultados positivos.

En 2009, se inició el dictado del curso propuesto que en su fundamentación reconoce la importancia de que sean los actores institucionales directamente involucrados en el trabajo quienes junto con los representantes gremiales intervengan en la gestión de salud y seguridad en el trabajo tanto en la planificación, organización, evaluación y acción en pro de mejoras, características de los Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo. Esta actividad formativa contó con el apoyo del Programa de Educación Permanente de Salud y Trabajo de la Subsecretaría de Coordinación y Atención de la Salud del

Ministerio de Salud de acuerdo a sus líneas de trabajo aprobadas por Resolución Ministerial 6820/07.

En la aprobación del Programa se indica como objetivo general:

“Promover la formación de equipos de especialistas en innovación en gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para el apoyo de la política pública provincial en la temática”.

y entre los objetivos específicos:

- *Conocer el marco normativo y las definiciones que desde la política pública enmarcan la Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo.*
- *Reconocer la importancia de la gestión participativa en la mejora de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.*
- *Disponer de herramientas para la implementación de los Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo.*
- *Transferir conocimientos, habilidades, destrezas y competencias a los involucrados en la implementación de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas o Comités Mixtos.*
- *Contribuir a la creación, funcionamiento y puesta en valor de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas o Comités Mixtos.*

En 2010, luego de un proceso de discusión a lo largo de más de un año que permitió generar un texto consensuado entre representantes del Estado y de los gremios de las diversas jurisdicciones provinciales, el anteproyecto de ley fue elevado al Gobernador para que, por su intermedio, fuera presentado a la Legislatura provincial que lo promulgó.

La Ley 14.226/10 y su Decreto Reglamentario 120/11 establecen la obligatoriedad del funcionamiento de la CoMiSaSEP y de las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad (CJM) y la creación en el ámbito de la DGCyE de los Comités Mixtos Distritales (CMD).

Esta Ley establece en su Artículo 2:

“La Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) tendrá a su cargo proponer e impulsar políticas públicas vinculadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo de los empleados del Poder Ejecutivo Provincial, atendiendo fundamentalmente las cuestiones referidas a la prevención y protección de la vida y la salud de todas las personas que se desempeñen en las dependencias públicas”.

En este espacio las decisiones se toman por consenso, es decir por acuerdo o conformidad de todos sus miembros, producto del diálogo y la negociación. Sus autoridades son designadas por cada una de las partes (bloque del Estado y bloque gremial), alternando la Presidencia y la Secretaría entre representantes gubernamentales y gremiales.

Por cada jurisdicción se constituye una CJM integrada por representantes del gobierno provincial de

cada jurisdicción y representantes de las entidades gremiales. En cuanto a sus obligaciones en el Artículo 14 la Ley establece:

“...Las Comisiones Jurisdiccionales Mixtas de Salud y Seguridad promoverán la creación de Comités Mixtos de Salud y Seguridad y la figura del Delegado de Prevención con funciones y conocimientos específicos en materia de salud y seguridad en el empleo. Las Organizaciones Sindicales representativas del sector designarán de entre sus representantes los miembros de los Comités Mixtos de Salud y Seguridad. Los delegados de prevención deberán revestir el cargo de delegado del personal con mandato vigente durante toda la gestión...”

En la DGCYE se creó la CJM en el año 2010 por Resolución 2486/10. En el Artículo 6 Inciso 3 del Dec. 120/11 se establece que en el ámbito de la DGCyE se instrumentará *“la conformación de Comités Mixtos de Salud y Seguridad por distrito”*.

La amplitud de las funciones de los Comités Mixtos (CM) se detalla en el Artículo 7 del decreto:

- 1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en los establecimientos, organismos o unidades de gestión.*
- 2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud y Seguridad las mejoras de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.*
- 3. Crear un clima de cooperación en el establecimiento, organismo o unidad de gestión y fomentar la colaboración entre trabajadores/as y funcionarios/as a fin de promover la salud, prevenir los riesgos laborales y mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.*
- 4. Solicitar a la Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud y Seguridad que arbitre los medios necesarios para la realización de estudios o análisis sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su ámbito de actuación.*
- 5. Colaborar con las actividades de concientización, información y formación en materia de salud, prevención de riesgos y condiciones y medio ambiente de trabajo que programe la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) y/o la Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud y Seguridad.*
- 6. Acompañar a los/as técnicos/as de la Dirección, Departamento o Unidad Responsable de la Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo de la Jurisdicción en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente y el trabajo.*
- 7. Llevar un registro de actas de reuniones del Comité Mixto de Salud y Seguridad, debiendo estar a disposición de la Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud y Seguridad cuando ésta lo requiera.*

8. *Realizar informes a solicitud de la Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud y Seguridad sobre cuestiones atinentes al establecimiento, organismo o unidad de gestión.*

En el Artículo 11 del Decreto se establecen los plazos de creación de los CM que deberán ser registrados mediante actos administrativos, por lo cual se constituyen como espacios de participación con reconocimiento institucional formal:

“...Las jurisdicciones deberán en un plazo máximo de sesenta (60) días hábiles de conformados los Comités Mixtos de Salud y Seguridad dictar los actos administrativos que sean necesarios para la puesta en función de dichos órganos”.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Indagar sobre el rol desempeñado por las/los representantes sindicales de la DGCyE de la Provincia de Buenos Aires, en relación al impulso e implementación de los Comités Mixtos Distritales (CMD) entre 2012 y 2016, previstos en la Ley 14.226 y su Decreto Reglamentario 120/11.

Objetivos Específicos

- Identificar las acciones e intervenciones realizadas por las/los representantes sindicales para impulsar la conformación de los CMD y fortalecer los ya constituidos.
- Recuperar la percepción de las/los representantes sindicales de su rol, en el proceso de conformación y funcionamiento de los CMD.

METODOLOGÍA

Para este estudio de carácter exploratorio y descriptivo, se optó por un enfoque cualitativo y se establecieron como técnicas el análisis documental de fuentes secundarias indirectas y las entrevistas semiestructuradas cara a cara con informantes claves: 6 representantes sindicales -4 miembros de conducción distrital y 2 de base- pertenecientes a diversas organizaciones sindicales y con inserción en 6 distritos provinciales que han participado efectivamente en el impulso, constitución y funcionamiento de los CMD.

En la etapa de diseño del proyecto de investigación se mantuvieron varias reuniones en las que se discutieron los objetivos, las variables y las técnicas a utilizar, se diseñó en forma colectiva el cuestionario guía de las entrevistas a realizar y se establecieron criterios para la selección de unidades de análisis que conformarían una muestra por conveniencia.

Las fuentes documentales consultadas incluyeron informes publicados en la página web ABC de la

DGCyE, página web de CoMiSaSEP, Trabajos Finales Integradores elaborados por participantes del Curso de Especialización en Gestión de Salud y Seguridad (IPAP) entre 2012 y 2016 y documentos de prensa publicados en las páginas web de los sindicatos que están representados en esta investigación.

