

CURSO DE FORMACIÓN SINDICAL

MANUAL DEL DELEGADO



**TRIBUNA
DOCENTE**

CURSO DE FORMACIÓN SINDICAL MANUAL DEL DELEGADO



ÍNDICE	pág.
Burocracia sindical y Estado	2
Principios generales de la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23551/1988)	4
¿Qué es una escuela organizada? El activismo, el programa, el delegado clasista.	6
Funcionamiento de UEPC. Órganos de gobierno. La asamblea de delegados departamentales.	10
Requisitos para la elección de delegados escolares	14
El salario	15
Derechos, condiciones laborales y Normativas	19
Educación Privada	30
ANEXO I: Modelo de Retención de Servicio	34
ANEXO II: ACTA TIPO PARA LA INTERRUPCIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO	35

PRESENTACIÓN

Siendo el gremio más importante en número y representación de la provincia de Córdoba, UEPC no organiza por lo general cursos de formación sindical, y cuando lo hace (un año de grado de probabilidad de que esto suceda luego de que se proceda a la elección de delegados de noviembre), por lo general se limita a explicar el funcionamiento legal y la legislación que protege la actividad sindical, a conocer el estatuto docente y a cuáles son las funciones del delegado. Es decir, a reproducir un esquema de la dinámica del trabajo.

Este curso que estamos desarrollando se opone por el vértice a los cursos que las burocracias sindicales ofrecen. Acá vamos a debatir con ustedes de manera exhaustiva la perspectiva de construir un cuerpo de delegados de UEPC clasista y antiburocrático.

La importancia de la convocatoria muestra a las claras la necesidad y la voluntad de las escuelas de la Provincia de organizarse para ir por la defensa del salario, la jubilación, las condiciones de trabajo y todas y cada una de nuestras reivindicaciones. Claro está, en la perspectiva de recuperar el sindicato para convertirlo en una herramienta de lucha.

El curso está estructurado a partir del análisis pormenorizado de los marcos jurídicos y legales de nuestra vida laboral, las características de la burocracia sindical y su función social, y la perspectiva del delegado clasista. En ese derrotero discutiremos cómo se organiza una escuela, qué rol cumplen las asambleas y la importancia de actuar colectivamente. Analizaremos a fondo y de manera crítica el estatuto de UEPC, el rol de cada una de las instancias organizativas que dispone, la función regimentadora que cumple.

En una segunda instancia analizaremos críticamente los estatutos docentes y todos los marcos jurídicos que competen a nuestra profesión. El análisis de los aspectos salariales, laborales y previsionales de las y los docentes, la cuestión del salario, de la estabilidad laboral, y de la defensa de las condiciones de trabajo.

1. Burocracia sindical y Estado

Con la legalización y el crecimiento del número de afiliados, la labor y las tareas de los sindicatos se tornaron más complejas, dando lugar al surgimiento de una suerte de “funcionariado”. Esta burocracia (del francés, buró: oficina) gradualmente empezó a monopolizar la toma de decisiones y el manejo de todos los asuntos obreros y a independizarse del control de las bases.

Este funcionariado que proviene de las filas obreras constituye una capa semidesclasada que adquiere hábitos y gustos de la clase burguesa, aunque no son una “clase propietaria”, no cortan totalmente amarras con la clase obrera, sino que cumplen un papel de intermediaria entre la clase obrera, la burguesía y el estado. Ese rol le permite usufructuar una serie de beneficios. Por un lado, la administración discrecional de los fondos sindicales, cuotas de afiliados, fondos de la obra social y toda clase de contribuciones más o menos legales. En la última etapa se extendieron las “aportes” patronales al sindicato con fines de capacitación y aportes obligatorios de los trabajadores no afiliados por la utilización del convenio. Un poderoso factor de cooptación es el entrelazamiento de la burocracia con el aparato estatal. Muchas veces, con frecuencia en realidad, la conquista de la jefatura de un sindicato es trampolín para una carrera política.

Todo este conjunto de prebendas constituye la base material de la corrupción de la burocracia. La compra y el soborno de dirigentes es un aspecto decisivo de la lucha de la burguesía contra el proletariado. La burocracia no es una anomalía argentina; la tendencia a la burocratización es un fenómeno históricamente determinado por el

desarrollo capitalista, que es común a todos los sindicatos del mundo. La alternativa es o se convierten en instrumentos de la burguesía o evolucionan hacia posiciones clasistas y revolucionarias. En Argentina suele asociarse la burocracia al peronismo, pero en realidad su origen es anterior. Perón no creó una burocracia, sino que atrajo a su lado a los viejos burócratas del partido socialista y del sindicalismo revolucionario. Luego a lo largo de la historia la burocracia sufrió varias transformaciones. En la medida que actúa como intermediaria entre la clase obrera y la patronal, en determinado momento y limitadamente, la burocracia debe actuar como portavoz de los intereses obreros, de lo contrario perdería toda capacidad de negociación. Es una conducta obligada en función de preservar su papel de interlocutor.

Esto importa porque hay una tendencia de cierta izquierda a ilusionarse cada vez que un burócrata pega un grito. La burocracia a veces lucha, y en determinados momentos del país se asoció a acciones de lucha importantes como el propio Cordobazo o las huelgas de junio y julio del '75. Pero en su reivindicación de la colaboración de clases está implícita su tendencia inevitable a la capitulación. Por supuesto que la burocracia no es homogénea ni está exenta de divisiones. Por regla general, en tanto correa de transmisión de los intereses de la burguesía dentro del movimiento obrero, las divisiones responden a divisiones en el campo patronal. Por caso, el antimeneísmo de Moyano fue funcional al ala devaluacionista de la burguesía encabezada por Techint. Una de las funciones de la burocracia, en la medida que necesita preservar su papel de interlocutor monopólico ante la patronal es la de garantizar el disciplinamiento de las organizaciones sindicales, esto implica suprimir la democracia obrera, la deliberación colectiva y todo rasgo de autonomía y perseguir sistemáticamente las tendencias combativas. La burocracia cumple el rol de policía política en las filas del movimiento obrero. La burocracia es el principal propagandista de las ideas de la conciliación de clases, es decir de la ideología burguesa, en las filas del movimiento obrero. Además de en sus recursos económicos la burocracia asienta su poder en la férrea regimentación legal de la actividad sindical. La Ley de Asociaciones Sindicales y los estatutos de cada gremio ordenan y regulan escrupulosamente la vida interna y la acción de toda organización sindical, establece cómo debe hacerse una huelga, cómo hay que convocar a elecciones, cuales son los requisitos para armar una lista; es decir, todo está estrictamente estipulado. Ese ordenamiento legal es un arma poderosísima en manos de la burocracia, porque obviamente está diseñado para preservar su dominación.

Por último, la burocracia asienta su dominación en un elemento más sutil que los anteriores. En condiciones normales, la clase obrera no cuestiona las relaciones de producción que la someten al capital, no se plantea – repito, salvo en situaciones particulares de crisis y ascenso - disputarle la dirección de la empresa al patrón; de este modo se confirma todos los días como clase subalterna, como “parte” del sistema de relaciones del capital. En estos hábitos de sumisión se apoya el accionar de una “semi burocracia” formada por delegados, activistas, miembros de comisiones internas, que en contraste con el dirigente que está en el sillón del sindicato trabajan en las fábricas y no tienen ninguna prebenda o solo pequeñas ventajas, pero que están ligados a la burocracia por una misma concepción y una práctica de tipo “clientelar”. El consenso de que goza entre amplios sectores de los trabajadores no se deriva de sus condiciones de luchadora o de organizadora sino de los servicios informales que presta: gestiona anticipos, tramita el carnet de la obra social, etc. Esta semi burocracia que “está” en la clase y “vive” la vida de la clase, es una poderosa correa de transmisión de la política de las direcciones sindicales y es una fuente de provisión de personal al aparato central. Recíprocamente es susceptible a las presiones de la base y en momentos de ascenso obrero sus lazos con las cúpulas se resquebrajan y rompen. Es parte de la burocracia y no lo es. En la constitución de la burocracia sindical intervienen factores materiales, pero también ideológicos, y no tener en cuenta esta complejidad es causa segura de errores, porque hay un sindicalismo burocrático que tiene rasgos combativos. En un sentido más riguroso el sindicalismo burocrático no es lo mismo que la burocracia sindical, es un concepto más amplio.

2. Principios generales de la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23551/1988).

A continuación, ofrecemos un listado de artículos derivados de la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) que nos sirven como marco para nuestra acción sindical.

Es importante definir claramente que el Estado a través de la legislación busca regimentar la organización de los trabajadores y en ese sentido su posición es hostil a la organización. Sin embargo, nunca debe perderse de vista, que un delegado clasista, un cuerpo de delegados, debe conocer la legislación de una manera profunda y militante. Y hacerla valer en todos y cada uno de los casos. Siempre hay una manera de ubicar cualquiera de nuestros reclamos desde su legalidad.

El ejemplo más significativo, aunque no el único es el del derecho de huelga declarado en el artículo 14 bis de nuestra constitución. El estado lo declara y lo reglamenta. Es decir, dice cuando podemos hacer paro o no y qué significa. Es decir, busca limitarlo. Cuando vamos al paro hacemos valer nuestro derecho y a la vez luchamos contra su regimentación. Por eso el NO descuento de los días de paro es una bandera central de nuestras reivindicaciones. La Ley de Asociaciones Sindicales es una ley de Unicato sindical y toma a los cuerpos de delegados como apéndices de la conducción sindical. Es decir, que quita independencia de acción a los delegados y cuerpos de delegados. Sin embargo, considerando que el espíritu general al que apunta la ley es proteger la actividad sindical, debemos considerar y hacer valer que **todo lo que no está expresamente prohibido, está permitido**. Defendemos de manera incondicional la **asamblea** escolar consagrada como derecho a reunión.

Por último, toda protección de la actividad sindical no emana de ninguna ley, sino que depende de la relación de fuerzas y el nivel de organización que logremos para intervenir. Ninguna lucha se gana por que tengamos la ley de nuestra parte, sino que es parte una relación de fuerzas.

Algunos artículos de la Ley de Asociaciones Sindicales que amparan la actividad sindical:

Artículo 3° — Entiéndase por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

Artículo 4° — Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

Artículo 40. — Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados, la siguiente representación:

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

Artículo 41. — Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere:

a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existieren circunstancias atendibles que lo justificaran.

Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta.

En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año:

b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.

En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.

Artículo 42. — El mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años y podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a petición del diez por ciento (10%) del total de los representados. Asimismo, en el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los delegados podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

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 su representante;

c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

Artículo 44. — Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios;

b) Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;

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

Artículo 45. — A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;

b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;

c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

1. En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

Artículo 46. — La reglamentación de lo relativo a los delegados del personal deberá posibilitar una adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.

XIII. — De las prácticas desleales

Artículo 53. — Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas;
- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- e) **Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales** o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;
- i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;
- j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

Artículo 54. — La asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente, podrán promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente.

3. ¿Qué es una escuela organizada? El activismo, el programa, el delegado clasista.

La única protección confiable de la actividad sindical es la que tiene que se deriva de la organización del lugar de trabajo, esa es la mejor protección sindical. Y nunca hay que olvidar que la militancia clasista se desarrolla bajo el poder despótico que tienen el Estado y las patronales privadas; aún en los lugares más organizados hay que procurar siempre sustraerla “de los ojos y los oídos indeseables”, hay que mantener en reserva todo lo que sea posible; es

decir, tiene que conservar siempre una faceta semi-clandestina. Y tomar conciencia que aun en las escuelas más represivas siempre algo se puede hacer.

¿Pero exactamente a qué nos referimos cuando hablamos de la organización del lugar de trabajo, a qué tipo de organización?

Toda escuela pública o privada, tiene una rígida organización impuesta por el Estado o las patronales, a esa organización oponemos la organización de los trabajadores, que es de naturaleza muy diferente; aunque también se basa en cierta disciplina es una disciplina auto impuesta, no impuesta desde afuera sino una auto disciplina, que se asienta en la comprensión, en la conciencia que tienen los trabajadores docentes de los intereses comunes y la necesidad de unirse para enfrentar el poder despótico del Estado y las patronales, el poder de la burocracia. A esos poderes lo único que podemos oponer es la organización, nuestra única arma efectiva.

