



# TRABAJO SANO SEGURO



## Derechos en Salud Laboral e Igualdad de Genero

Secretaría de Salud Laboral

**CTERA**



de los trabajadores

- Salud Laboral en Tiempos de Ajuste- Sonia Alesso Pág 1
- La Salud y Seguridad de los Trabajadores, un negocio para pocos- Equipo Salud Laboral CTERA Pág 3
- El Valor de Paritaria y la Negociación Colectiva- Noemí Tejada Pág 5
- Panorama Nacional de Licencias de Largo y Corto Tratamiento- Equipo Salud Laboral CTERA Pág 6
- La Violencia Laboral es una forma de Discriminación- Estela Díaz Pág 10
- Licencias por Violencia de Género- Estefanía Aguirre Pág 13
- La Salud Mental en el Proyecto Neoliberal Federico Bondarovsky, Sonia Laborde Pág 15
- Comites Mixtos Vilma Pág 18
- Item Aula como Dicipinador Equipo Salud Laboral Pág 19
- "Buenas Clausulas" Seminario Internacional sobre Salud Trabajo y Participacion de los Trabajadores Pág 20

SALUD LABORAL

# EN TIEMPOS DE AJUSTE



## No retroceder en los Derechos adquiridos



Como CTERA venimos desarrollando desde hace tiempo un trabajo en dirección a garantizar que nuestra labor se desarrolle dignamente, no sólo para disputar por las condiciones materiales y simbólicas sino por el convencimiento de que estas reivindicaciones están asociadas indefectiblemente al derecho Social a la Educación.

El contexto político actual en nuestro país, en la que por primera vez en la historia asume un Gobierno elegido por la voluntad popular, (no dictaduras) que representa a los sectores más concentrados de la economía: grupos hegemónicos que tienen en sus manos desde la producción de la materia prima, industrias y exportación, sectores que tienen además la producción de la energía, la producción de los medios de comunicación y el propio sector financiero. El gobierno

tiene entre sus funcionarios CEO y-o gerentes de grandes empresas y del Sector Financiero nacional e internacional.

Hoy más que nunca queda claro que el mayor problema de la Argentina como de toda América Latina es la desigual distribución de la riqueza, y que si el Estado se aparta de su función esencial de regular, distribuir y ser Garante del derecho social a la Salud, la Educación, Vivienda Digna, Alimentación, en fin garante de un vida digna para el conjunto social, lo que se profundizan son las injusticias.

Durante el año 2016 los trabajadores de la educación estuvimos en la calle defendiendo las conquistas y enfrentando el ajuste que el gobierno viene imponiendo sobre el pueblo trabajador, lo hicimos el 29 de Abril con la CTA de los Traba-

ADORES y la CTA Autónoma, junto a las 3 CGT marchamos, el 29, 30 de Setiembre y 1ro. de Octubre como CTA realizamos una multitudinaria Marcha Federal y el 4 de Noviembre volvimos a salir a la calle junto a Movimientos Sociales siempre bajo la consigna **NO AL HAMBRE Y LOS DESPIDOS**. En este año fuimos parte de la masiva e imponente movilización del 6 de marzo del conjunto de los trabajadores de la educación exigiendo la apertura de la paritaria nacional docente, salarios dignos y mejores condiciones de trabajo. A su vez el 7 de marzo participamos de la movilización convocada por las dos CTA y la CGT en defensa

de la vida, sino que asuma el valor de la prevención como eje vertebrador y al Estado como garante y responsable en la regulación de la Salud Laboral, además de garantizar ámbitos de genuina participación de todxs lxs trabajadorxs para el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Esta participación debe ser enmarcada como un derecho laboral: quien mejor que el trabajador podrá dar y aportar miradas, saberes para una escuela mejor.

Nuestro compromiso como CTERA-CTA, es y como siempre lo ha sido **NO RETROCEDER**, en



del trabajo argentino, la producción nacional, contra los despidos, el ajuste y el aumento desmedido de tarifas.

Los trabajadorxs sabemos y estamos convencidos que la política de este gobierno es mantener altas tasas de desempleo, y de ese modo garantizar bajos salarios, deterioro de nuestras condiciones de trabajo, porque ese es el compromiso con los empresarios y las patronales: asegurar mayor rentabilidad, no porque no la tuvieran sino por la voracidad del mundo capitalista así funciona. En ese marco también se inscribe la nueva Ley de Riesgos de Trabajo para profundizar el desamparo hacia los trabajadores ante accidentes y/o enfermedades laborales.

Rechazamos dicha ley y en cambio proponemos avanzar sobre una nueva ley que no le ponga pre-

los derechos adquiridos, en avanzar a más y mejores conquistas, porque nuestra HISTORIA nos honra, porque el presente lo exige, porque la Utopía de un país, una Latinoamérica y un mundo más justo nos guía.

El tema de la salud laboral y las condiciones de trabajo son una buena herramienta y excusa para dar la discusión sobre que es la escuela hoy, importancia de la negociación colectiva y la necesidad de tener una correlación de fuerzas férrea y coherente para dar la pelea, cuando intentan avasallar nuestros derechos, y para seguir avanzando en la conquista de nuevos derechos.

SONIA ALESSO  
SEC GENERAL CTERA



**¡APERTURA DE LA PARITARIA NACIONAL YA!**



## LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES HOY ES UN NEGOCIO, UN NEGOCIO REDONDO



# NADA DE PREVENCIÓN

**A** partir del año 1996, en el marco de las políticas neoliberales de los años 90, se promulgó la Ley N° 24.557 sobre Riesgos de Trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores pasó a ser responsabilidad de entidades privadas. Las patronales y el Estado, se desvincularon de dicha responsabilidad que hasta ese entonces les competía. Así las cosas, los trabajadores pasamos a ser un objeto, parte del equipamiento asegurado, como se aseguran las maquinarias o un inmueble. Es decir, poniendo valor a la vida.

Seguendo el hilo de la historia, habiendo transcurrido gobiernos que trataron de implementar algunos cambios favorables con relación a los derechos de los trabajadores, vuelven en la actualidad, ideologías individualistas que sostienen la idea del derrame, de la eficiencia y de lo individual.

Para poder generar crecimiento económico real, las “nuevas propuestas”, se sustentan en la inversión de capitales extranjeros. Dicha seducción se ve imposibilitada, según declaraciones oficiales, hasta tanto no disminuyan los “costos laborales no salariales”. En tal sentido, la seguridad de los trabajadores y la judicialidad en siniestros serían parte de estos costos que se pretenden reducir. Sin mas aclaración, el mismo presidente Mauricio Macri, ha expresado que se necesita “una justicia laboral más equitativa”.