RESULTADOS

Desde el 2011 y hasta la actualidad, diversos sindicatos de la DGCyE tomaron la decisión política de formar en la temática de salud y seguridad en el trabajo a representantes de sus organizaciones, incorporándolos al Curso de EGSST dictado por el IPAP.

Esta decisión de las organizaciones sindicales determinó fuertemente las características de ese espacio formativo: un gran porcentaje de la matrícula total de cursantes a través de los años perteneció a participantes de origen sindical pertenecientes a la DGCyE.

Dado que el curso tiene como requisito la elaboración de Trabajos Finales Integradores que aporten a la mejora de la gestión de salud y seguridad en el trabajo y la participación en los espacios mixtos, los informes presentados a lo largo del período de estudio constituyen fuentes de información que han permitido la sistematización que a continuación se presenta.

En 2012, un grupo de representantes sindicales con intervención directa y participación activa y militante en los territorios de diferentes distritos de la Prov. de Buenos Aires, se propuso analizar el proceso de implementación de la Ley 14.226 y su Decreto Reglamentario a nivel de la DGCyE y aportar para la constitución de los CMD, hasta entonces inexistentes. Cabe señalar que desde la constitución de la CJM en 2010, el bloque gremial planteó en reiteradas sesiones ordinarias, el abordaje de las gestiones necesarias para conformar los CM en los distritos.

El proyecto tuvo por objetivo principal, “contribuir a la creación, funcionamiento y puesta en valor de los Comités Mixtos Distritales en la Jurisdicción de la Dirección General de Cultura y Educación”, e incluyó un análisis exhaustivo de la situación inicial de los distritos de Avellaneda, Brandsen, Coronel Suárez, José C. Paz, La Matanza, Lomas de Zamora, Merlo, San Miguel y San Nicolás, y esbozó líneas de acción identificando los actores institucionales que debieran constituir los CM.

Se realizó un análisis en profundidad de la normativa y estructura de la jurisdicción a nivel central y distrital. Se identificaron las responsabilidades de las/los funcionarias/os estatales con incumbencia en la salud y seguridad y se confeccionó una matriz de responsabilidades. Se realizó un estudio minucioso de los alcances e incumbencias de las Unidades Educativas de Gestión Distrital (UEGD), reglamentada por las Resoluciones 2998/11, 6000/03 y 6001/0, cuya finalidad es “*propiciar, sostener, impulsar y generar acciones que favorezcan al sistema educativo*”. El informe final presentado por el grupo de alumnos de la DGCYE sostuvo la necesidad de diferenciar el tratamiento de las cuestiones vinculadas a

la defensa de la salud de los trabajadores y a la mejora de las condiciones y medioambiente de trabajo y constituir en el marco de la normativa vigente los CMD.

El trabajo fue expuesto por parte de las/los noveles Especialistas en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, ante la Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud y Seguridad de la Dirección General de Cultura y Educación (CJM), quien convocó para tal fin a una Sesión Extraordinaria.

Se presentaron en la oportunidad los resultados obtenidos a partir de 49 entrevistas realizadas a representantes del Estado provincial en los distritos (Inspectores Jefes Distritales, Inspectores Areales, Presidentes de Consejos Escolares, Secretarios de Asuntos Docentes, Directores de Tribunales Descentralizados, Directores de Centros de Investigación e Información, responsables distritales de la Dirección Provincial de Infraestructura Escolar) y representantes de los sindicatos de la jurisdicción, estableciendo una matriz de responsabilidades. Se entregó a las autoridades de la CJM un borrador de recomendación dirigida a los integrantes de las UEGD, con el fin de difundir la Ley 14226 y su Decreto Reglamentario de modo de asegurar la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en el marco normativo por parte de todos aquellos que por sus responsabilidades pudieran estar vinculados a la conformación de los CMD.

En diciembre de 2012 la CJM de la DGCyE elabora la Recomendación en los términos presentados y convoca para febrero de 2013 a una jornada de trabajo conjunto con los representantes del Estado en los distritos y los representantes de los sindicatos de los trabajadores de la DGCyE en el ámbito distrital, para reflexionar sobre su aplicación en la jurisdicción, en particular sobre los aspectos relacionados con la conformación de los Comités Mixtos de Salud y Seguridad en los distritos escolares. Asimismo, recomienda formular en forma conjunta y por consenso, entre los actores mencionados, los lineamientos de un plan de trabajo distrital para impulsar, a partir del mes de marzo de 2013, la conformación del CMD.

Finalmente la representación del Estado circula la Recomendación a las jefaturas distritales, máxima autoridad de la DGCyE en los distritos, a través de una comunicación emanada de la Subsecretaría de Gestión Educativa, con el fin de que fuera tratada en una reunión extraordinaria de UEGD. A partir de entonces, se inicia el proceso de constitución de los CMD.

Resulta de interés citar los resultados identificados en el informe presentado por los autores de ese Trabajo Final Integrador:

- *Se dio un primer paso en la difusión de la Ley 14226.*
- *Se hicieron acuerdos preliminares sobre la implementación de los CMD.*
- *Se dio visibilidad a los EGSST como facilitadores para la promoción de la constitución de esos CMD.*

- *Se generó una referencia para ser convocantes para la conformación de los CMD.*
- *Se puso de relieve la buena respuesta de los entrevistados para sostener la viabilidad de la conformación de los CM en cada distrito.*
- *Se instaló la imagen del Especialista como referente para organizar capacitaciones específicas para la formación de los CM en esos distritos.*

Por otra parte, el aporte de los miembros de este equipo fue relevante en la medida en que identificó y fundamentó a nivel normativo a los actores instituciones que debieran, junto a los representantes gremiales, ser miembros de los CMD en representación de la DGCyE: Jefaturas Regionales, Jefaturas Distritales, Inspectores Areales, Consejos Escolares, Secretarías de Asuntos Docentes, Tribunales de Clasificación Descentralizados, Responsables de Políticas Socio-educativas, Centros de Información e Investigaciones Educativas, Delegados Regionales y Distritales de Infraestructura Escolar.

Resulta evidente que las acciones encaradas por este grupo tuvieron como resultado la Recomendación de la CJM y el impulso inicial para la conformación de los CMD.

En 2013, con el objetivo de continuar aportando propuestas y recomendaciones a la CJM, tendientes al fortalecimiento de las Políticas Públicas en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, los representantes sindicales de la DGCyE que participaron de la EGSST propusieron y realizaron un estudio de los tres primeros años del funcionamiento de la CJM, desde su inicio en 2010 hasta ese momento, en base al análisis de las actas de las reuniones realizadas. El resultado permitió visibilizar qué actores sostuvieron con su presencia el espacio, siendo mayoritariamente los representantes sindicales. El informe incluyó el listado actualizado de los CMD ya conformados y otro sobre aquellos que se encontraban en proceso de conformación, información no sistematizada hasta entonces así como la sistematización de los resultados de las entrevistas a Jefes Distritales quienes se manifestaron mayoritariamente a favor del impulso a los CMD en sus distritos.