Pero esa conciencia de los intereses comunes que tienen los docentes que los impulsa a la acción colectiva nunca es homogénea, nunca es pareja, no todo el mundo tiene el mismo nivel de comprensión de los problemas, de los objetivos ni la misma disposición a la lucha y a la organización. Hay siempre un grupo minoritario que es el grupo de compañeras y compañeros que siempre defienden al estado y la gestión directiva y que justifican su accionar. Otro grupo minoritarios también, que es el más avanzado, el de los que tienen más claridad o certeza sobre los problemas, más predisposición para luchar, más espíritu de sacrificio, más tendencia a participar, lo que llamamos “el activismo”. Y luego, el resto de los docentes, la mayoría que dependiendo de las circunstancias busca siempre trabajar y “no meterse”. Una escuela organizada es aquella en la que el activismo está organizado; y ese activismo le impone al resto sus iniciativas, sus opiniones, sus puntos de vista; a veces por presión, a veces por autoridad y en general por una combinación de ambas cosas. Existe la idea ilusoria de que una escuela organizada es aquella en donde “todo el mundo” está dispuesto a luchar, donde “todo el mundo” participa y no es así. Es ilusoria y con frecuencia sirve para autojustificar la inacción o la impotencia; pero la vida es compleja, las presiones del Estado, de las inspecciones de las patronales privadas, de la burocracia, del medio social, muchas veces de la familia son muy grandes y no todos los trabajadores pueden contrarrestar del mismo modo esas presiones; por eso nosotros destacamos el papel del activismo, de la vanguardia.

Ahora, el problema es entonces **cómo organizar al activismo**.

Lo primero es aclarar que el activismo no es algo que “existe” de una manera inmutable, que está ahí, sino que es un fenómeno, es algo dinámico, que está vivo; alguien en un momento determinado puede jugar un papel de vanguardia y en otro momento puede retroceder; hay trabajadores que en un conflicto están al frente y en otro conflicto no tanto; el activismo es algo dinámico y cambiante. Claro que cuanto más formación adquieran estos compañeros, cuanto más consciente sea su acción, más regular será su participación y más nos acercaremos a materializarla en una forma estable: la agrupación. Entonces el activismo se forma y organiza en torno a un programa.

Y esta es la segunda clave o la segunda recomendación para organizar la escuela; hay que tener un plan de acción y un programa de reivindicaciones; algunas de estas reivindicaciones tienen carácter general y otras son específicas, tienen que ver con las particularidades de cada lugar de trabajo.

Solo un programa nos permite superar la tendencia a actuar permanentemente a contragolpe. Un delegado o un cuerpo de delegados clasistas tiene que elaborar un programa y tener un plan de acción en función de ese programa. Las tareas pueden ser: recuperar conquistas perdidas, como el 82% móvil, el salario mínimo igual a la canasta familiar, incrementar el salario, mantener el lugar de trabajo en condiciones, enfrentar el acoso laboral, combatir la precarización y la sobreexplotación, etc.; cada lugar tiene su programa y su particularidad, llegando a

cada vez más vastas relaciones desde su campo de actividad (de trabajo y de lucha) hasta el sindicato, la clase obrera, el estado, el país.

Y por supuesto que el programa también va cambiando, a medida que se logran ciertas conquistas uno plantea nuevos objetivos, si se modifica la situación política lo mismo y por lo tanto el programa se convierte en una guía para poder intervenir, no es que es un recetario que uno lo adopta de una vez y para siempre.

Ese programa traduce las tareas que objetivamente se plantean a los trabajadores; esto es independiente de la comprensión o de la aceptación o del consenso que el programa tenga. El programa es objetivo, no tiene que ver con lo que los trabajadores comprendan o compartan; precisamente el papel del delegado, del cuerpo de delegados o de la agrupación, de la dirección de la escuela es elevarse por encima de la comprensión general y señalar cual es la orientación, cuales son los objetivos. En cambio, la formulación (es decir el lenguaje y la forma en se enuncie) y sobre todo la ejecución de ese programa sí tiene que tener en cuenta el nivel de comprensión y el consenso de que goce. La organización del activismo traduce la lucha por imponer este programa; cuando decimos imponer significa imponerlo en la discusión, en las asambleas, en el debate individual y por educar a los docentes en torno a este programa. El programa es lo que ordena toda la actividad de la comisión interna y del activismo de la fábrica; la difusión de ese programa, las actividades en torno a este programa, los materiales que se publiquen, etc. El programa debe incluir reivindicaciones puntuales de la escuela y tareas con relación al sindicato, al resto del gremio, al distrito, al país, etc. y de allí se desprenden toda una serie de iniciativas gremiales, de educación, de difusión, etc.

El conflicto cotidiano

El conflicto de intereses que caracteriza la relación de las y los docentes con el estado (ministerios, inspectoras, directivos) o las patronales privadas no siempre asume una forma abierta, no siempre se manifiesta en la forma de una huelga u otra medida de fuerza. Al revés por lo general es un choque silencioso, cotidiano que asume diversas formas, la tensión por aumentar las tareas, la discusión por ganar una mejor, por reducir la participación de los delegados, en fin quien tenga experiencia gremial sabe que en el lugar de trabajo existe un tironeo permanente, constante que traduce la disputa por el control de las condiciones de explotación; la resolución de este conflicto cotidiano es lo que va forjando en alguna medida la relación de fuerza interna.

Nunca hay que menospreciar ni la más mínima de las modificaciones que proponen el estado y las patronales privadas. Por regla general cada iniciativa del gobierno será, a corto o mediano plazo, perjudicial para los docentes y para la educación y hay que aprender a responder esas iniciativas, esas pequeñas modificaciones en los métodos o las condiciones de trabajo.

Jamás hay que ser indiferentes a esas cosas. Obviamente la existencia de este conflicto cotidiano y permanente no excluye la negociación, no es que uno vive peleando y es natural que haya reuniones cada tanto para ir zanjando los reclamos y divergencias. La única observación con relación a esto es la siguiente: por regla general ninguna negociación puede dar más de lo que la relación de fuerza permite. ¿Qué es un buen negociador? es aquel que obtiene todo lo que puede dentro de una determinada relación de fuerza. La negociación no puede pasar por sobre lo que la relación de fuerza permite. ¿Por qué esta observación un tanto trivial es importante?

Primero porque hay que tener cuidado con los “excesos de combatividad”: muchas veces la inexperiencia o una lectura errónea de la relación de fuerzas puede facilitar la represalia o el hostigamiento. Entonces hay que saber apreciar correctamente cuándo el resultado de una negociación es aceptable y cuándo no.

Y en segundo lugar, la observación apunta a refutar la visión del buen delegado como “buen negociador”. La función principal del delegado no es negociar sino explicar y organizar a la clase obrera en un terreno políticamente independiente. La diferencia entre un delegado burocrático y un delegado clasista no es que uno negocia y el otro

lucha, sino que uno se limita en el mejor de los casos a gestionar los reclamos y el clasista organiza en función de los reclamos.

La lucha gremial asume una infinita variedad de acciones. Un petitorio es una medida mínima que no tiene mayor efectividad, pero es útil como una primera forma de acción, preparatoria de otras medidas más importantes; que un trabajador ponga su firma en un petitorio es una elemental forma de comprometerlo con el reclamo, además de que unifica al personal ante la patronal, sirve para difundirlo y para formalizarlo, etc.

Otra alternativa es el quite de colaboración que suele darse como corte de extras o como reducción de la producción. Si bien se trata de una opción que aparentemente no expone demasiado (ya sea porque las extras son optativas o porque la disminución de las velocidades puede encubrirse fácilmente), igual que con los juicios hay que tener muy organizada la fábrica para que la patronal no quiebre la medida apretando a los compañeros más susceptibles. Por otro lado, no todos los trabajadores hacen extras o pueden regular sus ritmos, entonces hay que examinar muy bien en qué condiciones esta modalidad puede ser efectiva.

De manera que el menú va desde un petitorio o un quite de colaboración hasta la toma de una escuela o del ministerio; y en medio hay una infinidad de variantes que solo pueden examinarse en concreto. No obstante, **la medida de acción gremial por excelencia es la huelga**; es el arma con la cual los trabajadores han conquistado mayores reivindicaciones y un formidable instrumento de educación y organización sindical.

La huelga

La huelga tiene muchas modalidades: huelga con ocupación, de brazos caídos, con permanencia o sin presencia en los lugares de trabajo, huelgas parciales, huelgas por turnos, huelgas por tiempo indeterminado, etc.

Digamos de paso que como la huelga es un derecho “consagrado” en la constitución hay distintas normas que la reglamentan, es decir que la limitan. Empezando por el hecho de que la propia constitución establece quienes tienen la facultad de declararla: “los gremios”. Sin embargo ¿qué son los gremios? Aquí hay una controversia, ¿son los trabajadores de una determinada actividad o son los sindicatos?

De acuerdo a la segunda interpretación una huelga solo podría declararla el sindicato y nunca una comisión interna o el colectivo obrero votándola en una asamblea. Después por supuesto hay toda una serie de reglamentaciones, de limitaciones al ejercicio del derecho de huelga en aquellos sectores denominados estratégicos. Por ejemplo, sectores de servicios, los subtes o los hospitales que tienen que atenerse a guardias mínimas, etc. (Fallo Orellano)

Pero una vez más se impone la cuestión de la relación de fuerzas. En nuestro país los trabajadores realizan huelgas todos los días, con mayor o menor éxito sin preocuparse demasiado por reglamentaciones, y lo hacen desde mucho antes de que fuera incluida como figura constitucional o incluso cuando era penada con cárcel.

Las asambleas

La otra manera de presentar un paro es bajo la forma de asamblea. El Estado y las patronales privadas buscan constantemente evitarlas. Pero la ley las permite y es una herramienta poderosa de democracia sindical, de deliberación y de toma colectiva de decisiones.

Por supuesto que la patronal es particularmente hostil a toda manifestación de democracia obrera, a todo lo que fomente la participación y el debate colectivo y por lo tanto invocar una asamblea para justificar parar la producción no resuelve demasiado, tiene solo un valor formal.

El derecho de reunión, así como el derecho de huelga se defiende ejerciéndolo y la asamblea de base es el rasgo distintivo de una práctica sindical clasista.

En rigor el valor metodológico de la asamblea radica en que es un ámbito donde predomina el peso del activismo y es un canal de expresión de las tendencias combativas. Por eso es que la burocracia busca siempre otras formas de legitimar sus acciones como las consultas, los plebiscitos o las elecciones.

La asamblea rompe la ficción de “un hombre un voto” porque da más peso en la toma de decisiones a la opinión, la presencia y claridad del activismo.

4. Funcionamiento de UEPC. Órganos de gobierno. La asamblea de delegados departamentales.

Durante años, la conducción de UEPC ha planteado: “*La Asamblea Provincial ha decidido*”, poniendo énfasis en que ha habido una decisión colectiva. Así, la burocracia pretende obtener una legalidad para desconocer en la mayoría de los casos la voluntad de los docentes. Esto se hace evidente en las discusiones paritarias cuando una mayoría de la docencia de la provincia rechaza la destrucción y el empobrecimiento del salario y la conducción encuentra en la Asamblea Provincial de Delegados Departamentales una manera de imponer la política de ajuste del gobierno.

Esta posición encuentra su base legal en el **Estatuto de UEPC** y el **Reglamento para el funcionamiento de las Delegaciones Departamentales**. Estos instrumentos conforman un entramado de normas que tienen por objetivo principal limitar, manipular y anular la expresión de la voluntad de los docentes. También contienen las bases para la persecución del activismo.

Estructura formal de UEPC

ASAMBLEA DE DELEGADOS DEPARTAMENTALES: Según el artículo 8 del Estatuto de UEPC, esta asamblea ejerce junto con la Junta Ejecutiva Central, el gobierno de la UEPC.