Con la intención, de lograr la “equidad” anteriormente mencionada, el Gobierno ha enviado al Congreso una nueva legislación de riesgos de trabajo convertida en ley 27.348 el día 15 de febrero por la Cámara de Diputados de la Nación. La misma inhibe a los trabajadores y trabajadoras de acceder a la instancia judicial e impone una instancia administrativa, la de las Comisiones Médicas. Plantean que el objetivo es “disminuir la judicialidad”, esto significa reducir costos para al empresariado y atraer inversiones con bajo costo laboral pero con alto impacto en la salud de los trabajadores. El 7 de marzo último el Juzgado Nacional del Trabajo n° 14 dispuso la “inconstitucionalidad e inconveniencia” del artículo 1° de la ley en cuanto impide una “acción judicial expedita” para iniciar un reclamo basado en la Ley de Riesgos del Trabajo, y obliga a los accionantes a atravesar el procedimiento ante las Comisiones Médicas.

El Observatorio de Salud de los Trabajadores de Rosario (integrado por sindicatos y docentes-investigadores) señala que desde el comienzo del actual sistema privatizado de “riesgos del trabajo” en el año 1996 hasta la actualidad el índice de incidencia de enfermedades profesionales se mantiene prácticamente sin variaciones, garantizándole a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo una gran rentabilidad, ya que la atención de estas problemáticas son derivadas a las Obras Sociales en su inmensa mayoría, haciendo recaer el costo de la enfermedad

laboral en las organizaciones de los propios trabajadores. Datos que nos hacen por lo menos crear interrogantes a la hora de intentar entender las modificaciones propuestas.

*“Hoy el nuevo Gobierno, las ART (Aseguradoras de Riesgos de Trabajo) y la UIA (Unión Industrial Argentina) tratan de instalar como prioritarias tres cuestiones: el ausentismo, las adicciones y la “litigiosidad” laboral, recreando un contexto catástrofe sobre la denominada “industria del juicio” que instalaron durante el menemismo, ocultando que las causas de estos tres fenómenos está en las condiciones*

*¿Las ART son organizaciones que protegen la salud y seguridad de los trabajadores o se han convertido en excelentes negocios de gran rentabilidad?  
¿Nuestra salud, tiene precio?  
Hay o no hay salida?*

Por supuesto que hay salida, pero es colectiva no individual. Hay que lograr espacios donde la voz de los trabajadores tengan un rol fundamental.

Para esto no hay formulas, hay historia, hay herramientas: Capacitación y organización sindical.

EQUIPO DE SALUD LABORAL-CTERA



*de trabajo que las generan y el incumplimiento por parte de ellos mismos con las normas legales vigentes.”*

#### **Seminario Internacional Salud, Trabajo y Participación de los Trabajadores-2016)**

El Sistema de Riesgos del Trabajo, actualmente tiene muy claro los objetivos: exclusión e inequidad. Las ART encuentran arbitrios y marco legal para no cumplir con la norma y actúa de manera mezquina. Solo negocio, solo ganancias.

La SRT (organismo público?), dependiente del Ministerio de Trabajo, también toma posición de equidad renga en relación a la defensa de los derechos del trabajador. Nos preguntamos:

*¿Existen políticas de prevención y promotoras de la salud que puedan evitar las enfermedades y accidente laborales?*

### **Tenemos que trabajar por:**

- ✓ **Una Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**
- ✓ **Por una Ley que contemple la Integralidad Biopsicosocial de los Trabajadores.**
- ✓ **Por una Ley que incluya a los Comites Mixtos de Salud y Seguridad y/o Delegado de Prevención.**
- ✓ **Por una Ley donde la Reparacion Economica sea Justa, Oportuna e Integral.**
- ✓ **La Salud de los Trabajadores debe incluirse en la Salud Pública. debe estar en el Ministerio de Salud y no en el Ministerio de Trabajo.**

**La Lucha que se pierde es la que se abandona**



# EL VALOR DE PARITARIA & LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**E**n los últimos años fue posible firmar acuerdos paritarios, obtener leyes, decretos y resoluciones consolidando importante logros para los y las trabajadoras/as de la educación: estabilidad con titularizaciones anuales, nuevos puestos de trabajo en algunas jurisdicciones, blanqueo del salario, plan de formación permanente y en ejercicio, extensión de licencias por maternidad, parentales, oncológicas, crónicas, reglamentación del cambio de funciones, Comités Mixtos sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, entre otras.

**Es entonces un imperativo presentar en forma sistematizada esos avances, socializando las experiencias y aportes de las entidades de base de CTERA.**

Visualizar, comparar, tener una mirada federal de lo que hemos sido capaces de conseguir gracias a la lucha colectiva como trabajadoras en cada uno de los sindicatos y por lo tanto como **LOGRO COLECTIVO DE CTERA**, cumple un doble propósito:

- 1) Reconocernos en esas luchas, y de ese modo fortalecernos para no retroceder y avanzar en aquellas jurisdicciones donde aún no se ha podido.
- 2) Tomar como base, este estado de situación para avanzar en los tópicos fundamentales que deben contener el Convenio Colectivo Nacional, al cual estamos abocados desde hace unos años y debemos concretar en el Marco de la Paritaria Nacional.

Ante un contexto, absolutamente desfavorable para los y las trabajadoras de todos los sectores se impone mayor organización, objetivos claros, sostenimiento de los logros y consolidación de los ámbitos de negociación.

**Es una prioridad para CTERA fortalecer en las organizaciones de base, la discusión sobre seguridad y salud laboral. Teniendo como objetivo político la creación de la Secretarías en los sindicatos que aún no la tienen y los delegados de salud laboral.**

Nuestra histórica lucha por salarios dignos, por un trabajo Sano y Seguro se reconoce en las luchas de la Marcha Blanca, de la Carpa Blanca, de la Caravana Nacional por un Ley de Financiamiento Educativo. Continúa hoy con la lucha por el sostenimiento de la Paritaria Nacional Docente y una Nueva Ley de Financiamiento Educativo para Defender la Escuela Pública, por condiciones dignas de Enseñar y Aprender

**Para CONSTRUIR UN FUTURO  
CON INCLUSIÓN, IGUALDAD Y EQUIDAD**



NOEMÍ TEJEDA  
SEC DE SALUD LABORAL - CTERA

**EXIGIMOS A LA DGCYE**

### MEDIDAS DE RESGUARDO Y REPARACIÓN PÚBLICA PARA LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN EN ACUERDO PARITARIO