Del estudio realizado durante ese año, surge un dato significativo en cuanto a la acción de los representantes sindicales: todos los CMD conformados contaban entre sus miembros con un representante sindical que había realizado el curso de la EGSST.

Otro de los productos generados en el marco de esa formación, fue la presentación de un Manual Orientador para la realización del Plan de Prevención de Riesgos en Instituciones Educativas. El diseño de este manual tuvo como objetivo favorecer el cumplimiento de una exigencia del Reglamento General de Instituciones Educativas de la Provincia de Buenos Aires (Decreto 2299/11) en sus artículos 110 a 116 sobre la seguridad en la escuela:

Artículo 110°. La seguridad en la escuela es:

1. Una construcción social, interdisciplinaria y situacional orientada a la detección, prevención

e intervención frente a situaciones de riesgos propias de cada comunidad educativa y dirigida a la adopción de conductas institucionales y comunitarias consecuentes.

2. Un eje transversal de todas las actividades de cada institución educativa.

3. Una cultura de la prevención que se construye en el marco de políticas públicas que aseguran la existencia de ámbitos adecuados para el desarrollo de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

4. Un producto de la participación activa de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Artículo 111°. La seguridad en la escuela debe priorizar a las personas y comprende la totalidad de los riesgos de la comunidad educativa. Requiere de análisis y evaluaciones permanentes que no deben limitarse a la seguridad edilicia y de infraestructura.

Artículo 112°. La prevención del riesgo implica adoptar una cultura institucional de comprensión amplia con un análisis holístico que establezca los potenciales y reales riesgos a los que se encuentra expuesta la comunidad educativa.

Finalmente, este grupo formuló un Proyecto de Capacitación para Inspectores y Equipos Directivos en función de aportar al cumplimiento del Decreto 2299/11 que establece:

Artículo 113°. La Dirección General de Cultura y Educación dictará la normativa pertinente, según Nivel, Modalidad y/o Ámbito, que comprenda:

1. Las orientaciones y prescripciones generales para la elaboración, por parte de cada establecimiento educativo, del Plan de Prevención del Riesgo.

2. Las normas aplicables en materia de protocolos y procedimientos.

3. Los estándares de funcionamiento seguro de cada unidad educativa.

Artículo 114°. La Institución Educativa evaluará situacionalmente las actividades de prevención y seguridad que conllevan los citados estándares. A dicho fin, podrá requerir la colaboración de las instancias locales involucradas en esta temática.

Artículo 115°. Cada establecimiento confeccionará su Plan de Prevención del Riesgo, en el marco de su Proyecto Institucional, con arreglo a las orientaciones y prescripciones que establezca la Dirección General de Cultura y Educación. El mismo deberá considerar las siguientes problemáticas:

1. Infraestructura escolar.

2. Enfermedades y accidentes.

3. Manipulación y conservación de alimentos

4. Situaciones de vulneración de derechos de alumnos.

5. Uso responsable de la electricidad, el agua y el gas y las nuevas tecnologías.

6. Ruidos molestos, iluminación, ventilación, temperatura, etc.
7. Delitos en perjuicio de la institución o dentro de ella.
8. Vías de acceso al edificio y entorno, su iluminación, paradas de transporte público, estacionamientos.
9. Rutas de acceso, de escape y circulación del personal y alumnos.
10. Reparaciones y obras eventuales.
11. Actos de masiva concurrencia.
12. Degradación y contaminación ambiental.
13. Catástrofes naturales.
14. Incendios, manipulación y estibaje de riesgos químicos y otros siniestros.
15. Traslados y desplazamientos de alumnos y docentes, senderos seguros.
16. Los riesgos propios de cada comunidad educativa.

Artículo 116°. El Plan de Prevención del Riesgo requiere para su elaboración la participación de todos los sujetos de la comunidad educativa en la descripción de los riesgos, el análisis, la evaluación y las estrategias de abordaje propias de la Institución y su articulación con los organismos competentes conforme la naturaleza del riesgo, por lo cual, el mismo deberá contar con el aval de la supervisión y ser elevado al Consejo Escolar.

Cabe subrayar que la acción sindical permitió la realización del primer relevamiento provincial de CMD y aportó materiales de capacitación requeridos para dar cumplimiento a las exigencias del Reglamento General de Instituciones Educativas.

Durante el año 2014, el grupo constituido encaró como Trabajo Final Integrador del Curso de Especialización la revisión y actualización del Manual elaborado el año anterior para facilitar el acceso al material a través de un diseño que permitiera ponerlo a disposición en la red de modo de asegurar una lectura desde los dispositivos electrónicos actuales.

Se concibió este material como un aporte para la confección del Plan de Prevención del Riesgo. Se tuvo en cuenta en el diseño la posibilidad de que fuera incluido en la página ABC.

Esta versión fue utilizada por los CMD durante los años 2015 y 2016 en diversas capacitaciones destinadas a directivos, docentes y auxiliares de los establecimientos educativos dependientes de la DGCyE, orientadas a la formulación del Plan de Emergencias y Evacuación.

Otro de los grupos elaboró en 2014 un Listado de Verificación de las Condiciones Básicas de Infraestructura Escolar, en función de lo establecido por las Recomendaciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y del Acuerdo Paritario Nacional Docente de 2011 (Dec. 922/11). Este listado de chequeo fue implementado por miembros de CMD en diversos distritos para la realización de una de las

tareas previstas para los CMD: el relevamiento de los establecimientos educativos para detectar situaciones de riesgo que puedan afectar la salud y seguridad de los miembros de la comunidad educativa.

En 2015, los representantes sindicales que cursaron la Especialización realizaron una investigación sobre el avance de la implementación de los CMD. Establecieron ejes de análisis y desarrollaron un interesante trabajo de campo a través de entrevistas cara a cara y por teléfono y recopilación y análisis de documentos elaborados por los CMD así como por publicaciones en la prensa local y por medios digitales.

Se abordó el estudio de los CMD conformados hasta ese momento, tomando como dimensiones de estudio: su funcionamiento, la relación del CMD con otros actores distritales y la vinculación establecida entre el CMD y la CJM. El relevamiento se realizó sobre los distritos de: Lanús, Lomas de Zamora, San Nicolás, Almirante Brown, 25 de Mayo, Pehuajó, Tres Lomas, Brandsen, Ezeiza, Esteban Echeverría, Gral Pueyrredón, Morón, Ayacucho, Bolívar, Azul, Saladillo, San Miguel, Hurlingham, Merlo, Quilmes, Olavarría y la Matanza.