Artículo 8: *El Gobierno de la UNIÓN DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA, será ejercido por: a) La Asamblea Provincial de Delegados Departamentales; b) Por la Junta Ejecutiva Central; c) En las Delegaciones Departamentales el gobierno será ejercido por la Asamblea de Delegados Escolares y los Consejos Delegados Departamentales, actuando en este último caso por delegación de la Junta Ejecutiva Central, de conformidad a la reglamentación que se dicte por parte de la Asamblea Provincial de Delegados Departamentales. Para impulsar la actividad gremial y extender sus beneficios al mayor número de docentes, así como para facilitar el desenvolvimiento orgánico y estimular a todos los asociados a la participación activa en su vida interna. Se habilitarán tantas Delegaciones Departamentales como Departamentos tenga la provincia, los cuales tendrán las facultades que les acuerde el presente Estatuto, y la reglamentación que se dicte al efecto por parte de la Asamblea Provincial de Delegados Departamentales. **Para ocupar cualquier cargo comprendido en los órganos antes enunciados, los afiliados activos deberán revistar en la condición de docente titular.***

Este último requisito de ser **titular**, incluso para ser *delegado escolar*, es decir para integrar la Asamblea de delegados escolares, es un agregado relativamente reciente en el estatuto de UEPC incorporado en su momento para proscribir a ciertos delegados y activistas de la oposición. Es un requisito absolutamente ilegal, puesto que esta condición no figura en la Ley de Asociaciones Sindicales y el Estatuto del sindicato no puede consagrar menos derechos o ser más restrictivos que la ley. Es decir, el Estatuto de un sindicato puede permitir más derechos, pero nunca menos que la Ley.

La **Asamblea de Delegados Departamentales** puede sesionar en dos modalidades: Ordinaria y Extraordinaria. La Asamblea Ordinaria trata la Memoria y el Balance anual presentados por la Junta Ejecutiva Central y el informe del Órgano de Fiscalización. Esto está expresado en el *artículo 21* del Estatuto.

La Asamblea Extraordinaria sesiona una vez al mes (Art. 17), cuando la Junta la convoque o cuando se lo solicite el 10% de los delegados. Las atribuciones de la Asamblea Provincial Extraordinaria de Delegados Departamentales están establecidas en el artículo 22 del Estatuto, De las Asambleas de Delegados Departamentales Extraordinarias:

Artículo 22: *Es atribución propia de las mismas: a) Juzgar la conducta de los afiliados y miembros de los cuerpos directivos, de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario del presente estatuto; b) Tratar todo asunto de conveniencia gremial, que por su naturaleza o importancia así lo requiera; c) Interponer y pronunciarse sobre la necesidad de modificar en todo o en parte el presente estatuto; d) Aprobar las reglamentaciones internas que se consideren necesarias para la buena marcha de la organización, siempre que no contravengan la letra y el espíritu del presente estatuto; e) Resolver sobre la adquisición y/o enajenación de bienes inmuebles, así como gravar o hipotecar y autorizar a la Junta Ejecutiva Central la compra o venta de bienes muebles cuando la operación exceda del siete por ciento (7%) del ingreso mensual de la cuota sindical de la entidad; f) Convocar a elecciones y fijar la fecha de la misma; g) Designar, mediante voto secreto a los miembros de la Junta Electoral Central, que estará integrada por un (1) Presidente y dos (2) Secretarios; h) Resolver la afiliación o desafiliación de un ente de grado superior; i) Aprobar la conformación de patrimonios de afectación con destino específico; j) Designar paritarios.*

Como se lee, entre estas atribuciones no aparece expresamente determinada una de las causales por la cual más se la convoca, que es la de las negociaciones de los reclamos y los planes de lucha. Solo podría encuadrársela en el inciso b) en términos generales.

Los Delegados Departamentales se eligen por votación exclusiva de los afiliados cuando se realizan las elecciones de autoridades del sindicato, es decir cada 4 años. Es decir que, a diferencia de los delegados escolares que son elegidos por toda la docencia de la escuela, independientemente de su afiliación a uno u otro sindicato o su no afiliación, los delegados departamentales son elegidos solo por una porción de los docentes y por un período más extenso. Además, los departamentales son elegidos por listas cuando son las elecciones del sindicato y por lo tanto representan a la lista que integran, no necesariamente a las escuelas del departamento del que forman parte. En cambio, el delegado escolar es elegido libremente y representa directamente a sus compañeros y su lugar de trabajo.

El **Artículo 15** lo establece: *“Forma de Elección: a) Los Delegados Departamentales serán elegidos por el voto directo y secreto de los afiliados en condiciones de votar de cada departamento, por listas completas y a simple pluralidad de sufragios; b) La representación que corresponda a la mayoría y a la minoría será ejercida por los candidatos en el orden en que figuran en las listas oficializadas; c) Duran cuatro (4) años en sus funciones y podrán ser reelectos.”*

La cantidad de Delegados Departamentales que vota cada departamento depende de la cantidad de afiliados o miembros cotizantes que se informen que tiene cada departamento. Pero tampoco con una proporcionalidad directa, sino con una escala completamente arbitraria que establece una **profunda distorsión representativa** entre los departamentos. Esta escala se establece en el **artículo 11**: *“hasta cien (100) afiliados, dos (2) delegados; de ciento uno (101) a quinientos (500) afiliados, tres (3) delegados; de quinientos uno (501) a un mil (1.000) afiliados, cuatro (4) delegados; de un mil uno (1.001) a un mil quinientos (1.500) afiliados, cinco (5) delegados; de un mil quinientos uno (1.501) afiliados en adelante, incorporar un (1) delegado/a por cada un mil (1.000) afiliados o fracción que excedan ese número. Pasando los veinte mil quinientos (20.500) afiliados, cada mil quinientos (1500) afiliados, incorporar un (1) delegado/a.”* De esta manera se produce una distorsión que hace que un departamento que tenga, por ejemplo, 150 afiliados, cuente con 3 delegados departamentales, mientras que un departamento que tenga 15000 afiliados contará con 20 delegados en la asamblea provincial. Es decir, en un caso el delegado representa a 50 docentes afiliados, mientras que en el otro cada delegado representa a 750.

Pero la distorsión en la representación no es el principal problema de la Asamblea de Delegados Departamentales. **El principal inconveniente es que esa asamblea de departamentales por sí misma constituye un filtro para evitar que se exprese la voluntad de la docencia.** En primer lugar, porque solo es elegida por afiliados y no por el conjunto de los trabajadores. Y en segundo lugar porque sus miembros son votados por listas electorales, es decir que responden a su lista y tienen libertad de acción para hacerlo incluso contra la docencia. Es decir que el delegado departamental

no está obligado a responder por su departamento o votar en consonancia con él. Así lo establece el **Artículo 17** del **Reglamento de las Delegaciones Departamentales**: “**Artículo 17°**: Las Resoluciones de las Asambleas de Delegados Escolares Ordinarias y Extraordinarias, son pautas que sirven a los Delegados Departamentales de cada departamento, para actuar dentro de la Asamblea Provincial.”

Esto es: **lo que resuelve la asamblea de delegados escolares, o sea lo que resuelven las escuelas, solo es una pauta para el delegado departamental, no es un mandato y por lo tanto no está obligado formalmente a respetarlo**. En palabras de Monserrat: “el delegado departamental no es un mensajero y tiene libertad de acción en la asamblea”.

De esta manera se rompe el circuito de formación de la voluntad colectiva que parte de la asamblea escolar, va al delegado de base de la escuela y se colectiviza en la asamblea de delegados escolares donde todos esos mandatos resuelven un mandato colectivo. El circuito se rompe en la asamblea de delegados departamentales. Por eso desde Tribuna Docente sostenemos y planteamos la **disolución de la asamblea de delegados departamentales** y su reemplazo por un **Plenario Provincial de delegados de base con mandato**, que sea el que resuelva el programa y las medidas de acción.

OTROS ÓRGANOS PROVINCIALES EN LA ESTRUCTURA DE UEPC: Además de la Asamblea Provincial de Delegados Departamentales, a nivel provincial, la estructura de UEPC cuenta con la **JUNTA EJECUTIVA CENTRAL**, el **PLENARIO DE SECRETARIOS GENERALES**, el **ÓRGANO DE FISCALIZACIÓN**.

ÓRGANOS DE LA DELEGACIÓN

En el orden departamental o por delegación, la estructura de UEPC cuenta con el **CONSEJO DELEGADO DEPARTAMENTAL**, que es la conducción de cada delegación con sus miembros respectivos: secretariados general y adjunto, gremiales y de funcionamiento (organización, actas, prensa) vocalías, y con la **ASAMBLEA DE DELEGADOS ESCOLARES**.

La **ASAMBLEA DE DELEGADOS ESCOLARES** se compone de la totalidad de los delegados escolares elegidos por las escuelas del departamento. Sin embargo, en el Reglamento de las Delegaciones se establece la facultad de las delegaciones de dividir al departamento en tantas zonas como se crea conveniente. De esta manera dejan establecida la base formal para la división de los delegados escolares.

La Asamblea de Delegados Escolares funciona en sesiones ordinarias y extraordinarias, al igual que la Asamblea de Departamentales. En las asambleas extraordinarias es la propia asamblea la que designa a sus autoridades para presidirla.

PROPUESTA DE REFORMA DEL ESTATUTO DE UEPC REALIZADA POR TRIBUNA DOCENTE

En 2019 la conducción de UEPC reformó el Estatuto del sindicato, pero no para hacerlo más democrático, más independiente o más combativo, sino para aumentar el número de miembros de la Junta Ejecutiva Central, es decir, para agrandar la burocracia.

En esa oportunidad, y siendo que se abría un período para discutir la reforma del estatuto sindical, desde **Tribuna Docente** realizamos un planteo formal de hacia dónde debía ir una reforma del estatuto de UEPC. Reproducimos a continuación los puntos planteados:

Córdoba, 30 de abril de 2019

Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba

A la Comisión a efectos de reforma del Estatuto Sindical

En virtud de lo resuelto en la última asamblea provincial de delegados departamentales del día 16 de abril, nos dirigimos a ustedes para acercar nuestra propuesta en torno a la reforma del estatuto sindical que están discutiendo y elaborando. **Entendemos que la reforma del estatuto debe apuntar a democratizar el funcionamiento y las decisiones del sindicato y a fortalecer su representación en las escuelas y lugares de trabajo.** La reforma del estatuto no puede hacerse en función de las necesidades de aparato de la lista que conduce el sindicato, sino en función de las necesidades y demandas de organización y lucha de los docentes. Para eso, efectivamente, es un sindicato.

En este sentido acercamos la siguiente propuesta de los puntos que debería abordar la reforma del estatuto:

- **Disolución de la asamblea de delegados departamentales. Que las decisiones y resoluciones sean tomadas por la asamblea general de delegados de base con mandato.** Esta propuesta apunta a eliminar la distorsión que genera la mediación innecesaria de la asamblea de departamentales para tomar las resoluciones, cuando las escuelas ya discutieron, elaboraron mandatos y tienen delegados para defenderlos. Por eso, esta distorsión desaparecería si las decisiones sindicales se apegaran directamente a los mandatos de las escuelas de toda la provincia en la voz de los delegados escolares, sin necesidad de mediación alguna. Además, las resoluciones tomadas de esta manera tendrían mucha más fuerza y representarían en sí mismas una instancia de movilización y lucha.
- **Reducción de la cuota sindical.** Con salarios devaluados y empobrecidos, muchas veces los docentes evitan o demoran la afiliación por cuestiones económicas. Eso atenta contra la fortaleza de la organización sindical, de manera innecesaria, siendo que el sindicato cuenta con balances superavitarios. Reducir la cuota sindical muestra a un sindicato más cercano y sensible a las necesidades del docente y permitiría crecer incluso en número de afiliados.
- **Representación y afiliación por parte de UEPC de la totalidad de los trabajadores de la educación, con igualdad de derechos sindicales, independientemente de su condición laboral.** La precarización laboral ha avanzado profundamente en las escuelas, no solamente con la falta de titularizaciones o con el sostenimiento de interinatos eternos en direcciones de superior y adultos, por ejemplo, sino también a través de planes precarios, tanto de nación como de provincia, o de contrataciones fuera de todo estatuto en escuelas privadas. Actualmente sin ir más lejos, 2500 trabajadores de CAJ y CAI ven peligrar sus puestos de trabajo por la finalización de los planes desde nación y las especulaciones desde la provincia. **La UEPC debe afiliarse y representar sindicalmente a todos los compañeros educadores que trabajan en condiciones laborales precarizadas en las escuelas, tanto públicas como privadas.** De esta manera, se hace crecer al sindicato, se impide cualquier posible desfinanciamiento que pueda ocasionar la reducción de la cuota, y sobre todo se multiplica y refuerza su representación en las escuelas, que es donde radica la mayor fuerza de un sindicato.
- **Elección de paritarios en asamblea.** Como parte de la democratización del funcionamiento y las decisiones del sindicato, esta propuesta apunta a abordar las discusiones paritarias como una cuestión colectiva y gremial, con paritarios que tendrán mayor respaldo y mayor fuerza para defender su mandato. De esta forma los docentes directamente intervienen en las paritarias, con lo que entramos ya con más fortaleza para satisfacer allí nuestras demandas gremiales.
- **Representación de las minorías en la Junta Ejecutiva.** Que la junta sea integrada en su totalidad por una sola de las listas postuladas a la conducción atenta contra la fortaleza y diversidad de un sindicato. Con esta propuesta apuntamos también a democratizar y fortalecer el funcionamiento sindical, otorgando lugar de dirección y organización a las minorías, lo que hará que los aportes se sumen y se evite una orientación exclusiva y excluyente que no tiene en cuenta la diversidad existente en la base del gremio docente.