#### MEDIDAS DE RESGUARDO:

- ✓ **En el plano jurídico**  
Cobertura legal a lxs trabajadxs que son acusados penalmente, poniendo abogadxs patrocinantes.
  - ✓ **En el Plano de la Salud**  
Que se garantice atención medica y/o Psicológica para los docentes durante el período que estos lo necesiten.
  - ✓ **En el plano Normativo**  
Formulación de normativas y criterios específicos para el resguardo de lxs trabajadorxs ante estas complejas situaciones.
  - ✓ **En el Plano de los Medios de Comunicación:**
    - Crear mecanismos de resguardo de lxs docentxs ante los medios de comunicación, que habiliten a la DGCyE a iniciar acciones legales contra aquellos medios que difamen, mientan o estigmaticen a lxs trabajadorxs.
    - Promover protocolos de intervención de abordajes de las situaciones de violencia o conflicto en el ámbito escolar para los medios de comunicación.
- Determinar que el contacto con los medios de comunicación lo asuman, en cualquier hecho de violencia en las escuelas, las conducciones distritales, regionales o provinciales del Sistema Educativo (Jefaturas distritales, regionales o Nivel Central)

**MEDIDAS DE REPARACIÓN PÚBLICA:**  
REALIZAR ACTOS DE REPARACIÓN O DESAGRAVIO PÚBLICO, ACORDADO CON LXS TRABAJADORXS AFECTADOS, EQUIPOS DIRECTIVOS Y AUTORIDADES DISTRICTALES Y REGIONALES, cuando el Poder Judicial dictamina la inocencia de docentes denunciados penalmente.

Distrito				
Los abajo firmantes adherimos al reclamo que realiza el SUTEBA.				
Apellido y Nombre	D.N.I.	Escuela	Correo electrónico	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

### ■ RESGUARDO Y REPARACIÓN PÚBLICA ■

En el año 2015 en la provincia de Buenos Aires a partir de un proyecto de SUTEBA se da lugar a la resolución N° 2672/15 sobre Medidas de Resguardo y Reparación Pública para los Trabajadores de la Educación que son víctimas de situaciones de violencia en las escuelas, u objeto de denuncias penales. Esta Resolución surge como producto del trabajo articulado que llevaron adelante las Secretarías de Derechos Humanos, Gremial y Salud de SUTEBA, tomando los reclamos y propuestas de los docentes de toda la provincia en relación a situaciones de conflicto en el ámbito escolar, como así también el reclamo de que se avanzaran en la realización de actos de reparación pública que reivindicaran el buen nombre y honor del docente, ante la comunidad, una vez que la Justicia determina sus inocencia, cuando fuera falsamente acusado o cuando por vía administrativa de la DGCyE, se deslindan responsabilidades.

# PANORAMA NACIONAL

## DE LICENCIAS DE LARGO Y CORTO TRATAMIENTO

**R**especto a las licencias de corto tratamiento las provincias de Entre Ríos, Santa Fe, Buenos Aires, San Juan, y la Ciudad Autónoma de Buenos otorgan 45 días corridos anuales con goce íntegro de haberes. En cuanto a las provincias de La Pampa, Chubut, Corrientes, Jujuy otorgan por su parte 30 días corridos anuales también con goce íntegro de haberes.

En la provincia de Mendoza se consiguió la extensión de licencia por cuidado de familiar enfermo de primer grado de consanguinidad (padres e hijos), cónyuge o uniones de hecho, en enfermedades

terminales que requieran la internación en terapia intensiva y/o que requieran cuidados especiales certificados por profesionales intervinientes hasta 30 días hábiles anuales. Vencido este plazo el trabajador podrá solicitar una extensión de la licencia que será considerada por la Junta Médica de DGE, quien resuelve la concesión y duración de la misma.

En cuanto a las licencias de largo tratamiento la mayoría de las jurisdicciones otorgan 2 años con goce íntegro de haberes.

ENTIDAD	LICENCIA CORTO TRATAMIENTO	LICENCIA LARGO TRATAMIENTO
AGMER	-Hasta 45 días corridos por año calendario	-Hasta 2 años con goce íntegro de haberes, 1 año con el 50 % y 1 año sin goce de haberes
ADP	-Hasta 15 días corridos por año calendario	-Hasta 6 meses con menos de 5 años de antigüedad. y 12 meses con más de 5 años de antigüedad
AMSAFE	-Hasta 45 días corridos por año calendario	-Hasta 730 días en toda la carrera
SUTEBA	-Hasta 120 días corridos por año calendario: 25 días con goce íntegro de haberes, 35 días con el 50% y 60 días sin goce de haberes	-Con menos de 5 años de antigüedad: 725 días corridos: 365 días con goce íntegro de haberes, 180 días con el 50%, 180 días sin goce. Con más de 5 años de antigüedad: 1095 días corridos: 365 días con goce íntegro de haberes, 365 días con el 50%, 365 días sin goce
UTE	-Hasta 45 días corridos por año calendario	-Hasta 2 años con goce íntegro de haberes, luego de un (1) año 75 %
SUTE	-Hasta 90 días corridos por año	-Hasta 2 años con goce íntegro de haberes
UDAP	-Hasta 45 días corridos por año calendario	-Hasta 1 año con goce íntegro de haberes, luego un 1 año con el 50%
SUTECO	-Hasta 30 días corridos por año calendario	-Hasta 2 años con goce íntegro de haberes y 1 año con el 50%
UTELPA	-Hasta 30 días corridos por año calendario	-Hasta 730 días corridos con goce íntegro de haberes, luego 1 año con el 50%
ATECH	-Hasta 30 días corridos por año calendario	-Hasta 365 días corridos con goce íntegro de haberes, luego 182 días con el 50%
ADEP	-Hasta 30 días corridos por año calendario	-Hasta 2 años corridos con goce íntegro de haberes
UEPC	Hasta 60 días corridos por año calendario	-Hasta 730 días con goce íntegro de haberes
UNTER	-Hasta 20 días hábiles por año calendario	-Hasta 1 año con goce íntegro de haberes, luego 1 año con 75% y 1 año más sin goce de sueldo



# LICENCIAS RECALIFICACIÓN

## AVANCES EN LAS LICENCIAS

POR ENFERMEDADES CRÓNICAS Y ONCOLÓGICAS

**E**n el año 2008 a partir del acuerdo paritario se logró en la provincia de Buenos Aires un significativo avance que tiene que ver con la licencia por enfermedades crónicas. Este acuerdo establece que, cuando la incapacidad laboral total, temporaria y la causal este directamente vinculada al listado determinado, las licencias serán de 365 días con goce íntegro de haberes renovables por los días que determine el profesional médico. Puede acceder a esta licencia no solo el personal titular y provisional, sino también el suplente cuando el término del otorgamiento no exceda los términos de la designación. Asimismo en la CABA se sancionó, en el año 2009, la Ley Nro 3.333 que establece que *“en el caso de enfermedades crónicas terminales o crónicas invalidantes, una vez agotados los dos primeros años de la licencia de largo tratamiento, será renovable en iguales condiciones con percepción íntegra de haberes, sin plazo perentorio hasta que el agente se incorpore al régimen de jubilación docente o al régimen de jubilación por invalidez, según corresponda”*.