En cuanto al funcionamiento se sistematizaron datos sobre: fecha de constitución de los Comités, existencia de acta constitutiva, autoridades y miembros, reuniones realizadas (periodicidad, tiempo, lugar), asistencia de los miembros a las reuniones, modalidad de convocatoria, forma de registro y elaboración de actas, entre otras. En cuanto a las iniciativas encaradas por los CMD se reunió información y documentación de las capacitaciones realizadas. Se estableció que los CMD habían realizado capacitaciones dirigidas a directivos, docentes y auxiliares recuperando los materiales elaborados por representantes sindicales con anterioridad. La investigación realizada se orientó a la formulación de propuestas para el mejoramiento del funcionamiento de los CMD, en particular, para fortalecer la comunicación interna entre los miembros de los CMD y a la revisión de la modalidad de registro, para asegurar la calidad de la información volcada en las actas de reunión.

En relación a las vinculaciones establecidas con otros actores distritales, se formularon propuestas para su fortalecimiento a partir de la implementación de los ejes de trabajo establecidos en las Recomendaciones de la CJM, en función del abordaje del Plan de Prevención de Riesgos: tratamiento de instructivo sobre agua potable, electricidad, gas, construcción segura, instalaciones sanitarias, red cloacal, plan de emergencia ígnea y química, guía de control de emergencia y evacuación, iluminación, ventilación, almacenaje de sustancias químicas, edificio escolar en obra y botiquín.

Con respecto a la relación de los CMD con la CJM, y tomando como base lo establecido en la Ley 14.226, el estudio permitió establecer que no se estaba cumplimentando el informe anual correspondiente por lo cual se propuso su realización detallando la actividad desarrollada por cada CMD y su publicación en la página web de la DGCyE, ABC, para asegurar la difusión e intercambio de experien-

cias entre los CMD. También se identificó como debilidad el funcionamiento de algunos CMD sin el reconocimiento formal de su existencia por parte de la CJM. Se propuso formalizar dicho reconocimiento por medio de una notificación/resolución/nota.

Este estudio sobre los CMD en funcionamiento resultó un aporte de relevancia por parte de los representantes sindicales que lo realizaron pues evidenciaron fortalezas y debilidades en la implementación de los espacios mixtos y aportaron propuestas para dar cumplimiento a las pautas previstas en la legislación provincial.

El relevamiento realizado en 2015 resultó de sumo interés para quienes se formaron en 2016. El Trabajo Final Integrador de este último grupo de representantes sindicales, tuvo por objetivos:

- *Sensibilizar e informar a los representantes estatales de los distritos involucrados, donde se propone la creación de los espacios mixtos.*
- *Relevar, recopilar y sistematizar datos e información oportunos para la labor emprendida a modo de diagnóstico inicial, de la Gestión en Salud y Seguridad en los distritos analizados.*
- *Elaborar una propuesta para la puesta en marcha y funcionamiento de los CM en estos distritos en 2017 de acuerdo a lo establecido en la Ley 14.226 y su Decreto Reglamentario N° 120/2011.*
- *Difundir a los actores involucrados el diagnóstico inicial y las recomendaciones elaboradas por el equipo a cargo de este estudio para la implementación de los CMD.*

Las/los integrantes del grupo realizaron 28 entrevistas a representantes estatales y sindicales de diversos distritos y convocaron a jornadas de trabajo para formular lineamientos de un plan de trabajo distrital para propiciar la conformación de los CMD.

Es de relevancia identificar el rol de los representantes sindicales en la difusión de la normativa vigente ya que se evidenció el desconocimiento de la Ley 14.226/10 y su Decreto Reglamentario, por parte de los actores estatales. Sin embargo se pudo establecer que la mayoría de las/los entrevistados coincidían en la insuficiencia del único espacio mixto con funcionamiento distrital (UEGD) -que aborda cuestiones de la gestión pedagógica- para discutir temas relacionados con la Salud y Seguridad en el Trabajo, el interés por la creación de esos nuevos espacios y el desconocimiento del Programa GIRE (Gestión Integral del Riesgo Escolar)¹.

Por otra parte, y de acuerdo a las entrevistas realizadas, se constató la valoración del rol de facilitadores

¹ GIRE. Programa dependiente de la Dirección Provincial de Infraestructura Escolar desde el que se realizan inspecciones y actividades preventivas, se recaban antecedentes e información previa, a fin de establecer una estrategia de intervención.

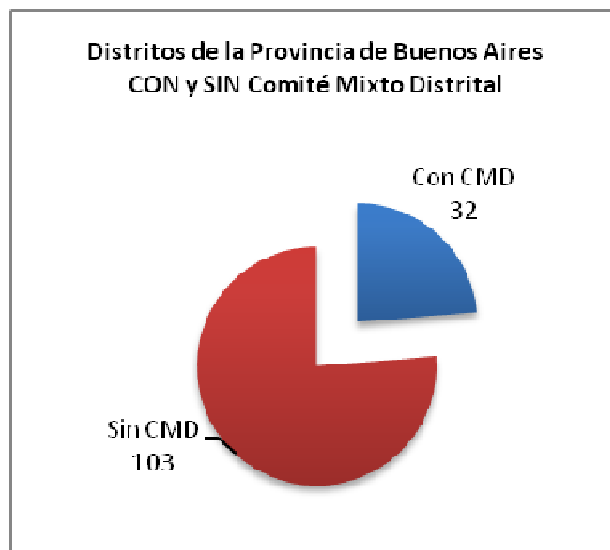


de los representantes sindicales formados en la temática para el impulso y el sostenimiento del funcionamiento de los CMD así como su rol de multiplicadores en la sensibilización sobre la importancia de la prevención de los riesgos laborales entre el personal de la DGCyE.

Otro de los aportes realizados por representantes sindicales de la DGCyE, junto con alumnas/os de la Especialización de otras jurisdicciones, fue la realización de un estudio sobre el nivel de información del personal de la jurisdicción sobre el Autoseguro Provincial y los derechos laborales en cuanto a la denuncia de accidentes y enfermedades, llevando a cabo 1041 encuestas, avaladas por la Dirección Provincial de Condiciones Laborales; el aporte a ese trabajo por parte de los alumnos de la jurisdicción de la DGCyE fue la presentación de un informe en el que plasmaron la percepción de los trabajadores sobre la calidad de atención recibida por parte de la empresa prestataria que se ocupa de la verificación y administración de licencias médicas. Los representantes sindicales realizaron 202 entrevistas de carácter periodístico inicial y exploratorio, semiestructuradas e individuales, a partir de las cuales se concluyó en que los trabajadores de la educación están disconformes en su mayoría con la atención brindada por la empresa prestataria y reclaman acciones dirigidas al cuidado preventivo de la salud. Los distritos abarcados por las entrevistas fueron: Bolívar, Avellaneda, Tres Lomas, Carhué, Adolfo Alsina, San Bernardo, Santa Teresita, La Lucila, Trenque Lauquen, San Miguel, San Andrés de Giles, Monte Grande, Ezeiza, Lomas de Zamora, Tornquist, Gral Viamonte, Azul y la Costa.