Estas propuestas presentadas, que constituyen por sí mismas un programa de conducción sindical, deben ser abordadas por la comisión a tal efecto para que la tarea de la reforma del estatuto sindical responda a las necesidades de la lucha y los reclamos docentes de la etapa. No tener en cuenta estos aspectos implicará perder la oportunidad de hacer del sindicato una herramienta más fuerte de organización y lucha para los trabajadores de la educación.

Sin otro particular, los saludamos atentamente.

Franco Boczkowski
DNI 30207855

Alejandro Roqueiro
DNI 27784776

5. Requisitos para la elección de delegados escolares

Del Reglamento para el funcionamiento de las Delegaciones Departamentales de UEPC:

Artículo 6°: La Asamblea General de Delegados Escolares está constituida por los Delegados del personal, que representan a los educadores y trabajadores de cada establecimiento educativo, quienes están obligados a elegirlos en la siguiente proporción y de acuerdo a las normas exigidas por la Ley de Asociaciones Sindicales y a la documentación a completar que fije la Junta Ejecutiva Central por sí o por disposición de la Asamblea General de Delegados Departamentales: a- De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) delegado titular y un (1) suplente. b- De cincuenta y uno (51) a cien trabajadores, dos (2) delegados titulares y dos (2) suplentes. c- De ciento uno (101) en adelante, un (1) delegado más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un (1) Delegado por turno, como mínimo con su suplente. Cuando la representación sindical esté compuesta por tres (3) o más trabajadores funcionará como cuerpo colegiado.

Artículo 19°: Los Delegados Escolares serán elegidos mediante el voto directo y secreto de la totalidad de los trabajadores de la educación de cada establecimiento, según la proporción y demás requisitos establecidos en el art. 6 de este reglamento. Duran dos años en sus funciones; pueden ser reelectos indefinidamente y sus poderes pueden ser revocados por sus mandantes. Es requisito para ser delegado escolar tener un año de afiliación a la organización.

6. El salario

APELLIDO Y NOMBRES		D. N. I	LEGAJO	CUIL
DATOS DEL AGENTE				
PERIODO LIQUIDADO MAR./2024	PERIODO DEPOSITADO 25/02/2024	DEPOSITADO EN Bco. Cba.	SUCURSAL 900 <small>INDICA LA SUCURSAL BANCARIA</small>	C. AHORRO
MES DE LIQUIDACIÓN				
LUGAR DE TRABAJO: EE0410	CUIT: 33-99925244-9	FEC. ALTA: 15/02/2017 <small>FECHA DE ALTA DEL CARGO QUE SE LIQUIDA</small>	ESCALAFÓN: 06/06/2007 <small>FECHA DE ESCALAFÓN: CORRESPONDE AL INICIO EN LA DOCENCIA O EL SISTEMA Y DESDE ESA FECHA SE CALCULA LA ANTIGÜEDAD</small>	ANTIGÜEDAD: 16 años/s
DATOS DE LA ESCUELA		Sit. Rev: Permanente <small>SITUACIÓN DE REVISTA DEL CARGO QUE SE LIQUIDA</small>		DÍAS LIQUIDADOS: 30
Cargo: 13475 MAESTRA DE GRADO 1		CÓDIGO DEL CARGO		Rol: 24 <small>CARGO QUE SE LIQUIDA SE PUEDE VERIFICAR EN LA CONSTANCIA DE SERVICIO</small>
UNIDADES	DESCRIPCIÓN DE LOS CONCEPTOS	HABERES	DEDUCCIONES	
0,00	1000003 Asignación Básica SALARIO BÁSICO DEL CARGO	105792,84		
	102191 Bonif. Compensatoria Rem	75327,56		
	110230 Adicional Remunerativo	71528,26		
	110640 Jornada Extendida	60346,62		
	112310 Item profesionalidad Docente	70713,22		
	112620 Gastos inherentes a la Labor Docente	35990,75		
	114200 Nuevo Adic. Rem. Docente	1730,69		
	117430 Suplemento/Bonificación Por Capacitación	37751,30		
	117730 Estado Docente	42317,14		
	117900 Adicional Remunerativo Docente	1730,69		
	118360 Antiquedad	141491,15		
	118420 Promoción de la Calidad Educativa	66936,34		
	118460 Bonificación por Zona	40426,04		
	120170 Aporte Material Didáctico Rem.	25762,82		
	120444 Compensación Provincial Pérdida Incentivo Docente	49000,00		
	660040 Aporte Obligatorio inciso e) art. 9 L 10.724		23335,36	
	660060 Aporte Personal Jubilatorio		85563,00	
	660300 Obra Social - APROSS		42781,50	
1,00	660330 Fondo de Enfermedades Catastróficas		5857,00	
	672600 Seguro de vida obligatorio		1270,16	
	673750 Cuota Afiliación UEPC		20085,30	
	677580 Desc. de Hab. No Rem. - Revisiones		23433,56	
TOTAL SALARIO BRUTO			TOTAL DEDUCCIONES	
TOTAL BONIF.			TOTAL DEDUC.	
826845,42			202325,88	
SALARIO FAMILIAR			TOTAL NETO LIQUIDADO	
TOTAL SAL. FAM.		0,00	TOTAL LIQUIDO	
			624519,54	

MODELO DE LECTURA DEL RECIBO DE SUELDO

CONCEPTOS GENERALES SOBRE EL SALARIO

El SALARIO se conforma por un BÁSICO más sumas ADICIONALES y BONIFICACIONES. A esto se le aplican las DEDUCCIONES, algunas de las cuales son obligatorias (aporte jubilatorio, APROSS, Enfermedades catastróficas, seguro de vida) y otras son no obligatorias (por ejemplo, cuota de afiliación a UEPC). Con todo se llega al SALARIO CONFORMADO.

El SALARIO BRUTO es el salario total sin las deducciones. El SALARIO NETO o LÍQUIDO es el salario de bolsillo, el equivalente al bruto descontadas las deducciones.

HABERES REMUNERATIVOS: Son haberes sobre los que se realiza el aporte previsional, es decir el descuento para la Caja de Jubilaciones.

HABERES NO REMUNERATIVOS: Son sumas en negro que no aportan a la jubilación.

SUMAS BONIFICABLES: Son las sumas sobre las que se aplican las BONIFICACIONES esto es, los incrementos por ZONA o ANTIGÜEDAD.

SUMAS NO BONIFICABLES: Sobre estas no se aplican las bonificaciones, es decir no se incluyen en la antigüedad y la zona.

EL SALARIO DOCENTE

Se tomará como referencia el salario del Cargo Testigo (Maestra/o de Grado con 0 antigüedad) y la hora cátedra de un profesor/ra de enseñanza media de la escala salarial de **octubre de 2024. Esto sólo a modo de tener una referencia de cuánto significa cada ítem en la composición del salario.*

A) BÁSICO: Es muy importante el básico porque es la suma sobre la que se estructura todo el resto del salario. Si el básico es de miseria, la recomposición del salario solo puede hacerse con sumas sueltas y de forma endeble. El básico es remunerativo, es decir, se considera para el cálculo jubilatorio, y además bonificable, o sea sobre él se aplican las bonificaciones por zona y antigüedad.

Hoy el salario básico docente en Córdoba está reducido a una mínima porción del salario; no llega a la tercera parte del salario neto. El planteo de Tribuna Docente es el de un salario básico unificado nacional igual al costo de la canasta familiar. Sobre esa base luego se aplicarán las sumas o bonificaciones correspondientes.

El salario básico docente se mide a través de “**puntos**” que tienen un valor monetario. Cada cargo del escalafón docente tiene adjudicada una cierta cantidad de puntos y eso determina su ASIGANCIÓN BÁSICA.

Valor del punto: \$ 113,57

Maestro de grado: 1278 = MEP	Preceptor: 1065 = Bibliotecario
Hora cátedra media: 79	30 hs. cátedra = 2370 puntos
Hora cátedra superior: 99	Ayudante técnico: 947

En Octubre de 2024 el básico del CARGO TESTIGO era de \$ \$145.142,59 mientras que el SALARIO DE BOLSILLO llegaba a los \$ \$685.869,00. Es decir, el **BÁSICO** es apenas un **21% de nuestro sueldo**. Esto nos deja dos importantes conclusiones y tareas: 1) Luchar por recomponer nuestro básico, y 2) Conocer cómo se conforma nuestro salario.

B) BONIFICACIONES: Se aplican sobre el básico y las sumas bonificables.

Fundamentalmente son la ZONA y la ANTIGÜEDAD.

Porcentajes de ANTIGÜEDAD:

AÑOS	PORCENTUAL	AÑOS	PORCENTUAL
0 - 4	15%	20	100%
5	30%	22	110%
7	40%	24	120%
10	50%	26	130%
12	60%	28	140%

15	70%	30	150%
17	80%		

- **Porcentajes de ZONA** - *Parte del salario que se puede pelear y conseguir en la escuela:*

Zona A = 0%

Zona E = 80%

Zona B = 20%

Zona F = 100%

Zona C = 40%

Zona E = 150%

Zona D = 60%

Al ser cada vez más reducido el porcentaje del básico en el salario conformado final, los impactos de estas bonificaciones son también cada vez menores.

C) ADICIONALES:

- **110220 Adicional por función docente:** Integra 5 ítems anteriores: *Adicional Remunerativo; Nuevo Adic. Rem. Docente; Adicional Remunerativo Docente; Suplemento o bonificación por capacitación docente y Bonif. Compensatoria Rem.* Se estableció en la paritaria 2022. No tiene referencia. *\$234.170,91 x Cargo. \$7.723,42 x hora*

- **117730 Estado Docente:** 40% del básico del cargo de maestro de grado o 15 horas cátedra de media. = *\$58.057,04*. Se pierde cuando te pasan al régimen del Empleado Público.

- **121170 Gastos Inherente a la Labor Docente (GILDO):** Es el blanqueo del Material didáctico. Remunerativo y Bonifica por antigüedad. Si el agente está en Tareas Pasivas cobrará el 50% de la correspondiente a su/s cargo/s. Se liquida todo el año. *\$40.329,05 x Cargo. \$2.028,63 x hora cátedra.*

- **118420 Promoción de la Calidad Educativa:** Suma bonificable por antigüedad y zona. *\$54.019,47 x cargo. \$1.211,26 x hora cátedra:*

- **120170 Aporte Material Didáctico Rem.:** Surge del Material Didáctico de Nación y desde el año 2016 convertido a Remunerativo (80% del original). Aclaración: el personal que se encuentren en tareas pasivas se liquidará el 50%. Es entonces un concepto Remunerativo, pero No Bonificable. *\$27.145,72 x cargo \$1.809,71 x hora cátedra*

- **120180 Compensación por pérdida FONID:** Suma en Negro sin actualización. *\$46.642,50 x cargo. \$3.109,50 x hora cátedra*

- **12310 Profesionalidad Docente:** %10 de todos los ítems del salario y se paga x rol (PRESENTISMO SUSPENDIDO) *\$61.873,76 x cargo \$2.866,85 x hora cátedra*

- **118100 Complemento NR:** Suma No Remunerativa. Tiene tope para las para las 20hs cátedras, no para los cargos. *\$45.000 x cargo \$2.250 x hora cátedra*

- **117100 Compensación Salarial NR:** Lo cobran sólo los cargos que empiecen con la palabra "Maestro". *\$55.874,16 por cargo*

- **130300 Complemento Inicial:** Es una compensación para quienes tienen menos de 4 años de antigüedad en el sistema. Es el equivalente al 10% de 1 año de antigüedad.