En el caso de la provincia de La Pampa en el año 2010 se sancionó la Ley Nro. 2564 que establece que el límite del plazo no regirá cuando se trata de una enfermedad oncológica. También autoriza al Poder Ejecutivo a incluir por vía reglamentaria otras enfermedades que tuvieran características similares.

## RECALIFICACIÓN

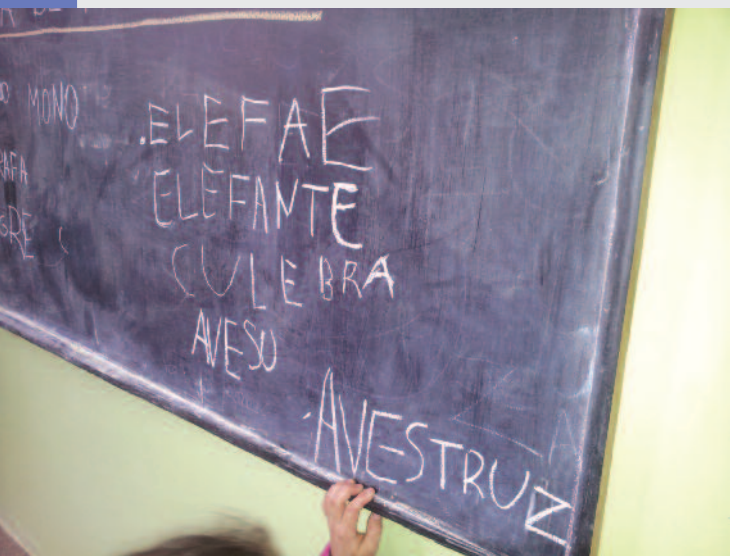
Y CAMBIO DE FUNCIONES

**E**n últimos años se produjeron diversos avances respecto a los cambios de funciones del trabajo docente haciendo hincapié en el concepto de capacidad laborativa y la dignidad del trabajo reorientando la licencia hacia un cambio de funciones que no haga perder el sentido ni la función del trabajo docente sino que lo revalorice.

El Régimen Unificado de Licencias del Decreto 5923/00 de la Provincia de Entre Ríos establece que en caso de incapacidad, cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiere acordado licencia de acuerdo a lo previsto en los incisos han provocado pérdida o disminución de las condiciones para el desempeño activo en las tareas docentes, los agentes afectados serán reconocidos por la Comisión Médica Única, la que determinará el grado de capacidad laboral de los mismos, aconsejando, en su caso, el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a cuatro horas diarias. Esta excepción se acordará con goce íntegro de haberes por un lapso que no podrá extenderse por más de dos años en todo el curso de su carrera. Determinada por la Comisión Médica Única la procedencia del desempeño en otras tareas que no sean las habituales (por disminución de la capacidad laboral del agente) se le asignarán al docente funciones, según corresponda.

Por otra parte a partir del Acuerdo Paritario la resolución ministerial 783/12 reglamenta el derecho estatutario al cambio de funciones, para docentes con cierta antigüedad y estabilidad evitando caer en un puesto que profundice la pérdida de sentido de la función del docente.

En este mismo sentido en el Acuerdo Paritario del año 2007 en la Provincia de Buenos Aires establece que en los casos de determinada la Recalificación laboral, cuando un trabajador está impedido para realizar las tareas habituales por causa de un accidente de trabajo o por una enfermedad profesional, tanto para docentes titulares, provisionales y suplentes, se deberá proceder a la asignación de nuevas funciones a los docentes recalificados.



# LICENCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO

La Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de CTERA y de sus entidades de base impulsan en todo el país la incorporación de esta licencia especial en las normativas provinciales, considerando un avance inédito, significativo e indispensable para la protección de las compañeras víctimas y de su fuente laboral.

Es además, un instrumento para visibilizar la problemática en la escuela, y evitar la re victimización de las mismas.

En ese sentido nuestros avances ya se muestran en Chubut, derecho conquistado por paritaria de ATECH, Santa Fe, acuerdo paritario de AMSAFE, La Pampa paritada por UTEPA, ATEN en Neuquén, acompañado con miles de firmas, mediante resolución del Cuerpo Colegiado; en tanto que UTRE en Chaco, SU-TE en Mendoza, UEPC en Córdoba, UTE en Ciudad de Buenos Aires a través de sus respectivas legislaturas. En la Provincia de Río Negro, la iniciativa es presentada por nuestra CTA de los Trabajadores, y que finalmente se aprueba abarcando el derecho a todas las trabajadoras del Estado, obligando a cada organismo a reglamentarla en el plazo de 60 días e invita a los Municipios a adherir a la presente.

Estos avances legislativos han iniciado el camino en la construcción del derecho, que no implica la solución al flagelo de la Violencia contra las mujeres, pero sí un significativo aporte a la visibilización y al resguardo del trabajo.

Acciones como las multitudinarias marchas de **#NI UNA MENOS - #VIVAS NOS QUEREMOS-** son muestras de lo que venimos realizando en la continua lucha por la erradicación de la Violencia contra las mujeres.

Entendemos que la implementación de acciones tendientes a la igualdad de derechos y oportunidades, será la herramienta clave para la elimi-

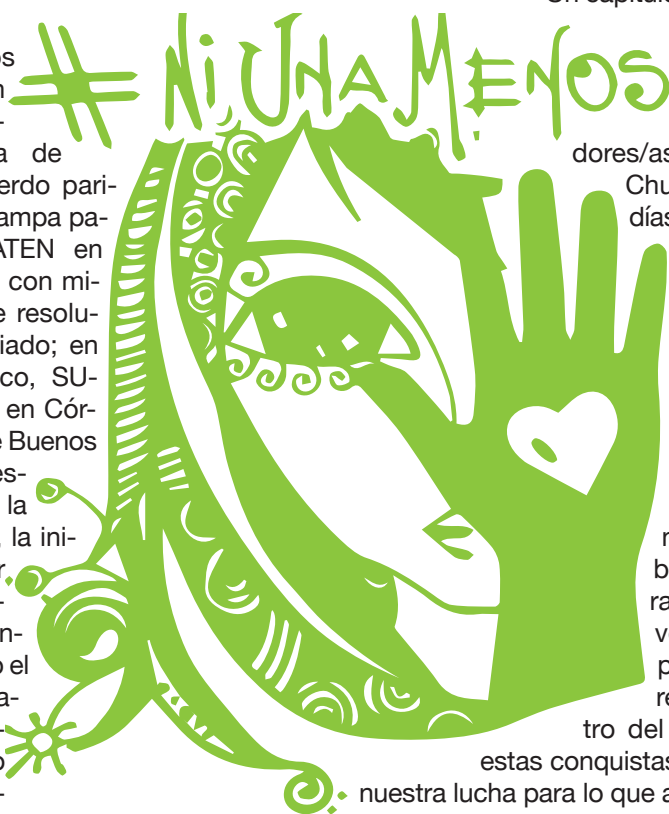
nación de todas las formas de violencia, de manera que hemos impulsado además la posibilidad de repensar los permisos para cuidados de la familia, incluyendo en algunas provincias como la de Buenos Aires, donde SUTEBA conquista la licencia para la fertilización asistida, en sintonía con las leyes nacionales que permite el acceso a todas las parejas de trabajadores y trabajadoras a través de sus obras sociales.