Este estudio fue presentado en un formato adecuado (PREZI) para la sensibilización ante la problemática, significando el diseño de herramientas comunicacionales otro aporte de los representantes sindicales para facilitar su posterior difusión.

Debido a la decisión de las organizaciones sindicales, y a su gestión e intervención, a lo largo de estos 5 años se logró que se fueran constituyendo los CMD en 32 de los 135 distritos de la Prov. de Buenos Aires: en 2013, 10 CMD: Lanús, Lomas de Zamora, San Nicolás, Alte. Brown, Pehuajó, Tres Lomas, Brandsen, 25 de Mayo, Echeverría y Ezeiza; en 2014, 2 CMD: Gral. Pueyrredón y Morón; en 2015, 12 CMD: Ayacucho, Bolívar, Azul, Saladillo, San Miguel, Hurlingham, Bahía Blanca, Merlo, Quilmes, Olavarría, La Matanza y Capitán Sarmiento; y en 2016, 8 CMD: San Andrés de Giles, Tres de Febrero, Avellaneda, Junín, La Costa, Ituzaingo, Mar Chiquita y Moreno. Siendo 103 los CMD que aún restan constituirse.



El impacto producido por las acciones llevadas a cabo por estos espacios mixtos, en los distritos mencionados, se traduce en los 9626 servicios educativos con los que cuentan y los 132.294 trabajadores de la educación que en ellos se desempeñan. ²

DISTRITOS	SERVICIOS	TRABAJADORES
25 de Mayo	128	1060
Alte. Brown	510	7133
Avellaneda	406	5961
Ayacucho	83	830
Azul	174	1694
Bahía Blanca	398	6074
Bolívar	121	1080
Brandsen	73	924
Cap. Sarmiento	41	509
E. Echeverría	272	4323
Ezeiza	151	2699
Gral. Pueyrredón	739	8582
Hurlingham	191	2490
Ituzaingo	187	2244
Junín	173	2183
La Costa	105	1800

DISTRITOS	SERVICIOS	TRABAJADORES
La Matanza	1244	20237
Lanús	473	5855
Lomas de Zamora	673	8706
Mar Chiquita	73	638
Merlo	452	7967
Moreno	474	7409
Morón	413	4965
Olavarría	250	2855
Pehuajó	126	1386
Quilmes	587	8182
S. A. de Giles	84	722
Saladillo	96	1096
San Miguel	347	4130
San Nicolás	216	4500
Tres de Febrero	338	3730
Tres Lomas	28	330

Para abordar otro de los objetivos de este estudio, recuperamos las voces de las organizaciones sindicales plasmadas en definiciones que en sus páginas web expresan sobre el desempeño de las/los delegadas/os de sus organizaciones sindicales. En estas ubican en un lugar de relevancia al delegado sindical, destacando la defensa permanente de los derechos de las/los trabajadoras/es y su rol de nexo comunicante entre las/los afiliadas/os y el sindicato. La noción de los delegados como la voz de sus compañe-

² Fuente: <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/organismos/informacionyestadistica/default.cfm>

ras/os ante el empleador y ante la conducción sindical es coincidente entre dos de las organizaciones sindicales mayoritarias:

“...El Delegado de Escuela es una de las figuras más importantes en el desarrollo de la actividad sindical. El Delegado de Escuela es el corazón y el nervio motor de la actividad sindical de la Entidad de Base. Se constituye en el nexo insustituible entre los afiliados y la conducción local del sindicato. Es el más representativo entre sus compañeros de trabajo, así como el promotor y principal sostenedor de la afiliación y el sentido de pertenencia. La labor del Delegado es la tarea más estimulante, importante y que llena de satisfacción a la Entidad de Base. Esto se debe a que el Delegado se encuentra en la primera línea de defensa en la lucha por la protección de los derechos de los afiliados. Los Delegados ejercen una gran influencia en la confianza que depositan los afiliados en su Sindicato...”³

“...El Cuerpo de Delegados, históricamente, ocupa un papel importante porque representa la presencia y la consolidación del SUTEBA en cada Escuela... En este sentido, el delegado debe cumplir con su tarea principal de organizar la demanda, informar, promover, comunicar y representar. El delegado debe ser quien respete y refleje las opiniones de ellos por encima de sus convicciones políticas o personales, tanto en el ámbito escolar como en el gremial...”⁴

Para este estudio, resulta clave indagar si esta conceptualización del rol por parte de las organizaciones sindicales es compartido por los propios representantes sindicales que participan en los CMD. Recuperamos aquí sus voces. Consideramos de interés identificar el proceso vivido por estos delegados desde la incorporación a la vida sindical, su incorporación como miembros de un CMC y su reflexión actual sobre esta experiencia.

El ingreso a la vida sindical parece marcado por la relación con otros compañeros de trabajo involucrados ya en la acción gremial centrada en la defensa de sus derechos. Las acciones vinculadas a la información y la capacitación son citadas frecuentemente como una de las características del desempeño de estos delegados en sus inicios como tales. Asumir los problemas de otros y la búsqueda de alternativas de solución son otro eje mencionado en los relatos. Todos coinciden en el proceso de reflexión personal que antecedió a la decisión:

“... por intermedio de un compañero de trabajo, él pensó que tenía la posibilidad de llevar adelante algún tipo de acción sindical y bueno lo considere y en eso estoy...”

“...las compañeras que conducían la seccional del SUTEBA Lomas de Zamora en ese momento, vinieron a conversar conmigo por algunas dificultades que se presentaban en la escuela, y en las

³ FEB: http://feb.org.ar/comunicacion/revistas/descargar/20111221103005_revista-abril-2010.pdf

⁴ SUTEBA: <http://www.suteba.org.ar/nuestros-delegados-13093>

que tomé un poco de protagonismo, dado que salía en defensa de los compañeros ante conflictos con los directivos. A partir de ese momento pase a ser como el “representante de los docentes” y cada situación de injusticia o de malestar en relación a las condiciones de trabajo todos me consultaban...”

“... bueno en determinado momento de mi trabajo nos ofrecieron a varios compañeros afiliados al gremio AMET y nos interesó, por un lado porque nos daban una capacitación para hacer las materias pedagógicas y bueno, después nos empezó a gustar, comencé a participar y me votaron para ser delegado de la escuela y así después seguí todo el trabajo...”

“...Antes de ser parte del Consejo Ejecutivo Seccional, fui Delegada de las escuelas en las que trabajé, me ocupaba de las carteleras, le daba información a los compañeros, les resolvía cuestiones que tenían que ver con el IOMA o con las Prestatarias, problemas de cobro que iban surgiendo, así empecé...”