A estos Adicionales debe sumar la **Asignación familiar**, según corresponda:

		HASTA \$ 940.479	HASTA \$ 1.157.189	HASTA \$ 1.373.913
INGRESOS:				
HIJO <small>Hasta los 18 años. Mensual.</small>		\$ 18.468	\$ 13.953,60	\$ 9.302,40
HIJO CON DISCAPACIDAD <small>Única asignación sin límite de edad o tope salarial. Mensual.</small>		\$ 73.872	\$ 55.404	\$ 36.936 (Sin tope)
PRENATAL <small>Desde la concepción hasta el nacimiento. Se solicita a partir del 3° mes de gestación.</small>		\$ 18.468	\$ 13.953,60	\$ 9.302,40
NACIMIENTO		\$ 41.040		
ADOPCIÓN		\$ 246.240		
MATERNIDAD		SUELDO DE SU CARGO POR PERIODO DE LICENCIA (180 DÍAS)		
AYUDA ESCOLAR <small>Debe ser percibida por ambos cónyuges, si se trata de trabajadores en relación de dependencia.</small>		\$ 11.628		
MATRIMONIO		\$ 61.560		

UEPC
Se cobra en marzo (con el salario de febrero). Único pago por cada hijo menor de 18 años a cargo del trabajador, que concorra a establecimientos de educación oficial o privado adscriptos. Se considera escolaridad reconocida la que abarca desde el jardín de infantes (cinco años) al sexto año del ciclo de especialización. En el caso de hija/o con discapacidad, sin tope salarial.

TOTAL DE REMUNERACIONES (incluye Incentivo docente), y asignación por maternidad o haberes previsionales del mes, ítems excluidos; SAC y horas extras.
 ▶ Si el INGRESO es menor a \$100 o mayor a \$1.373.913 no se perciben asignaciones.
 ▶ Si el docente tiene menos de 18 hs. cátedras, o el cargo equivale a menos de 18 hs. cátedras (Cod 13515), cobra el 50% de las A.F.

EN CÓRDOBA, A PARTIR DE LOS AUMENTOS OTORGADOS DESDE FEBRERO DE 2011, EL GOBIERNO DE LA PROVINCIA HA AUMENTADO LOS TOPES DE LAS BANDAS SALARIALES EN LOS MISMOS PORCENTAJES QUE AUMENTARON LOS SALARIOS EN EL MES CORRESPONDIENTE AL AUMENTO. PERO NO HA ADHERIDO AL REGIMEN NACIONAL QUE TOMA EL INGRESO BRUTO FAMILIAR (SUMA DE INGRESOS DE AMBOS PADRES CONSANGUÍNEOS o ADOPTIVOS).

D) DEDUCCIONES:

- **660060 Aporte Personal Jubilatorio:** 11% de los haberes remunerativos. Se establecía en un 18% sobre los conceptos remunerativos. En negociaciones paritarias desde 2018 fue reduciéndose el aporte. En el año 2020, con la promulgación de la ley 10694 se estableció en un 11% y la conducción de UEPC lo marcó como un 'triumfo' porque ese descuento del 7% se traduce a los ingresos de los activos. El Gobierno nunca informó donde fueron a parar los fondos de este aporte complementario que, por ley era para garantizar que el jubilado cobre el 82% del activo.
- **660040 Aporte Obligatorio inciso e) art. 9 L 10.724 Ley N° 10.724:** Desde 2 % de los haberes remunerativos brutos. Incorporado por ley 10955 aprobada el 27 de diciembre de 2023. La ley estableció el 2% y la potestad de sumar el mismo porcentaje por los mismos motivos. Es así que hoy la deducción varía entre un 2% y un 4%, según el bruto del salario liquidado. Esto hace que muchos docentes lleguen a aportar hasta el 15% a la Caja (mucho más que lo establecido nacionalmente), para percibir luego un haber jubilatorio que está en el orden del 62% del salario en actividad. Esta suma estaría destinada a contribuir principalmente al financiamiento y sostenimiento transitorio de los desequilibrios del sistema previsional provincial en el marco de la Ley N° 8.024 y sus modificatorias.
- **660300 Obra Social APROSS:** Desde el año 2024 pasó a ser 5,5% de los haberes remunerativos. Antes 4,5%
- **660330 Fondo de Enfermedades Catastróficas** Se creó en el año 2005 y es un aporte que se calculaba mediante un mínimo del 3,5% del aporte realizado a la obra social. Desde que asumió el gobierno actual esta suma la actualiza discrecionalmente el Director de Administración del APROSS. Este aporte en un año aumento más del 1000% y lo

paga cada beneficiario por grupo familiar. \$8.270 por agente, por afiliado (en octubre de 2023 esta suma desciende a \$852)

- **660360 FOSAET (Fondo Solidario de Atención para Enfermedades Emergentes e Innovación Tecnológica) RES 44/24 del 7/3/24:** Descuento de una suma fija según los afiliados del grupo familiar (igual que el FEC). El 30 de abril, los gremios estatales aportantes al Apross logramos la suspensión de la aplicación del (FOSAET). Esta suma la actualiza discrecionalmente el Director General de Coordinación Operativa. \$4.772 en abril de 2024

- **672600 Seguro de vida obligatorio:** Equivalente a la asignación básica Categoría 1, nivel de ingreso del Escalafón General del Personal de la Administración Pública Provincial por 10 (Diez), Dcto. Nº 3225/94 y Dcto. Nº 386/07. Prima: Se toma el Capital conforme al cálculo anterior y se calcula el 12 x 1000. \$1.270,00 por agente

- **673750 Cuota Afiliación UEPC:** No obligatoria. Es el 2,5% por agente.

- **671000 Ajuste Dif. Aporte Mínimo APROSS.** Aparece en los casos en que el descuento del 5,5% para Apross no llega a cubrir la cuota mínima que exige el directorio de APROSS y que actualiza en general mensualmente por resoluciones. En octubre de 2024 el mínimo se estableció en \$42.687,97 para activos y \$18.600 para jubilados.

- **Aporte a APROSS por Afiliados Voluntarios y Beneficiarios Voluntarios Indirectos.** Este ítem fue retirado de los recibos de sueldo desde agosto de 2024, pero se descuenta directamente del salario a quienes tengan afiliados voluntarios a cargo a través de la Caja de ahorro del banco. Es importante revisar esto porque si es el caso, el monto que se liquida en el recibo de sueldo no será el mismo que se deposita en su caja de ahorro de la cuenta del sueldo. Desde enero de 2024 APROSS modificó el método de cálculo de la unidad de valor para voluntarios, aumentándolos de forma exorbitante y habilitando que puedan ser readecuados por el directorio de APROSS mensualmente.

7. Derechos, condiciones laborales y normativas

RÉGIMEN DE LICENCIAS - TITULARES E INTERINOS

Atención de terceros a cargo	Ley 4356 – Art 13	Corresponden 10 días al año.
Por Art. 19 (por otras causas)	Ley 4356 - Art. 19	Con o sin goce de sueldo. Esta petición se encuentra sujeta a Resolución del Ministerio de la Administración y Gestión Pública.
Por matrimonio	Ley 4356 - Art. 14 - inc. a)	Corresponden 15 días.
Por fallecimiento de cónyuge, padres e hijos	Ley 4356 - Art. 14 - inc. c)	Corresponden 12 días.
Por fallecimiento de suegros, hermanos carnales o políticos.	Ley 4356 - Art. 14 - inc. d)	Corresponden 6 días.
Por matrimonio de hijo.	Ley 4356 Art. 14 - inc. b)	Corresponden 2 días.

Licencias por Enfermedad.	Ley 4356	Largo Tratamiento Art. 3/3: Corresponden hasta 730 días continuos o discontinuos. Para volver a hacer uso de la misma, deberán transcurrir 3 años sin uso de licencia. Corto Tratamiento Art. 3/1: Corresponden 60 días al año continuos o discontinuos. Tener presente que el año se considera aniversario.
Licencia por Maternidad	Decreto 345, reglamentario de Ley N° 9905	Ver licencia por maternidad.
Por Estudio y Perfeccionamiento	Ley N°4356 Art.15 y Art. 16	15 días hábiles por año para exámenes (se debe presentar constancia de rendido el examen). Durante el tiempo que duren los estudios e investigaciones, siempre y cuando los mismos fueran encomendados por el Gobierno.
Licencia Especial Deportiva	Ley Nacional N° 20596 Art.6	30 o 60 días según corresponda.

RÉGIMEN DE LICENCIAS -SUPLENTE

Licencia remunerada: * Por enfermedad del Docente.	Ley N° 9018	Corresponden 30 días, con goce de haberes. Si continúa la licencia será sin goce y reserva el cargo. Se reincorpora sólo si se mantienen las condiciones que originaron la cobertura de dicho cargo por licencia del titular.
Licencia remunerada	Ley N° 9018	Corresponden hasta 10 días continuos o discontinuos.
Por matrimonio	Ley N° 9018	Corresponden 6 días.
Por fallecimiento de cónyuge, padres e hijos	Ley N° 9018	Corresponden 8 días.
Por fallecimiento de hermanos sanguíneos	Ley N° 9018	Corresponden 3 días.
Por nacimiento de hijos.	Ley N° 99058	Ver licencia por maternidad.
Por matrimonio de hijo o enfermedad	Ley N°4356 Art.14 – inc. b)	Corresponden 2 días.
Licencia por Maternidad	Decreto 345, reglamentario de Ley N° 9905	Ver licencia por maternidad.

Nota: Excepto la licencia por Art. 19 – otras causas – Ley N° 4356, las y los docentes de colegios de gestión privada – con o sin aporte estatal – gozan del mismo régimen de licencia que las y los docentes del ámbito estatal.

Licencia por Maternidad y Nacimiento de Hijo para Agentes del Estado Provincial* Ley N° 9905 Reglamentación Decreto 345. (*) Incluye todas/os las/os docentes de colegios estatales y privados, con o sin aportes.

TITULARES - SUPLENTE - INTERINOS

Tiempo para solicitar la Licencia.	Se le otorga con una antelación de veinte (20) días y no mayor a los treinta (30) días.	El total de licencia es de ciento ochenta (180) días a hacer uso.
Si el padre no conviviera con la madre.	Se le otorgará dos (2) días de licencia por nacimiento de su hijo/a.	Deberá ser gozada dentro de los quince (15) días siguientes al nacimiento.
Si el padre convive con la madre.	Se le otorgará ocho (8) días de licencia por nacimiento de su hijo/a.	El mismo tratamiento para la cónyuge o conviviente.
Nacimiento de hijo/a con discapacidad	Se otorgará doscientos ochenta (280) días a la madre y catorce (14) días al cónyuge.	
Nacimiento de hijo/a con enfermedad grave	Se otorgará doscientos ochenta (280) días a la madre y catorce (14) días al cónyuge.	
Nacimiento de un parto múltiple	Se otorgará doscientos ochenta (280) días a la madre y catorce (14) días al cónyuge.	Se considera parto múltiple cuando nazcan más de dos personas.
Interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas	Hará cesar la licencia por maternidad, si es que la agente se encontrare en su uso.	A partir de ese momento la agente gozará de una licencia por el término de cuarenta (40) días
Nacimiento sin vida del hijo/a.	Hará cesar la licencia por maternidad, si es que la agente se encontrare en su uso.	A partir de ese momento la agente gozará de una licencia por el término de cuarenta (40) días.
Fallecimiento del hijo/a durante la licencia por maternidad.	Se interrumpe la licencia por maternidad.	A partir de ese momento tendrá una licencia por fallecimiento de treinta (30) días.
Fallecimiento de la mujer en el parto o durante el puerperio, por cualquier causa.	Su cónyuge o conviviente gozará de una licencia por noventa (90) días. Siempre que el niño/a continuare con vida y para atender sus necesidades.	Si el padre no convivía con la madre fallecida, podrá gozar de esta licencia, siempre que la niña o niño quedaren a su cuidado.