Un capítulo similar para las licencias parentales sin distinción de género como ya lo paritó ATECH para trabajadores/as de la Educación en Chubut, se refieren a los días para atención al nacimiento de hijos e hijas incluyendo a las parejas diversas.

Nuestra Confederación de trabajadores de la Educación pone en agenda la lucha por los derechos para nuestro sector de trabajadores y trabajadoras, tomando como eje vertebrador de nuestra política gremial los Derechos Humanos, dentro del que debemos incluir

estas conquistas laborales y continuar nuestra lucha para lo que aun falta.

Sabiendo de la adversidad del contexto político nacional y latinoamericano, debemos reforzar el compromiso para resistir a los embates que pretenden cercenar y desconocer los derechos de la clase trabajadora. No permitiremos que los presentismos ni los ítems aula impidan ejercer el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género, porque cuando decimos **#NI UNA MENOS, EXIGIMOS** el compromiso de quienes tienen bajo su responsabilidad el cumplimiento de Políticas públicas que resguardan la vida.



ESTEFANÍA AGUIRRE  
SECRETARÍA DE GÉNERO  
E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES - CTERA



# LA VIOLENCIA LABORAL es una forma de DISCRIMINACION

**E**n general cuando se habla de violencia laboral se piensa en la violencia basada en las relaciones de género. Esta es una reducción de la problemática, que dista de comprender plenamente los fenómenos de la violencia laboral, que afectan al conjunto de trabajadores más allá de sus géneros. Todos y todas podemos sufrirla y es fundamental enfrentarla para lograr un ambiente de trabajo saludable y en condiciones de calidad. Está pendiente aún la sanción de una legislación nacional de violencia laboral, que defina para todos los sectores, públicos y privados, los alcances de esta problemática y los procedimientos de actuación para abordar las diversas situaciones. El sector público nacional y las administraciones provinciales, educación y algunas áreas del Poder Judicial, son las que han logrado convenios colectivos o legislaciones que avanzan en el abordaje y los dispositivos de atención de este tipo de violencia.

Cuando nos centramos en la cuestión de la violencia de género en el ámbito laboral, es necesario pensar no sólo la que sufren las trabajadoras en el lugar de trabajo, sino también en el traslado hacia el mismo, e incluso, en la comunidad o en el seno de su hogar. Ya que este tipo de violencias muchas veces afecta el trabajo, aunque se produzca en

otros ámbitos. De hecho **la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está a punto de adoptar, en la próxima asamblea a desarrollarse en mayo de 2017 en Ginebra, un Convenio sobre violencia de género** contra las mujeres en el lugar de trabajo, a la vez que incluye otros ámbitos, siempre que afecten sus condiciones laborales. Inscribiendo de este modo una normativa del más alto rango a nivel internacional, que permitirá construir programas y planes de acción para erradicar este tipo de violencias.

Queremos compartir un conjunto de razones que justifican porqué es importante abordar la problemática de la violencia laboral contra las mujeres desde los sindicatos, en la negociación colectiva y al debatir la agenda laboral, porque:

- Contribuye para hacer visible este tipo de violencia en un ámbito donde habitualmente no es reconocida ni abordada;
- Para crear mecanismos eficaces para la intervención y su erradicación;
- Para favorecer el acceso a un trabajo en igualdad real de oportunidades y trato;

- Porque lograr una vida libre de violencia es un derecho humano fundamental, casi diríamos base principal para lograr el resto de los derechos humanos de las mujeres y finalmente,
- Porque enfrentar la violencia de género es abordar una de las problemáticas fundamentales de discriminación de nuestras sociedades.

No estamos empezando de cero, ya contamos con normativa que puede ser de gran utilidad para la intervención. Entre ellas, la sanción de la Ley Nacional 26485, para el abordaje integral de la violencia contra las mujeres, incluyó esta problemática en varios ítems. Se incorporó el acoso sexual y la violencia laboral, a la que define como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo. A la vez que detalla prácticas habituales como considerar requisitos el estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. **Asimismo define que también es violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.** Lamentablemente todavía estamos muy lejos de avanzar en los dispositivos concretos para su implementación, y en general, opera un abordaje que está pensando exclusivamente en la violencia de género en el ámbito familiar, doméstico o de las

relaciones afectivas.

Podríamos citar un conjunto más de normas, que están vigentes y al alcance de la mano de los ámbitos que deben hacer frente a las denuncias de violencia laboral. Desde la Constitución Nacional, con el artículo 14 bis de derecho del trabajo, el artículo 75 inciso 22 que incluye los tratados de derechos humanos, la Ley 23522 de actos discriminatorios, por mencionar algunas de las más significativas. Como siempre, no es un problema de legislación, sino de políticas y voluntad de producir prácticas institucionales transformadoras.

**La negociación colectiva es una excelente herramienta para afrontar estas problemáticas.** Algunos Convenios se han destacado desde esta perspectiva, como el de la Administración Pública Nacional, o muchos del sector docente que crearon la licencia específica por violencia de género. Aunque debemos lamentar, que a pesar de la gran dinámica que tuvo estos últimos años la negociación, no se logró alcanzar toda la innovación que podría haberse logrado en cláusulas específicas de violencia, y también en este concepto central, que supone reconocer la discriminación laboral como una forma de violencia hacia las mujeres. La escasa presencia de mujeres en las mesas paritarias, a pesar de contar con la Ley de cupo sindical que lo deja expresamente establecido, puede darnos una pista de las asignaturas pendientes.





La edición de la marcha denominada Ni Una Menos del 3 de junio del 2016, la convocatoria al primer “paro de las mujeres contra los femicidios” del 19 de octubre del 2016 y el imponente último paro internacional de mujeres del pasado 8 de marzo, comenzaron a poner en foco aspectos centrales a la hora de pensar el abordaje de las violencias contra las mujeres y los colectivos de la diversidad sexual. Entender la violencia de género, como una forma de abuso de poder, que se asienta en un sistema de desigualdades sociales, basado en las relaciones asimétricas entre los géneros, supone no sólo pensar en los dispositivos de prevención y atención, sino también en combatir las desigualdades que la originan. Este sistema de opresión, que hemos denominado patriarcado, establece junto al sistema de mercado, mecanismos que reproducen y refuerzan las diversas formas de violencia y opresión contra las mujeres. En este caso estamos poniendo el foco en este tipo de violencias, pero también podemos cruzarlas con las que nos afectan por sector social, país de origen, clase, étnico-raciales, de identidad, sexualidad, etarios y otras. Cruces necesarios que pueden aportarnos a la construcción del rompecabezas de las discriminaciones, de las desigualdades y las exclusiones sociales.