La formación en Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo a través del curso impulsado por COMISASEP e implementado por el IPAP es una bisagra en la integración de estos representantes sindicales a los CMD en la medida en que les aportó información y experiencia de contacto con actores institucionales diversos:

“...Inició cuando me invitaron a participar para realizar una capacitación en salud laboral, una Especialización en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. A partir de ahí me involucré más, con las herramientas que me habían ofrecido y empecé a desarrollarlas en el Sindicato...”

“...Mira, en realidad, lo que provocó eso fue que en el año 2012 me eligen..., me proponen, hacer una Especialización en Gestión de Salud y Seguridad, a partir de allí me capacitó y comencé a conocer la normativa en cuestión, la que regulaba la conformación de la comisión mixta en el empleo público...”

Uno de los entrevistados, en particular hizo referencia al responder a esta pregunta, a un hecho que destacamos como antecedente del origen de los CMD

“...Estuvimos un año capacitándonos, uno de los trabajos prácticos que teníamos que cumplir para aprobar esa especialización, nos llevó a trabajar en el territorio, o sea en el distrito donde trabajábamos cada uno, y lo que nos proponían tenía que ver con comenzar a propiciar la conformación del espacio mixto en Salud y Seguridad en el distrito, para eso tuvimos que empezar a contactar a los actores que iban a integrar ese espacio mixto.

A partir de las entrevistas que realicé a representantes de la Dirección General de Cultura y Educación en el distrito, fui interiorizándome y dándome cuenta de lo necesario que era impulsar la conformación del Comité Mixto...”

En cuanto a su percepción sobre el rol que desempeñan en la actualidad en relación a su tarea en los CMD, vinculan su carácter como dirigentes sindicales a la acción en pos de la mejora de las condiciones de trabajo. Asumen en sus dichos la importancia que han tenido en la gestión de estos espacios mixtos, contemplados en la normativa, cuya puesta en práctica requirió de capacidades diferentes, en particular, de diálogo y organización:

“... recién ahora me considero una dirigente sindical, porque no he dejado nunca de trabajar por los compañeros, porque no he dejado de trabajar por mejorar las condiciones de salud en el trabajo, por ayudarlos en resolver sus problemas y porque lo hago también desde la escuela...”

“Si fuera una palabra..., creo que sería organizador..., coordinador..., también fue de mediador. Si, eso, porque desde el primer momento creo que tuvo que ver con ser impulsor y propiciador...”

Otro aspecto sobre el que se los consultó, tuvo que ver con la identificación de aprendizajes realizados a partir de su participación en el Comité. La mayoría de los entrevistados relaciona esos aprendizajes con un “trabajo en conjunto”, en el marco del consenso y el diálogo.

Las entrevistas a estos informantes claves, también nos permitieron saber acerca de sus iniciativas para el fortalecimiento de los CMD.

Particularmente sobre acciones para impulsar la conformación de los Comités, se identifican en un rol de dinamizadores en el que asumen dentro de su acción la información y la sensibilización a referentes estatales, con responsabilidades en la gestión distrital:

“...Las primeras acciones que hicimos fue comunicarle a los Directivos de Escuelas y a los Inspectores a través de capacitaciones sobre qué eran los CMD y sobre la Política Pública, después de poner en conocimiento sobre esto, empezamos a llevar adelante otras capacitaciones...”

“...Fui el que se encargó de socializar toda la información, la normativa, etcétera y el que fue organizando las primeras reuniones para Informar e impulsar la constitución del Comité.

Lo que hice, fue un poco lo que habíamos diagramado en el grupo de trabajo de la Especialización, desde realizar entrevistas, propiciar reuniones, informar a todos los actores, hasta socializar la normativa...”

“...acompañé a mi compañera de UDA que se encontraba haciendo la especialización. Ella se encargó de gestionar las primeras entrevistas con Jefatura Distrital y otras autoridades y de generar espacios de intercambio entre otros sindicatos de mi distrito...”

“tuvimos reuniones previas en Lomas nos tocó reunirnos con la inspectora, con el consejo escolar, fue desde la base, desde el acta constitutiva, y bueno, en Lomas empecé de cero en el comité mixto, mientras que en Ezeiza el comité ya está conformado...”

Existe una suerte de desarrollo o ampliación del rol del representante sindical de acuerdo a los resulta-

dos de las entrevistas. El inicio de estos últimos se vincula a la relación con sus compañeros de trabajo y con otros dirigentes sindicales, mientras que la experiencia de impulsar la conformación de los CMD los ubica en una nueva red de actores con los que se comunican, intercambian, dialogan, interactúan. De los problemas personales y de grupos reducidos en su escuela pasan a discutir y comprender cuestiones que afectan a la gestión distrital, en las que se involucran todos los establecimientos de varios municipios y de los que resultan pautas de acción para la gestión de las instituciones educativas y los equipos de dirección escolar.

Los representantes sindicales con participación en CMD se involucran en el diseño de planes, programas y proyectos, elaboran pautas para su implementación, evalúan resultados:

“...hicimos un relevamiento de datos en cuestiones que nos parecieron más significativas y hablamos sobre el Plan de Prevención de Riesgos que está normativamente explicado y no se había aplicado en el distrito, a partir de ahí se elaboró un Mapa de Riesgo, pero más allá de eso no se formaliza. Comenzamos a elaborar un montón de estrategias para tratar de desarrollarlo dentro de las instituciones, incluyendo los Planes de Evacuación...”

“...En este tiempo lo que se ha hecho, un poco por presión y exigencia del Frente de Unidad Docente, tiene que ver con relevamientos de gas, electricidad y agua en el distrito y por esto este año se cumplieron como corresponde y en fecha la limpieza de tanques y cañerías en el distrito.

Las experiencias les permiten articular con actores de nivel central quienes los convocan para que se hagan presentes en los distritos como un modo de fortalecer la política pública:

“...Comenzamos a elaborar un montón de estrategias para tratar de desarrollarlo dentro de las instituciones, incluyendo los Planes de Evacuación, se invitaron autoridades de la Dirección General de Escuelas, de Condiciones Laborales para que también hicieran capacitaciones y seguir investigando sobre aquellas escuelas donde había situaciones complejas, nos planteamos cómo podríamos resolverlas...”

“...Ahora ya no trabajó directamente en el distrito, estoy trabajando a nivel provincial y soy miembro de la Comisión Jurisdiccional Mixta de de la Dirección General de Cultura y Educación...”

También se enfrentan a las limitaciones de la implementación de esta política pública, entre ellas las dificultades de asegurar la presencia de las autoridades de la DGCyE con responsabilidad en la temática a nivel distrital.

“... no, lamentablemente el comité mixto no está en funcionamiento...”