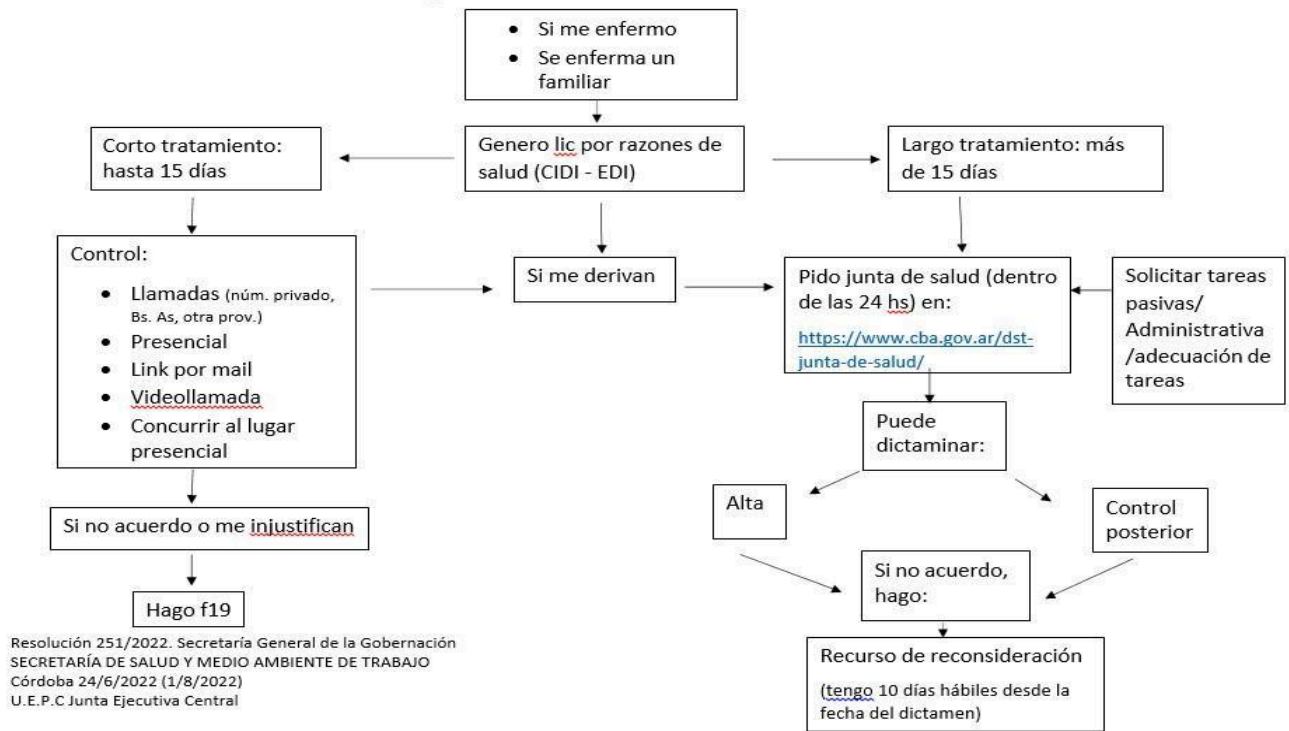
Licencia por adopción, obtenida la guarda judicial con fines de adopción de una niña o un niño de hasta siete (7) años de edad.	Licencia de cien (100) días a partir de la fecha de la resolución judicial. Y una licencia de ocho (8) días para él o la cónyuge o conviviente	Matrimonio o pareja hombre-mujer: a la mujer cien (100) días y al varón ocho (8) días; salvo que opten por invertir dichos plazos. Matrimonio o pareja del mismo sexo: a opción de los integrantes.
Licencia por adopción de un niño/a discapacitado/a o que padezca una enfermedad grave o adopción múltiple (adopción de más de dos personas).	Licencia de doscientos (200) días a partir de la fecha de la resolución judicial. Y una licencia de catorce (14) días para él o la cónyuge o conviviente.	Matrimonio o pareja hombre-mujer: a la mujer doscientos (200) días y el varón catorce (14) días; salvo que opten por invertir dichos plazos. Matrimonio o pareja del mismo sexo: a opción de los integrantes.
Si la mujer embarazada opta por entregar a la niña o el niño con fines de adopción.	Tendrá derecho a una licencia no menor a los veinte (20) días y no mayor a los treinta (30) días de la fecha probable de parto. Y de una licencia post parto de treinta (30) días.	En caso que los médicos soliciten un período mayor podrá acceder a continuar la licencia, pero se considerará como licencia por razones de salud.

Nuevo Procedimiento para la gestión y ejecución del control del estado de salud de los trabajadores, derivado de la solicitud de licencias por razones de salud. (Resolución N° 251/2022 de la SSG - Deroga 30/2021)

¿Cuándo debo generar una licencia por razones de salud?

- Por enfermedad
- Por enfermedad de un familiar a cargo declarado

¿CÓMO PROCEDO?



¿Cómo puede ser la licencia por razones de salud?

- Corto tratamiento (menor o igual a 15 días)
- Largo tratamiento (mayor a 15 días)

¿Cómo debo proceder para solicitar una licencia por razones de salud?

- Para solicitar una licencia por salud puedo proceder de dos maneras:

A) Puedo solicitarla telefónicamente al 0800 888 7326 de 8 a 20 hs. todos los días hábiles.

B) O puedo ingresar a la página de Ciudadano Digital:
<https://cidi.cba.gov.ar/portal-publico/https://cidi.cba.gov.ar/portal-publico/>

- 1) Ingresar a licencia por razones de salud.
- 2) Solicitar una licencia por razones de salud.
- 3) Completar los datos, seleccionar el motivo de licencia, y cargar solicitud.

El ingreso a la página web no debe ser posterior a las 2 (dos) horas transcurridas luego del horario de ingreso habitual a la jornada de trabajo. El agente deberá tener un certificado que lo respalde, otorgado por su médico particular, al momento de ser visitado por el Profesional de control del Estado de Salud (PCES). En el certificado se debe dar constancia del motivo de enfermedad y la cantidad de días solicitados.

Este procedimiento incluye a agentes hospitalizados y fuera de la provincia de Córdoba.

4) Profesional de control del Estado de Salud (PCES): Justifica o no los días siempre que sean menores o iguales a 15, a través de alguno de estos medios:

- Análisis de documentación
- Telemedicina
- Control domiciliario
- Control presencial en espacios habilitados · Puede derivar a Junta de Salud.

5) ¿Cómo me notifican el resultado?

- A través del CIDI - Notificaciones.

- ¿En qué situaciones debo solicitar la justificación de licencia por razones de salud (F19)? Dentro de las 48 horas hábiles posteriores a la notificación del resultado de la solicitud, bajo pena de inadmisibilidad.

- 1) Por licencias por razones de salud no justificadas.
- 2) Por disconformidad con los días justificados por el PCES.

- ¿Cómo genero el formulario de justificación de licencia por razones de salud (F19)?

- A) Debo ingresar a la plataforma informática EDI (Empleado Digital) y seleccionar la opción AUTOGESTION y luego SOLICITUDES/INSCRIPCIONES.
- B) En el menú, selecciono la opción "Formulario de justificación de licencia por enfermedad".
- C) Una vez generado el nuevo F19 deberé iniciar el trámite en línea, CIDI E_trámite. Allí deberán cargar el número de formulario generado y enviarlo.
- D) La Dirección de Salud en el Trabajo resuelve y comunica la decisión al agente mediante notificación electrónica (Res.1261/18).

- ¿Cómo debo proceder para solicitar una Junta de Salud?

Solicitar turno en la página:
www.cba.gov.ar/dst<http://www.cba.gov.ar/dst><http://www.cba.gov.ar/dst-junta-desalud>www.cba.gov.ar/dst-junta-desalud<http://www.cba.gov.ar/dst-junta-desalud>

- ¿Cuándo debo solicitar una Junta de Salud?

- Por derivación del PCES dentro de las 24 hs.
- Dentro de las 72 hs. si no recibió contacto del PCES.
- Por prescripción médica mayor a 15 días.
- Para solicitar prórroga o alta de una licencia por razones de salud anterior hasta el día del vencimiento de la licencia.
- Para solicitar adecuación de tareas.

- ¿Cómo procedo si no estoy de acuerdo con el dictamen de Junta de Salud?

RECURSO DE RECONSIDERACIÓN:

En caso de que el docente no esté de acuerdo con el dictamen de la Junta de Salud puede presentar un recurso de reconsideración. Corresponde ser presentado con nuevos datos respaldatorios, a la Dirección de Salud en el Trabajo para su evaluación y resolución. Para dicha presentación se cuenta con 10 (diez) días hábiles a partir del dictamen emitido por Junta de Salud. Por mayor información, ingresar al siguiente link:
www.cba.gov.ar/dst/<http://www.cba.gov.ar/dst/>

TAREAS PASIVAS - LEY N 6561

Se accede a la categoría de docente en pasividad por la disminución o pérdida de las aptitudes para la docencia activa.

Pueden ser: PROVISORIAS o PERMANENTES.

Modos de solicitarla:

De oficio. Son otorgadas por Dirección de Salud en el Trabajo. Por solicitud de la Junta de Salud/Administrativa.

Tareas Pasivas provisorias: no podrán exceder de dos años continuos o discontinuos. La o el docente que se encuentre en Tareas Pasivas Provisorias obligatoriamente deberá completar el formulario de Junta de Salud ingresando al link: [https://www.cba.gov.ar/dst-junta-de-salud](https://www.cba.gov.ar/dst-junta-de-saludde-saludhttps://www.cba.gov.ar/dst-junta-de-salud) en un plazo no menor a 20 días corridos anteriores al vencimiento de dichas Tareas Pasivas otorgadas, para que se le constituya una Junta de Control para resolver o no la continuidad de la misma. Deberá acompañarla con copia del informe certificado por su médico particular (Resolución N° 251/2022).

RÉGIMEN DE TAREAS PASIVAS

El Memo 01/2020 (DRH) dispone que para los casos en que las Juntas de Salud otorguen alta para adecuación de tareas (Tareas Pasivas), prórroga o alta para reingreso a sus tareas habituales, las compañeras y compañeros no deberán remitir los expedientes a la Dirección de Salud en el Trabajo.

Tareas Pasivas permanentes: si la pérdida o disminución de las aptitudes permanece se dispondrá el pase a tareas pasivas permanentes.

El docente cuya antigüedad fuere *menor de 20 años, pierde el estado docente* excepto si su origen es por enfermedad profesional o por accidente de trabajo. Ante esta situación, es conveniente consultar al gremio y podrá ser reubicado según las demandas de las distintas jurisdicciones.

Los docentes de colegios de gestión privada pueden acceder a las TAREAS PASIVAS.

LEY DE RIESGO DE TRABAJO N° 24557

Todo accidente de trabajo está cubierto por Ley de Riesgo de Trabajo N° 24557.

El accidente puede ser:

Accidentes de trabajo: Todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, por ej.: caídas, cortes, pinchazos, quemaduras, etc.

Accidentes de In Itinere: Es el accidente ocurrido en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, siempre y cuando no se hubiese interrumpido o alterado por causas ajenas al trabajo, por ej.: llevar las/os hijas/os al colegio, ir al gimnasio, pasear o realizar compras, etc.

Enfermedad Profesional: Es una patología causada por un agente que se encuentra en el ambiente de trabajo o por especiales condiciones en el mismo, potencialmente lesivas para la salud, aquellos pueden ser físicos, químicos, biológicos o generadores de sobrecarga física para el trabajador o la trabajadora expuesta, por ej.: disfonías, nódulos en cuerdas vocales, hiatus, lumbalgias, hernias inguinales y discal lumbosacra y varices laterales.

Denuncias

* Se debe realizar por notificación telefónica al 0800-888-1848 especificando los datos del agente, la repartición y el suceso. Allí le informan el número de siniestro y el prestador al que deben dirigirse y los trámites a realizar posteriormente.