Hace varios años desde la CTA venimos tratando los problemas que afectan especialmente a las mujeres trabajadoras. Poner el foco en los datos que nos aportan los indicadores laborales femeninos, nos exige pensar medidas de acción e iniciativas que deben estar transversalizadas desde la perspectiva de género. Seguimos siendo las mujeres las que realizamos el 75% de las tareas de familiares y de cuidado. La doble y triple jornada laboral impacta en el conjunto de las desigualdades que nos

afectan en el trabajo, en la vida política y sindical. Hemos presentado iniciativas legislativas para promover una reforma integral de la Ley de Contrato de Trabajo (20744) para avanzar en **las responsabilidades familiares compartidas, las cuestiones del cuidado y la equiparación con la nueva legislación sobre familias.**

En momentos de avance del neoliberalismo y una fuerte reacción conservadora, el movimiento sindical y de mujeres, están especialmente interpelados para ser actores/as del enfrentamiento a estas políticas, pero a la vez, para fijar la agenda de los temas esenciales. Hoy estos diálogos son posibles, mucho más que en otras épocas. Porque la agenda feminista y del movimiento de mujeres ha logrado permear las organizaciones populares. Desde esta perspectiva es que no podemos soslayar el papel que deben cumplir los sindicatos. Cuando pensamos en la violencia, no sólo en acompañar a las trabajadoras que la están sufriendo, sino también en establecer mecanismos para que no exista la violencia sexista y de género en el seno mismo de las organizaciones. Hay experiencias interesantes que se han llevado a cabo, especialmente a partir de la presencia de mujeres en la conducción de los sindicatos. Establecer procedimientos claros de actuación frente a denuncias, es fundamental para no estar empezando cada vez que ocurre una situación particular, pero también para no desestimar o estigmatizar a la persona que denuncia. Avanzar desde esta perspectiva debe ser no sólo un compromiso político sino también parte de una ética en las organizaciones populares.



ESTELA DÍAZ  
SECRETARIA DE IGUALDAD DE GÉNERO  
CTA NACIONAL



## LA SALUD MENTAL EN EL PROYECTO NEOLIBERAL

**N**os encontramos hoy frente a un proyecto neoliberal que avanza fuertemente en la restricción de derechos, que promueve soluciones individuales y atenta contra el fortalecimiento del lazo social, a través de políticas públicas de exclusión que generan como consecuencia la expansión de los padecimientos subjetivos y el desánimo colectivo resquebrajando el tejido social. Los trabajadores nos encontramos en un contexto de caída del salario real, pérdida del poder adquisitivo, aumento del costo de vida, despidos masivos e inestabilidad laboral que producen efectos graves en la subjetividad individual y colectiva produciendo un clima de desconfianza, incertidumbre y ruptura de los lazos de solidaridad.

En este marco asistimos hoy a acciones concretas por parte del Estado Nacional que buscan retroceder en las conquistas establecidas en Ley Nacional de Salud Mental (LNSM), N° 26.657 sancionada en el año 2010. La misma define a la salud mental como

*“un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona”.*

En este sentido la salud mental es entendida no como una variable puramente individual, sino que se encuentra íntimamente ligada a estructuras históricas, culturales y a las condiciones socioeconómicas en las que se desarrolla el sujeto y se construye su subjetividad. Desde esta perspectiva una sociedad inclusiva con un Estado garante de derechos indefectiblemente promueve la salud mental de su pueblo. La LNSM es una herramienta fundamental que garantiza los derechos de las personas con padecimiento subjetivo, población con altos niveles de estigmatización y vulnerabilidad social. La ley promueve a un cambio de para-

digma, al concebir a los sujetos con padecimiento subjetivo como sujetos plenos de derechos y no como meros objetos de asistencia. Establece, entre otras cosas, que las personas con padecimiento mental reciban atención integral y humanizada con un abordaje intersectorial haciendo hincapié en la inserción con la comunidad.

En este último tiempo, con el cambio de gestión, se produjo por un lado, que la Comisión Nacional Interministerial en Políticas de Salud Mental y Adicciones (CoNISMA), deje de funcionar sin designar un secretario ejecutivo responsable ni tampoco está claro cuál será su funcionamiento. Se decidió apartarla del ámbito de Jefatura de Gabinete sin motivo alguno, yendo en contra del marco normativo, centralizando su especificidad en el área de Salud. Tampoco se ha realizado la convocatoria a sesiones ordinarias del Consejo Consultivo Honorario en Salud Mental y Adicciones (CCH), instancia estipulada por la reglamentación de la LNSM.

Por otra parte se evidencia un cambio sustancial de orientación política en materia de consumos problemáticos que va desde la estrategia de reducción de daños con un abordaje intersectorial ubicando a la problemática en la agenda de la salud pública, hacia un discurso que tiene la centralidad puesta en la lucha contra el narcotráfico y el abstencionismo. Las nuevas autoridades se han manifestado respecto a la necesidad de modificar el cuerpo normativo de la Ley de Salud Mental, específicamente el artículo 4 que establece que

*“las adicciones deben ser abordadas como parte integrante de las políticas de salud mental. Las personas con uso problemático de drogas, legales e ilegales, tienen todos los derechos y garantías que se establecen en la presente ley”.*

El objetivo es sacar nuevamente esta problemática del ámbito de la salud y ubicarla como una cuestión penal, utilizando la problemática del consumo como excusa para perseguir y estigmatizar a los jóvenes de las barriadas populares.

Por otra parte en esta misma línea el 19 de junio fue derogada la Resolución del Ministerio

de Salud de la Nación N° 1484/15 atinente a las habilitaciones de instituciones de Salud Mental. La misma establecía estándares mínimos para que las instituciones ligadas al abordaje de la salud mental y las adicciones (tanto de gestión pública como privada) estuvieran acordes a la Ley Nacional de Salud Mental.

Esto es, cuestiones tales como número máximo de camas o plazas de internación, posibilidad de habilitar dispositivos intermedios que la ley propone, descripción de los niveles de apoyo y de ajustes que dispositivos convivenciales requieren, entre otras.