“...mira hoy en este momento el comité mixto no está funcionando el año pasado tuvimos reuniones hemos trabajado bastante pero bueno hubo problemas dentro del distrito donde la presidenta

de consejo escolar pidió licencia la reemplazó otra presidenta del Consejo escolar hoy en día tienen ellos la presidencia del comité mixto y no convocan a reuniones nosotros tenemos bastante comunicación entre los demás gremios y hemos hecho presentaciones con SUTEBA sobre todo para reanudar el trabajo pero desde la parte del Estado no hay respuesta me convocatoria...”

“...un poco como te dije antes los obstáculos están relacionados con que el comité no siguió funcionando, creo que fue o fueron distintos motivos, muchos de ellos creo que tuvieron que ver con falta de voluntad política, también se dio que algunos de los miembros empezaban a faltar a las sesiones ordinarias y todos los espacios de este tipo, necesitan de la participación de los trabajadores y de la participación del estado obviamente, porque es mixto precisamente...”

“... los obstáculos que se presentaron como más frecuentes fueron la falta de representatividad del Estado, tanto por parte de los bomberos cuando necesitamos para hacer el análisis de riesgo, como del municipio. No contamos colaboración de esos actores por lo tanto se nos dificulta va mucho hacer las acciones previstas...”

“... uno de los principales obstáculos en todo el tiempo que estuve participando era o la falta de participación del Estado o desde las distintas partes del Estado...”

En algunos temas las denuncias e incumplimientos determinan la acción de los delegados:

“Ahora lo que estamos trabajando tienen que ver con la situación que estamos viviendo con la precarización del sistema de Prestatarias Médicas, ya que tenemos muchas denuncias...”

“básicamente el mayor problema es la respuesta en acciones concretas por parte de la autoridad competente...”

En cuanto a identificación de “logros” parecen distinguirse en dos niveles: por un lado, el reconocimiento por parte de todos los actores de la importancia del diálogo sobre la prevención de riesgos y por otro, la información y la capacitación sobre la normativa vigente, desconocida por muchos actores del nivel distrital y local :

“...principalmente se concretó un diálogo constructivo entre los trabajadores y los representantes del estado provincial, a partir del cual se logró reflexionar sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuestión que no se aborda en ningún espacio, seriamente digo...”

“...un logro importante fue la aprobación por parte de la comunidad educativa en su conjunto y el reconocimiento del Comité en los ámbitos de gestión”.

“...Particularmente instalar en la agenda de los funcionarios la importancia de las condiciones laborales, y en segundo plano con la compañía que los compañeros que tomen conciencia de la importancia de las condiciones laborales para desarrollar sus actividades...”

Por otra parte, se mencionan mejoras efectivas en las condiciones de trabajo y el cuidado de la salud:

“...Logros se dieron, lo que más se logró fue visibilizar las condiciones de trabajo y dejar de naturalizar que en esas condiciones no se puede trabajar y también logramos junto con la iniciativa el municipio que los trabajadores que trabajan en las “cocinas” de las escuelas, tuvieran capacitaciones y tuvieran la libreta sanitaria...”

“...Yo creo que se obtuvieron muchos logros, se capacitó a docentes, auxiliares, directivos, representantes del Estado en materia de salud y seguridad en el trabajo; se analizó la normativa, las Recomendaciones de COMISASEP y la CJM de la DGCyE., se realizaron relevamientos sobre las Recomendaciones Básicas de Infraestructura Escolar, se pudo concretar planes de prevención de riesgos en los establecimientos educativos, de acuerdo a lo pautado en el Reglamento General de las Instituciones Educativas, también se comenzaron a organizar Planes de Evacuación...”

En cuanto a las visiones sobre el “hoy”, estas son diversas combinan el optimismo producto de la experiencia como representantes sindicales con el desasosiego por la falta de la presencia del Estado, tema recurrente a lo largo de las entrevistas:

“...Falta pero se está trabajando, tenemos la confianza de que el trabajo del CMD sirve, porque vimos cómo nació, cómo progresó y cómo capacitó y cómo sigue impulsando que el Estado ponga en práctica las Políticas Públicas que sirven para mejorar las condiciones de los trabajadores y de nuestro chicos en las escuelas públicas...”

“...En principio retomar las sesiones ordinarias, volver a tener esa comunicación fluida que existía entre los diferentes actores..., retomar las reuniones de trabajo...”

“... participar para reanudar las conversaciones y las reuniones...”

“... En primera instancia que vuelva a estar en funcionamiento, que las autoridades de la Dirección General de Cultura y Educación asuman el compromiso de su funcionamiento y el compromiso de todos los actores...”

CONCLUSIONES

A partir del análisis de los resultados arribamos a conclusiones que describen la situación actual de los CMD conformados hasta el momento y el rol de los representantes sindicales en relación a estos espacios.

En primer lugar, un dato significativo al momento de profundizar en las causas que dieron origen a la constitución de los CMD fue la definición de los sindicatos de incorporar dirigentes o representantes de sus organizaciones a espacios de capacitación. Esta decisión se tradujo en actores sindicales impulsores de los comités que se conformaron en los distintos territorios.

Varios de las/los representantes sindicales entrevistados mencionan que el haber realizado la Especialización en Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo en el IPAP despertó su interés por conformar los CM en sus distritos.

Se encuentra una relación directa entre las percepciones que tienen las/los representantes sindicales sobre las posibilidades de incidencia que brinda la existencia de este espacio mixto y su participación en él, con las acciones que impulsan como representantes miembros de los CM en sus distritos. Quienes representan a sus organizaciones en estos espacios mixtos se consideran a sí mismos como: organizadores, coordinadores, asesores, capacitadores, mediadores e impulsores de mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En cuanto a la identificación de logros, los entrevistados señalan que las acciones de los CMD responden en su totalidad a lo establecido como “misiones y funciones” de los comités en el Art 7 del Decreto Reglamentario 120/11.

Hacen referencia entre las acciones realizadas por los comités a: capacitaciones, análisis de la normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo y de las Recomendaciones emanadas de la COMI-SASEP y la CJM de la DGCyE, relevamientos sobre las Recomendaciones Básicas de Infraestructura Escolar, concreción de los planes de prevención de riesgos en los establecimientos educativos, en concordancia con lo pautado en el Reglamento General de las Instituciones Educativas, organización de planes de evacuación y realización de simulacros, intervención en escuelas asesorando sobre protocolos de actuación y procedimientos sanitarios. También mencionan haber realizado acciones en articulación con diferentes organismos (Superintendencia de Seguridad Siniestral, autoridades municipales, Bomberos, Defensa Civil, Policía Ecológica) con el fin planificar, organizar y ejecutar los distintos programas de capacitación, desarrollo de planes de prevención e intervención en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Otorgan un lugar de relevancia a las capacitaciones llevadas adelante por los Especialistas en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, dirigidas a las/los trabajadoras/es de la educación, y coinciden en que la figura del especialista se instala como referente para organizar estas capacitaciones.