LICENCIA HUMANITARIA POR ART.19:

Documentación para solicitar la Licencia por art. 19:

Del Titular:

- * Iniciar trámite por CIDI: SUAC-DIGITAL.
- * Nota dirigida a la Coordinación de Asuntos Legales. Consignar datos personales, email, teléfono, fecha de inicio y finalización de la licencia, si se peticiona con o sin percepción de haberes, cargos/horas cátedras en que se pretende el otorgamiento de la misma (en caso de horas cátedras, detallar las asignaturas), situación de revista (titular, interino, suplente), establecimiento/s donde se desempeña, motivo en que fundamenta su pedido.
- * Adjuntar declaración jurada de cargos/horas cátedras original y fotocopia autenticada.
- * Último recibo de haberes.
- * Fotocopia del DNI del docente solicitante.
- * Constancia de Servicios expedida por la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación firmado por la misma
- * Certificación expedida por su autoridad jerárquica superior, donde conste que ha tomado conocimiento de la franquicia solicitada y se informe si el interesado se encuentra o no bajo investigación o sumario administrativo, o cumplimiento de sanción disciplinaria.

Del Tercero:

- * Acreditar el usufructo de los 10 (diez) días de licencia por año calendario previstos por esta ley a los efectos de atención y cuidado de terceros.
- * Acreditar el vínculo con el familiar.
- * Acreditar fehacientemente la causal invocada con documental idónea (en original o fotocopia debidamente autenticada).
- * Generar Formulario F07 “Licencia por razones particulares con sueldo” a través del Portal Ciudadano Digital <https://empleadodigital.cba.gov.ar>

LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley 10318 Licencia por Violencia de Género, Familiar o Contra la Mujer Decreto 1295 - Reglamentación

Procedimiento para solicitar LICENCIA POR VIOLENCIA FAMILIAR, DE GÉNERO O CONTRA LA MUJER

1 ► El pedido de licencia por violencia familiar, de género o contra la mujer, será solicitada por escrito, pudiendo utilizarse opcionalmente dentro del sector público provincial el formulario F07, por la docente o agente interesada ante la dirección del establecimiento escolar en que revistare o ante el responsable administrativo de la repartición u organismo en que preste servicios. Debiéndose adjuntar a la solicitud, o en un plazo que no exceda las 72 horas, informe interdisciplinario emitido por la Secretaría de Educación con la correspondiente certificación o constancia de dependencia judicial, policial, o administrativa con competencia en la materia o Juzgado de Paz interviniente, que acredite las circunstancias que habiliten el otorgamiento de la misma.

2 ► Recibida la solicitud, el titular del establecimiento escolar, repartición u organismo de revista, deberá resolver el otorgamiento de la licencia sin más trámite y a partir de la fecha solicitada, informando esta novedad inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos dependiente de la Secretaría de Administración del Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba. Teniendo el agente un plazo de 72 horas para presentar constancia de la causal. Esta licencia NO podrá ser denegada en tanto se encuentre debidamente acreditada.

- 3 ► Queda facultado el Director del establecimiento o titular de la repartición o dependencia, a supervisar la documentación que acredite la causal pudiendo en caso de corresponder, justificar las inasistencias del agente o subsanar el procedimiento administrativo si se hubiere omitido alguna formalidad.
- 4 ► El plazo máximo de licencia es de treinta (30) días corridos por año calendario - continuo o discontinuo - con goce de haberes, renovable excepcionalmente por igual período por año calendario, debiendo otorgar esta prórroga el titular del establecimiento escolar, o de la repartición u organismo en que el agente prestare servicios, verificando la subsistencia de la causal.
- 5 ► Las actuaciones, por su naturaleza, tendrán carácter reservado, obligando a los agentes y funcionarios a guardar secreto en relación a la misma.

TRASLADOS INMEDIATOS Y TRANSITORIOS POR RAZONES DE SALUD

Resolución Nº 1510/2015

- Deroga la Resolución Nº 520/2007, dejando sin efecto el llamado "cambio de ámbito laboral".
- El/la docente titular de establecimientos de gestión pública puede solicitar el traslado inmediato y transitorio por razones de salud si el ámbito de trabajo donde se desempeña constituye el origen o la causal de agravamiento diagnosticado de su salud.
- La Dirección de Salud en el Trabajo es el órgano encargado de emitir el dictamen hacia la Dirección de Nivel y/o Modalidad a la cual pertenece el agente, en caso de ser considerado.
- El traslado inmediato y transitorio por razones de salud podrá otorgarse hasta un máximo de 2 años continuos. Superado este periodo la Dirección de Medicina del Trabajo dictaminará si se reintegra a sus tareas habituales o reviste en la categoría de docente con tareas pasivas transitorias.
- El/la docente que se encuentra en situación de traslado inmediato y transitorio por razones de salud, obligatoriamente deberá solicitar, mediante nota dirigida a la Dirección de Salud en el Trabajo, que se le constituya una Junta Médica de Control, para resolver o no la continuidad de la misma. Deberá acompañarla con copia del informe certificado por su médico particular.
- Una vez dispuesto el traslado deberá iniciarse el trámite para el Traslado Definitivo.
- Solamente puede reintegrarse a su ámbito originario de labor con el dictamen de la Dirección de salud en el trabajo.

COBERTURA DE VACANTES

Procedimiento de cobertura de vacantes y carácter de designación para horas cátedras y/o cargos para **Nivel Secundario y Modalidades Educativas (D.G.E.S); Técnica y Formación Profesional (D.G.E.T.y.FP), Jóvenes y Adultos (D.G.E.J.y.A), Especial y Hospitalaria (D.G.E.E.y.H), y de Educación Superior (D.G.E.Sup)**

Las vacantes deben publicarse

Se debe tener en cuenta que:

- Se publica por 3 (tres) días hábiles en la página web del Gobierno de la provincia (<https://www.cba.gov.ar/docentes/>) y en el establecimiento educativo simultáneamente. Tiene vigencia desde el momento que aparece en la página web.
- Durante la publicación y hasta el cuarto día, en la 1ª hora hábil del turno del Nivel en que funciona el establecimiento educativo, la dirección del establecimiento acepta la inscripción de las/os aspirantes.

CONVOCATORIAS ¿cómo se cubren?

1 - PRIMERA CONVOCATORIA PARA TITULARIDADES tienen prioridad aquellos docentes que solicitaron:

- Levantamiento y reubicación de disponibilidad.
- Concentración de tareas.
- Acrecentamiento de horas.
- Traslados: (Razones de salud, necesidades del núcleo familiar, estudios, perfeccionamiento, desempeño de tareas docentes o directivas durante tres (3) años en escuelas de ubicación desfavorable, otros motivos atendibles, T. interjurisdiccional).
- Cambios de cátedra.
- Reingreso.
- Docentes que figuren en la L.O.M. del establecimiento educativo.

Orden según el Art. 20 del Decreto Ley Nº 214/E/63 y su modificatoria Ley Nº 9822.

2 - SEGUNDA CONVOCATORIA PARA TITULARIDADES

1. Se cubre utilizando la LISTA ÚNICA PROVINCIAL (L.O.M. PROVINCIAL).
2. Se reubican docentes con horas institucionales y/o no reubicadas en proceso de reubicación de escuelas técnicas que hayan solicitado la reubicación (F17).
3. Se cubre conforme al Art. 43 del Decreto Ley 214/E/63 y su modificatoria Ley 9822. Se nombrará con carácter INTERINO, cesando en sus funciones el último día hábil del mes de febrero del año siguiente.

3 - CONVOCATORIA ÚNICA PARA INTERINATOS

1. Docentes que efectivamente se desempeñan en el establecimiento educativo, cualquiera sea su situación de revista y que estén inscriptos en la L.O.M. del establecimiento, correspondiente al espacio curricular o cargo que se publicó (Beneficio que no incluye a quienes sólo se desempeñan en algún programa o proyecto en la Institución (ej. P.I.T.) y/o que sólo posean en la escuela un cargo administrativo – Ley 7233).
2. Docentes inscriptos en la L.O.M. de la escuela.
3. Docentes inscriptos en la L.O.M. Provincial.

De no cubrirse se procederá conforme al Art. 43 Ley 9822; en este caso el interinato se interrumpirá el último día hábil del mes de febrero del año siguiente.

4 - CONVOCATORIA ÚNICA PARA SUPLENCIAS

1. Docentes que efectivamente se desempeñan en el Establecimiento Educativo cualquiera sea su situación de revista y que estén inscriptos en la L.O.M. del Establecimiento correspondiente al espacio curricular o cargo que se publicó (Beneficio que no incluye a quienes sólo se desempeñan en algún programa o proyecto en la institución (Ej. P.I.T.) y/o que sólo posean en la escuela un cargo administrativo – Ley 7233).
2. Docentes inscriptos en la L.O.M. de la escuela.
3. Docentes inscriptos en la L.O.M. Provincial.

De no cubrirse en esta instancia se procede a la designación por el Art. 43, y cuya baja se operará al momento de reintegrarse el titular.

5- CONVOCATORIA PARA CARGOS DIRECTIVOS INTERINOS Y SUPLENTE

- Para vacantes puras: Docentes que hayan solicitado traslado en el cargo y que se encuentren en la L.O.M. de traslados, y que el mismo corresponda a igual o menor categoría del cargo que quiera trasladar, manteniendo su carácter de titular.
- Docentes que se desempeñan en el establecimiento educativo y que se encuentren inscriptos en la L.O.M. de cargos directivos.

6- CONVOCATORIA PARA CARGOS JERÁRQUICOS (NO DIRECTIVOS) TITULARES, INTERINOS Y SUPLENTE

Para las vacantes puras, de cubrirse por ascenso escalafonario se designarán con carácter interino, para ello no debe publicarse dicha vacante. Si se cubren por L.O.M., el carácter será titular y deberá publicarse la misma en la página web del Gobierno.

1. Con los docentes que hayan solicitado traslado y que se encuentren en la L.O.M. de traslados (solo para vacantes puras).
2. Con los docentes, que se encuentran inscriptos y que clasifican en la L.O.M. del establecimiento para cargos jerárquicos del mismo.

IMPORTANTE

- Resolución de la D.G.E.Sec. N° 0793/17: *La Junta de Clasificación confeccionará las Listas de Orden de Mérito diferenciando titulaciones con alcances Docentes, Habilitantes y Supletorios. Para las coberturas de vacantes se comienza con los agentes que posean título con alcance Docente, Habilitante y Supletorio.*
- Ley N° 10729: *sólo podrá designarse en carácter titular a aquellos agentes que posean título docente. Quienes no cumplan con dicho requisito deberán ser designados con carácter interino.*

TÍTULO DOCENTE: Profesor en / o Título profesional o Técnico Superior de base no docentes en cargos o asignaturas que sean habilitantes de Nivel Superior.

La/el docente deberá hacer efectiva posesión del cargo y/o horas cátedras el día de cumplimiento de la primera obligación. En caso contrario deberá continuarse con el procedimiento de cobertura.

Para más información acerca de las convocatorias, visitá la página web del Gobierno de la provincia de Córdoba:
<https://www.cba.gov.ar/docentes>/<https://www.cba.gov.ar/docentes>/<https://www.cba.gov.ar/docentes>

8- EDUCACIÓN PRIVADA

Las patronales de la Educación y el delegado clasista

En el ámbito de la educación no oficial, las tareas del activismo y del delegado clasista adquieren connotaciones propias que se suman a las que atravesamos en las escuelas oficiales y que requieren de algunas precisiones que nos permitan intervenir en ellas de manera eficaz y certera.

Las patronales de la educación no oficial son de características variadas, no homogéneas, ni en sus conformaciones, ni en su relación con la comunidad educativa ni con sus trabajadores, hay enormes empresas educativas con campañas publicitarias de alto costo para captar alumnos y familias, y hay colegios parroquiales que apenas pueden sostenerse, hay escuelas tradicionales y conservadoras, y otras con una impronta progresista que las identifica. Hay escuelas con dueños particulares, escuelas que dependen de la iglesia católica, o de otras confesiones, y escuelas laicas que son cooperativas. Hay escuelas con la totalidad de horas subsidiadas, otras con un porcentaje de subsidios y otras sin aporte estatal, hay escuelas con programas tradicionales de estudio y otras con orientaciones específicas, con modalidades diferentes.

En ese complejo entramado hay algo que tienen en común: para desarrollar la tarea educativa y hacer su ganancia monetaria, desplegar su confesión o buscar imponer estilos de vida, se sirven de los y las educadores/as, de nosotros los docentes sus “recursos humanos”.

Ese aspecto fundamental es el que permite a la agrupación y al clasismo proponer un programa común y un método de organización y de lucha para los trabajadores de las escuelas no oficiales.