Nos encontramos en un momento en donde dos proyectos se encuentran en disputa, por un lado el promovido por neoliberalismo, que ubica el foco en la enfermedad y sus implicancias biológicas, haciendo hincapié en la asistencia y en las soluciones individuales, ubicando a la salud como una mercancía. Por el otro nos encontramos con el proyecto que promueve un cambio de paradigma en salud mental que centra su mirada en la perspectiva de derechos, en las intervenciones comunitarias de prevención y promoción de salud que promueven soluciones colectivas que generen mayores grados de autonomía e inserción en la comunidad de los sujetos con padecimiento subjetivo. Durante los últimos doce años se produjeron notables avances respecto a esta perspectiva integral de los procesos de salud-enfermedad que sitúa al sujeto histórica y culturalmente, y que entiende a la salud como un derecho humano inalienable con el Estado como garante del mismo.

FEDERICO BONDAROVSKY, SONIA LABORDE  
EQUIPO DE SALUD LABORAL - CTERA





## ITEM AULA

El Ítem aula, como lo indica su nombre, es una suma de dinero que sólo cobra aquel docente si se encuentra literalmente en la actividad frente a alumxns.

Aquellos que, sea por concurso de antecedentes u oposición, o por elección, desarrollan su tarea no frente a alumxns, sino en otros espacios, como en análisis de diseños curriculares, tareas especiales, actividades en vocalías, por dar algunos ejemplos, no reciben dicha suma salarial.

Lxs trabajadorexs que sufren algún tipo de limitación o han perdido facultades para ejercer la docencia frente a alumnos pero están aptos para realizar otro tipo de tareas, por ejemplo, las administrativas u organizativas, quedan fuera de percibir el ítem aula.

Estas y otras tantas actividades que no se realizan frente a lxs niñxs conforman un colectivo fundamental en la tarea docente que hace posible y complementa el trabajo cara a cara en el aula. Nos referimos, además, a puestos de trabajo con asistencia continua, cuyas funciones están encuadradas dentro del mismo Estatuto y Reglamento Escolar como los destinados en instituciones educativas frente a chicxs.

Así las cosas, las mismas, no son valoradas y por lo tanto, no son destinatarios del ítem aula. Es una actitud de subestimación y de desentendimiento de la complejidad de nuestra actividad laboral. Una manera simplista de mirar el hecho educativo poniendo en valor solo una parte del enseñar y aprender. /

## ausentismo causa o consecuencia el ítem aula como disciplinador

No es casual ni secundario que el **ITEM AULA** en Mendoza no haya logrado su aprobación en **PARITARIAS** y haya tenido que imponerse **UNILATERALMENTE por parte de la PATRONAL**. Si, jugó en suerte su aprobación por ambas Cámaras, intentando constituirse en una supuesta medida con aval **DEMOCRÁTICO**.

Lxs trabajadorexs tenemos sobrados ejemplos en la historia con relación a legisladores de disímiles pertinencias políticas que terminan negociando los derechos de los trabajadores desde una visión muy alejada de aquella que persigue la **JUSTICIA y el MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LA SOCIEDAD**.

En ese acto, retrocedemos a la década del 90, en tanto la **PARITARIA** como ámbito de negociación de las condiciones de trabajo queda subsumida a la mera voluntad política de los políticos de turno. Quienes la más de las veces poco y nada saben de trabajo docente y de una escuela cuyo mayor desafío es la inclusión.

Desde una mirada economicista de los derechos la educación pasa a ser un servicio y como tal se exige a cambio de un bajo costo material y alto rendimiento humano de sus trabajadores.



## ¿Por qué el gobierno y las patronales hablan de Ausentismo?

Cuando se habla de Ausentismo desde las patronales hay una clara intencionalidad de colocar el foco en el trabajador sugiriendo la intención de falta. Esta mirada parcial no repara en los derechos que por acuerdo de las mismas patronales se sostiene.

Desde nuestra perspectiva como trabajadorxs la justificación de una ausencia está ligada a cubrir una necesidad. La ampliación de licencias con relación a la salud da cuenta del avance en derechos que hemos logrado hace poco tiempo. En tal sentido hubo cambios favorables como aumento del número de días por enfermedades inculpables o incorporación de variadas franquicias. Otros avances se dieron en el agredado de novedosos regímenes especiales de licencias relacionados con problemáticas sociales que comenzaron a visibilizarse. Dan cuenta de ello la justificación por Violencia de Género o el avance en derechos parentales desde la concepción de responsabilidades compartidas. Además, hablamos de prolongación de licencias por enfermedades invalidantes como las oncológicas y crónicas, entre otras.

El avance con relación a las respuestas por denuncias de accidente de trabajo y la acordada de enfermedad profesional nos pone en camino de un reconocimiento como trabajadores.

Tal idea de “intentar” controlar, regular, reducir la ausencia de los trabajadorxs a su lugar de trabajo imponiendo una bonificación o ítem en la estructura

del salario no es nueva. En la década del 90 se lo denominó Presentismo o Productividad (algunos regímenes laborales aún lo tienen en sus convenios) hoy se disfraza con el nombre ítem AULA.

Desde CTERA decimos que el Presentismo e ítem AULA no forman parte constitutiva del salario porque no hay ninguna negociación posible cuando se pretende cambiar SALUD por DINERO. Así toma carácter extorsivo ya que la decisión sobre el aumento salarial correspondiente a cada trabajador es pensada bajo el criterio empresarial-eficientista del “premio-castigo”. Además es un ítem disciplinador y obturador de las luchas colectivas, en tanto se deja de percibir por actividad sindical y/o cumplimiento de medidas de fuerza.

*“Los gobiernos tienen el deber y el derecho de efectuar contralor de las inasistencias y actuar firmemente cuando se detecten abusos. Lo que no se puede hacer es arrojar un manto de sospecha sobre todos los trabajadores de la educación. No es justo”.*

**Stella Maldonado**

**23-5-12 artículo revista AMSAFE**

**Este es sin duda una medida que tiene un sustento ideológico en la lógica neoliberal que resistiremos desde CTERA y CTA.**

**En el ámbito Paritario continuaremos nuestra lucha por:**

- a) Ambientes físicos de trabajo adecuados para evitar, reducir o modificar riesgos laborales en las escuelas.**
- b) Salarios dignos que permitan vivir con un solo puesto de trabajo.**
- c) Resistir todo intento de imposición a la estructura del Salario que bajo el discurso del eficientísimo y la competitividad atente contra la Salud de los y lxs trabajadorxs.**



**Los Trabajadores de la Educación en CTERA decimos:  
No al Ítem Aula, Sí a condiciones dignas de Enseñar y Aprender.**

**Sí a la Escuela Pública**



## “BUENAS CLAUSULAS”

SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE SALUD TRABAJO  
Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

Durante los días 22 y 23 de Setiembre del año 2016, se desarrolló el Seminario Internacional sobre Salud, Trabajo y Participación de los Trabajadores, en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA convocados por la CTA, CTERA y gremios de la CGT, auspiciado por la FLACSO y la OIT, el encuentro contó con una participación de más de 600 delegados de todo el país y de distintas organizaciones sindicales.