En su mayoría, las/los representantes sindicales consultados valoran al CM calificándolo como un espacio a partir del cual se fortalece la política pública en salud y seguridad en el trabajo. La totalidad de las/los entrevistadas/os reconocen que desde los CMD se genera un diálogo constructivo entre trabajadores y representantes del Estado, instalando en la agenda de los funcionarios la importancia del tratamiento de las condiciones laborales.

En cuanto a los desafíos que se plantean hay coincidencia, entre las/los integrantes de los CMD que están funcionando, en la necesidad de seguir profundizando las intervenciones que vienen realizando



territorialmente, ya que esto les permite identificar y hacer visible ante otros actores institucionales las distintas problemáticas, entre ellas las de infraestructura y organización del trabajo, como así también desnaturalizar las irregularidades que se presentan en relación a las condiciones y medioambiente de trabajo.

Por otro lado, los que no pudieron sostener el funcionamiento del espacio, se plantean como principal desafío reanudar conversaciones con aquellos actores que debieran estar involucrados, a fin de lograr que vuelvan a funcionar los CMD. Hay coincidencia en identificar como un obstáculo la no presencia de los representantes del Estado en las reuniones de los CMD. Las/los representantes sindicales consultados expresan su preocupación porque no condice lo expresado en el discurso del Estado, en relación al consenso y al diálogo, con la gestión del gobierno provincial en esta etapa: no propicia esta dinámica en el espacio paritario constituido por ley, obstaculizando el avance en ese ámbito; a nivel de la jurisdicción no cumple con la convocatoria a reuniones regulares de la CJM; sus representantes no asisten regularmente a las reuniones de los CMD constituidos.

Finalmente todas/os coinciden en destacar la importancia de fortalecer el trabajo articulado que se viene implementando en los CMD, entre los representantes de las distintas organizaciones sindicales, a fin de continuar profundizando las acciones en pos de mejorar las condiciones y medioambiente de trabajo.

REFLEXIONES FINALES

El trabajo realizado permitió al grupo, conformado por dirigentes sindicales de las diferentes organizaciones con representación en la DGCyE, retomar sus experiencias de capacitación, análisis normativo, investigación territorial e intervención militante.

Las distintas acciones que se pudieron lograr en los últimos 5 años, traducidas en aportes significativos a la mejora de las condiciones de trabajo, lograron que se alcanzaran los objetivos propuestos y fortalecieron un frente gremial que unificó estrategias de intervención en el nivel central y en los distritos escolares.

El proceso estudiado (período 2012-2016) ha permitido poner en valor el aporte que se ha hecho desde las organizaciones sindicales a través de la acción de sus representantes en los distritos, en cuanto al avance de la política pública establecida en el texto normativo de 2010.

Desde cuando se presentó la propuesta inicial para definir los actores que debían conformar los Comités Mixtos Distritales, pasando por el registro de la participación de los diferentes actores en los espacios mixtos y de su constitución, funcionamiento y puesta en valor, hasta la producción de instrumentos y herramientas de relevamiento, capacitación e intervención, se avanzó paulatinamente en la consolidación de un espacio de trabajo intersindical que aunó los esfuerzos necesarios para seguir enraizando la

acción sindical a nivel territorial en la temática de salud y seguridad en el trabajo.

Esta acción conjunta de las organizaciones sindicales de la DGCyE, encarnada en una red de vínculos entre representantes sindicales, a través de su capacitación conjunta y su hacer territorial, revalorizó los ámbitos democráticos de diálogo y búsqueda de consensos para la mejora de las condiciones de trabajo. Podemos afirmar sin lugar a dudas que la experiencia de los CMD en la DGCyE constituye un desafío asumido por las organizaciones sindicales en el convencimiento de que la participación sindical es clave para avanzar en la conquista de derechos de las y los trabajadores a través de la legislación que los contempla y en el desarrollo de la política pública en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por ello resulta de fundamental importancia el fortalecimiento de las/los representantes sindicales a nivel territorial.

Reconocemos también que para lograr ese avance se necesita de la presencia efectiva de la representación del Estado en los espacios mixtos constituidos como parte del reconocimiento y valoración de los mismos. Arribamos a un diagnóstico que da cuenta de un Estado que se corre de su responsabilidad en lo que respecta a la prevención, un Estado que no siempre valora la acción, el recorrido y lo construido desde los CMD en algunos territorios.

Coincidimos en la necesidad del sostenimiento de la estructura establecida por la normativa vigente, en este caso en particular la CJM. La consecuencia de que no exista una decisión política en ese sentido hace que los CMD pierdan su referencia.

Por último, centrándonos en el sentido que quisimos otorgarle al título del presente informe, reconocemos que para hacer efectivo el diálogo y el consenso se necesita que ambas partes estén dispuestas, particularmente en el ámbito de los espacios mixtos a los que nos referimos. Esta dinámica debe darse entre los representantes del Estado y los representantes de los Trabajadores. Sólo de esa manera la declamada predisposición al diálogo desde el discurso gubernamental se hará efectiva y se traducirá en un interés genuino de pretender avanzar en la mejora de la política pública y de las condiciones y medioambiente de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Trabajos Finales Integradores elaborados por participantes del Curso de Especialización en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (IPAP) entre 2012 y 2016
- Ley N° 14.226 - Creación de la CoMiSaSEP.
- Ley N° 10.579 - Estatuto del docente de la Provincia de Buenos Aires.
- Ley N° 23.551 - Asociaciones Sindicales.
- Ley N° 25.674 - Modificatoria de Ley N° 23.551.



- Ley N° 13.552 - Paritarias Docentes.
- Ley N° 33.688 - Ley de Educación Provincial.
- Dec. N° 120/11 - Reglamentario de la Ley 14.226.
- Dec. N° 2.299/11 - Reglamento General de las Inst. Educ. de la Prov. de Bs. As.
- Dec. N° 2.636/06 - Paritarias Docentes.
- Dec. N° 3858/07 - Autoseguro entre la Pcia. de Buenos Aires y Provincia ART.
- 391/08 - Ministerio de Jefatura de Gabinete y Gobierno.
- 164/08 - Ministerio de Trabajo.
- 145/08 - Secretaria General de Gobernación. Creación de CoMiSaSEP
- Res. 2486/10 - Creación de la Comisión Jurisdiccional Mixta de la DGCE.
- Res. N° 2998/11 - UEGD
- Res. N° 6000/03 - UEGD
- Res. N° 6001/03 – UEGD
- <http://www.suteba.org.ar/nuestros-delegados-13093>.
- http://feb.org.ar/comunicacion/revistas/descargar/20111221103005_revista-abril-2010
- <http://abc.gov.ar/>
- <http://www.trabajo.gba.gov.ar/index.php/comisasep>