El Estado y las patronales privadas:

Las condiciones de la educación no oficial están regulada por la ley 5326/72 que en sus principios fundamentales les ofrece garantías e introduce en su articulado desde el inicio la potestad de los padres a elección de las escuelas de sus hijos (por detrás de este principio las patronales privadas no solo las confesionales impiden, bloquean cuestiones como la aplicación efectiva de la ESI).

En el TÍTULO III, DEL PERSONAL DOCENTE, en su artículo 32 establece los derechos de los docentes de los institutos no oficiales de educación son:

- A la estabilidad conforme a las leyes laborales que reglamentan la materia (en el caso de docentes de institutos no oficiales la Ley de Contrato de Trabajo),
- A una retribución no inferior a la que perciben los docentes de enseñanza oficial,
- A las bonificaciones cualesquiera que sea su naturaleza, conforme a las que perciban los docentes de la enseñanza oficial,
- Al mismo régimen de licencias que corresponda al personal docente de la provincia,
- A la inamovilidad de la localidad en la que ejerza, salvo pedido del interesado.

Con relación a la estabilidad, es ésta la única diferencia con los docentes de los institutos oficiales, el inicio y la salida del cargo o las horas cátedra es decisión de las patronales privadas. En ese sentido debemos hacer valer en el caso de despido de cargos u horas cátedras el pago de la indemnización correspondiente, cuando el despido sea sin causa. No existe despido con causa sin un sumario correspondiente ante la DGIPE (ART 35: el personal docente podrá ser removido de su cargo por el propietario del establecimiento sin percibir las indemnizaciones, por causa de conducta docente, mal desempeño de su función o incapacidad moral sobreviniente, previo sumario instruido ante a Dirección general, el que garantizara el derecho de defensa del inculpado).

Es importante tomar en este punto una serie de consideraciones para organizar la escuela en torno a la estabilidad docente:

- En primer lugar en la docencia no oficial NO existen contratos a términos, la estabilidad laboral está sujeta a las consideraciones ya detalladas, frente al nombramiento del personal docente debe realizarse por MAB y solo puede ser en carácter de titular o suplente. No existen cargos u horas cátedras interinas en la docencia. Cualquiera de estas figuras que aparezca debe ser denunciada ante el sindicato y solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo, debemos actuar con firmeza por las condiciones de precariedad.
- En segundo lugar es con respecto a la estabilidad en el caso de suplencias también existe en los institutos no oficiales la continuidad pedagógica, es decir que de renovar por la razón que fuere la licencia el titular, la suplencia continúa.
- Por último los delegados combativos luchamos contra los despidos del tipo que sean y arbitramos todos los medios para evitarlos, eso implica la asamblea docente, la intervención del ministerio de trabajo, la comunidad educativa, la solidaridad de otras escuelas, siempre entendiendo que los trabajadores tenemos derecho al trabajo.

El salario

Gozamos de las mismas retribuciones salariales que otorga la educación oficial como mínimo, a ello se pueden sumar cifras que se otorguen por las patronales o se consigan por alguna lucha. Todas y cada una de las sumas que se consiguen deben ser consideradas salarios de tal manera que no puedan ser retiradas de manera arbitraria por la patronal. Y si es un acuerdo con las patronales debe buscarse la homologación del Ministerio de Trabajo.

Es importante además dejar claro todo el tiempo que nuestra patronal y quien nos paga los sueldos son los dueños de la escuela, y no el Estado, por lo que debemos cobrar de forma íntegra nuestro salario al cuarto día hábil del mes. Tenga o no tenga subsidio del estado el establecimiento. Si el estado demora el subsidio (o el pago del incentivo docente) la patronal está obligada a liquidarlo en tiempo y forma. Lo mismo vale para el aguinaldo y el incentivo docente.

Otro elemento relacionado es el que tiene que ver con las deducciones de nuestro sueldo que se destina a jubilación y obra social. Tenemos la potestad de corroborar que se hagan a derecho y en el caso de que se noten incumplimientos exigir su puesta al día.

Nuestros recibos de sueldo deben contemplar los mismos ítems y las mismas liquidaciones que los del Estado, y es obligación de las patronales entregarlos en tiempo y forma.

La burocracia y las patronales privadas

Así como la burocracia sindical es la pata del Estado Patrón dentro del sindicato y su suerte está ligada a la relación con Estado, en la educación no oficial se tejen los mismos vínculos entregadores entre las patronales privadas y las conducciones burocráticas. En muchos casos las burocracias son ojos y oídos de la patronal.

Es común que busquen dejar pasar los atropellos, que justifiquen los sueldos mal pagados, o las demoras, que concedan el sobretrabajo o las exigencias que en numerosas oportunidades tiene para con sus trabajadores. Los delegados clasistas deben poner evidencia esas maniobras ante los docentes, y siempre acompañar a los compañeros en los reclamos yendo al sindicato y no permitiendo que se los aparte de la resolución del conflicto. Acompañamos a los compañeros al sindicato, a las reuniones del sindicato con la patronal, al Ministerio de trabajo. Es importante educar en este sentido y hacer ver todo el tiempo a los compañeros que esa tarea de acompañamiento es un derecho de los docentes y un derecho y una obligación de los delegados.

La legislación

Junto a la ley mencionada (5326/72 y sus modificatorias) los docentes de institutos no oficiales de educación, nos regimos por la ley de contrato de trabajo 20.744) que establece entre otros aspectos los derechos de los trabajadores frente a la extinción del contrato laboral (despidos).

Con relación a la organización de las escuelas nos regimos por la ley de Asociaciones Sindicales 23551/88 que está en sus principios generales presentada en otra sección de este manual. Con relación a esta normativa solo una consideración que es de suma importancia en función de la organización de la escuela.

El cuerpo de delegados docentes tiene en el establecimiento la posibilidad de representar gremialmente a todo el personal de la escuela, no solo al nivel o turno que los haya elegido (a docentes de otros niveles o turnos que no tengan delegadas, o a otros trabajadores del establecimiento (ordenanzas, cantina, personal de vigilancia, etc.). esto está estipulado en los artículos 40 y subsiguientes de dicha normativa.

La organización de la escuela

Elección de delegados: se siguen las normas que figuran en este manual sobre la elección de delegados de las escuelas oficiales, lo que se modifica es que las elecciones en las escuelas no oficiales la elección se puede hacer en cualquier época del año, por eso es importante garantizar que la gran mayoría de escuelas no oficiales tengan sus cuerpos de delegados.

¿Cómo actuar?

Como la existencia de un cuerpo de delegados, de un indicio de organización gremial de los docentes, es una señal de alerta para las patronales privadas, es importante seguir en líneas generales un lineamiento que impida represalias, aprietes o hasta despidos de quienes quieran postularse como representantes sindicales de sus compañeros. Y como dijimos más arriba, la burocracia sindical es cómplice de las patronales el procedimiento debe buscar el resguardo de la ley, mandando telegrama de su postulación al sindicato, como constatación de tenerse como postulado y a partir de ahí comienza la tutela sindical por seis meses, que después al momento de ser elegido seguirá vigente hasta después de un año de cesación del mandato.

Art. 50. – A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiera sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos. 245 Dcto. 467/88, Anexo Art. 29. (Art. 50 de la Ley).

El trabajador se tendrá por postulado como candidato a partir del momento en que el órgano de la asociación sindical, con competencia para ello, tenga por recibida la lista que lo incluye como candidato, con las formalidades necesarias para pasar a expedirse acerca de su oficialización. La asociación sindical deberá comunicar tal circunstancia a cada empleador cuyos dependientes estén postulados indicando los datos personales, el cargo al cual aspiran y la fecha de recepción.

Las medidas de fuerza

Solo para agregar a lo ya planteado en este manual, establecer que en los establecimientos no oficiales los trabajadores tenemos los mismos derechos de acción sindical, de asambleas, y derecho a huelga, resistir los embates de las patronales es una tarea colectiva en la que los docentes deben ir concientizándose, para lo cual la existencia del cuerpo de delegados y de la agrupación son pilares fundamentales. El camino de la escuela organizada

es la presencia del activismo y el cuerpo de delegados en cada problema de uno o varios docentes, buscando la mejor manera de solucionarlos.

ANEXO I: Retención de Servicio

FORMULA RECLAMO-HACE PRESENTE

A la Dirección de

.....

S / D

.....

.....

DNI:, con domicilio real en.....

y constituyendo a los efectos del presente en el mismo sitio, ante esa Dirección respetuosamente y digo:

Que tal es de su conocimiento, me desempeño en este Establecimiento, en el cargo de, en carácter de..... desde el día de.....

Que no he percibido los haberes correspondientes a mi labor en el cargo antes referido desde mi ingreso.

Que como esa autoridad advertirá, tal situación de falta de pago – pese a la efectiva prestación de las tareas docentes por mi parte-, resulta a todas luces inadmisibles en derecho, en tanto conlleva el incumplimiento a la principal obligación a cargo del Estado Provincial, en el marco del contrato de empleo público que nos vincula.

Que consecuentemente con lo expuesto vengo a requerir se arbitren, con carácter inmediato las medidas conducentes a los fines de la regularización del pago cuya mora se denunciara precedentemente.

Que asimismo pongo en su conocimiento que, como consecuencia de la gravísima situación planteada y atendiendo a la imposibilidad material de continuar cumpliendo con los labores educativas a mi cargo, y de conformidad a lo dispuesto por la entidad gremial que nuclea al personal docente, **UNION DE EDUCADORES DE LA PROVINCIA DE CORDOBA - Personería Gremial Nº 680-**, me abstendré de continuar prestando servicios en los servicios antes aludidos hasta tanto se concrete el pago de los rubros adeudados.

Por todo ello:

1. Tenga presente el reclamo formulado, y eleve las presentes actuaciones de inmediato por ante la Autoridad ministerial, a los fines de la regularización del pago que se reclama.
2. Tenga presente la determinación de retención de servicios en razón a la falta de pago denunciada.
3. Tener presente las reservas formuladas.

SERÁ JUSTICIA

ANEXO II: ACTA TIPO PARA LA INTERRUPCIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO

COMO CONSECUENCIA DE DEFICIENTES CONDICIONES DE SALUBRIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE EN ESTABLECIMIENTOS ESCOLARES.

En la Ciudad de, a los días del mes dede siendo lashoras, en las sedes del centro Educativo....., se constatan los siguientes hechos:

.....
.....
.....
.....
.....

Que, como consecuencia de la situación constatada, y que la misma pone en peligro la seguridad y salud de los educandos, docentes y demás personal que presta servicios en la escuela, el/la Director/a como responsable directo y personal de las consecuencias dañosas que puede acarrear a ese personal la permanencia en el Establecimiento, resuelve disponer el cierre del mismo en resguardo de vidas y bienes, comunicando tal circunstancia a la Inspectoría de Zona. Para ello se ha tenido en cuenta una serie de disposiciones legales que obligan a la Dirección de este Establecimiento a adoptar la decisión precedente.

FUNDAMENTOS

REGLAMENTO GENERAL DE ESCUELAS PRIMARIAS

Art 12. “Los edificios destinados para escuelas deben tener paredes y pisos secos, luz abundante, ventilación fácil y completa y las demás condiciones higiénicas y pedagógicas requeridas”

Art 15. “...las letrinas deberán ser aseadas y desinfectadas con frecuencia.”

LEY DE EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA (Nº 9870)

CAPÍTULO II

DERECHO A LA EDUCACIÓN

Sección Segunda

Derechos y Deberes en la Educación

Artículo 7mo; Derechos y Deberes de los Docentes. Un estatuto específico regulará los derechos y obligaciones laborales y profesionales de los docentes en el ámbito de la educación pública de gestión estatal o privada, conforme las orientaciones generales de esta norma. Sin perjuicio de lo allí establecido y

de otros preceptos constitucionales y legales, se reconoce a los docentes los siguientes derechos y deberes:

A) e) “Al desarrollo de sus tareas en condiciones dignas en lo que respecta a la seguridad e higiene...”

Artículo 12vo; Derechos y Deberes de los Alumnos. Los alumnos de las instituciones educativas de la provincia tienen los siguientes derechos y deberes:

A) f) “A desarrollar sus aprendizajes en edificios que respondan a normas de seguridad y salubridad con instalaciones y equipamiento que aseguren la calidad del servicio educativo.”



TRIBUNA DOCENTE