En las comisiones en las que se trabajó se redactaron "buenas cláusulas" que serán un punto de partida y de propuestas, así como el compromiso de seguir consolidando la lucha y el trabajo sistemático con Unidad de las organizaciones sindicales.

### PROPUESTAS DE ACCIÓN CLAUSULAS

#### CLAUSULAS Y PROPUESTAS TRANSVERSALE

- Incorporación en Negociación Colectiva:
- Comités Mixtos de Salud y Seguridad y Delegados de Prevención.
- Necesidad de formación sindical continua.
- Secretarías de Salud Laboral en todos los Sindicatos.
- Ley de Prevención de Riesgos del Trabajo y Promoción de la Salud de los Trabajadores.
- Unidad de acción de las centrales sindicales.

#### TALLER 1

##### Formación de Formadores

- Incorporar formación en temas laborales/sindicales en la educación en las escuelas.
- Incidir con contenidos y miradas sindicales en las materias y carreras de Seguridad e Higiene, para intervenir en la formación de los técnicos.

- Intervenir desde los sindicatos en los cursos de capacitación de las empresas.

#### TALLER 2

##### Ergonomía Participativa

- Participación de los trabajadores en el diseño de los puestos de trabajo. Como así también en la evaluación, seguimiento y control .
- Debiéndose respetar las particularidades, capacidades y necesidades de los trabajadores/as.
- Dejando explícito que la responsabilidad legal, moral y ética siempre es del empleador.

#### TALLER 3

##### Generos y Trabajo

- Generar espacios de intercambio y articulación política en el tema.
- Realizar instancias de formación sobre temáticas de género y diversidad sexual.

#### **TALLER 4**

##### **Marco Legal**

- Penalización de los empleadores ante incumplimientos legales en materia de salud de los trabajadores.
- Reglamentar las leyes surgidas de la ratificación del convenio 155 y su recomendación.

#### **TALLER 5**

##### **Empleo Joven**

- Establecer en los convenios colectivos de trabajo la incorporación de la formación sindical-laboral de los jóvenes trabajadores. Determinando criterios específicos de convocatoria según el ramo de actividad y sindicato.

#### **TALLER 6**

##### **Epidemiología Laboral**

- Conformación de un espacio de los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, para la realización de investigación propia con la construcción de información específica, con financiación por parte de los empleadores.
- Los trabajadores deben tener acceso a toda la información producida y registrada por los servicios de salud, las denuncias, las licencias, y toda otra información que se relacione directa o indirectamente con la salud y las condiciones y medioambiente de trabajo de los trabajadores.

#### **TALLER 7**

##### **Riesgo Químico: ¿Conocés lo que usas?**

- Crear un registro de sustancias, con sus nombres y componentes verdaderos.
- Crear protocolos de Mediciones Ambientales no solo en su forma de procedimiento sino además sobre los parámetros a tener en cuenta para que las mismas sean válidas.

#### **TALLER 8**

##### **Medio Ambiente y Salud de los Trabajadores**

- Garantizar a todos los trabajadores, del ámbito estatal o privado, el libre acceso a la información sobre problemáticas ambientales.
- Generar capacitación permanente y gratuita sobre el impacto directo e indirecto en la salud y condiciones de vida de la sociedad.

#### **TALLER 9**

##### **MAPA DE RIESGO**

- Implementar la construcción colectiva del Mapa de Riesgo propiciando el trabajo articulado entre trabajadores y especialistas.
- Promover y sistematizar las denuncias de todo tipo de enfermedades.
- Construcción de herramientas de relevamiento y posterior sistematización.

#### **TALLER 10**

##### **Método Arbol de Causa**

- Realizar capacitaciones y difusión de la metodología árbol de causa en forma sistematizada y continua. (fomentando la visión de la prevención que radica en encontrar causa. No culpables)
- Cada accidente debe ser analizado por los compañeros de trabajo con normativas de procedimiento.

#### **TALLER 11**

##### **Derechos Humanos Y Trabajo**

- Los sindicatos deben realizar las reformas en los estatutos para la conformación de Secretarías de Derechos Humanos.

#### **TALLER 12**

##### **Trabajadores del Estado y Política Pública**

- Recuperar la identidad como trabajador del estado, para recuperar el sentido de pertenencia del espacio público.

#### **TALLER 13**

##### **Rol de la Universidad y Salud de los Trabajadores**

- La universidad pública debe ser la primer fuente de consulta, investigación, estudios, etc., sobre los temas concernientes a la salud de los trabajadores
- Creación de un banco de datos que socialice y haga públicas las investigaciones y las producciones que realizan los distintos equipos académicos que trabajan sobre este tema.

#### **TALLER 14**

##### **Ausentismo Laboral**

- NO debe existir ninguna bonificación que incentive el presentismo. Las existentes deben incluirse en el salario.
- Debe abordarse las causas de las ausencias de los trabajadores en forma interdisciplinaria
- Ante la ausencia de un trabajador/a se establezcan mecanismos de remplazo o sustitución tanto en el ámbito público como privado.

# Escuela Itinerante



## a 20 años de la Carpa Blanca La Escuela Pública Enseña, Resiste y Sueña

**JUNTA EJECUTIVA DE CTERA:** Sec. General, Sonia Alesso; Sec. Gremial, Eduardo López; Sec. de Organización, Juan Monserrat; Sec. Administrativa, Roberto Baradel; Sec. de Actas, Graciela López; Sec. de Finanzas, Stella García; Sec. de Prensa, Cultura y Comunicación, Alejandro Demichelis; Sec. de Educación, Miguel Duhalde; Sec. de Acción Social, Luis Branchi; Sec. de Relaciones Internacionales, Eduardo Pereyra; Sec. de Derechos Humanos, Rogelio De Leonardi; Sec. de Salud Laboral, Noemí Tejeda; Sec. de Asuntos Previsionales, Jorge Molina; Sec. de Género e Igualdad de Oportunidades, Estefanía Aguirre; Sec. de Educación de Gestión Privada, Oscar Ruibal; Sec. de Formación Político-Sindical, Javier Guevara; Pro-Sec. Gremial, Sergio Elizar; Pro-Sec. de Educación, María Isabel Ortega; Pro-Sec. de Acción Social, Gerardo Marturet.

**VOCALES TITULARES:** PRIMERO, Rubén Darío Caballero; SEGUNDO, María "Mora" Pared; TERCERO, Patricia del Valle Argañaraz; CUARTO, Vilma Nancy Quiñones; QUINTO, David Toledo; SEXTO, Mario Farfán; SÉPTIMO, Mónica Laura Casotti; OCTAVO, Isabel Ruiz.

**CTERA**



**ETA**  
de los trabajadores

Abril 2017

Chile 654, CABA.

[www.ctera.org.ar](http://www.ctera.org.ar) / [saludlaboral@ctera.org.ar](mailto:saludlaboral@ctera.org.ar)