

Propuesta para enfrentar el agobio laboral en educación en pandemia

"Sin condiciones apropiadas para trabajar no podemos educar"

TRABAJO REMOTO EXCEPCIONAL

La crisis sanitaria derivada del COVID-19 ha tenido un profundo impacto en el sistema escolar. La escuela y sus actores han tenido que asumir un escenario inédito: clases virtuales y sistemas híbridos en contexto de emergencia sanitaria se han instalado por la fuerza de los hechos. Las y los profesores, asistentes de la educación y la comunidad educativa toda han jugado un rol fundamental e insustituible que ha permitido mantener los procesos educativos. La pandemia ha puesto nuevamente en valor el rol de las y los trabajadores de la educación que han transitado y siguen transitando en el desarrollo de la pandemia con un compromiso sin tregua e ineludible, por la educación, el bienestar y el desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes.

En este marco, hoy se despliega el trabajo a distancia, remoto o teletrabajo. Conceptos que, por cierto, no son neutros ni azarosos. En efecto, las autoridades gubernamentales ya han fijado su posición. El Ordinario N° 4098 de la División Jurídica del MINEDUC establece la no aplicación de la Ley de Teletrabajo (N° 21.220) en educación. Esta definición sentó un vacío con enormes consecuencias, puesto que ¿cómo se entiende y regula el trabajo que hacemos desde nuestros hogares? Hasta el momento ninguna autoridad se ha hecho cargo de abordar esta situación que, en los hechos, dada la relación asimétrica de poder entre trabajador y sostenedor genera la imposición del segundo redundando en abuso, agobio y trabajo burocrático hacia el profesorado y las y los asistentes que cumplen este tipo de funciones, cuestión que, a su vez, vulnera derechos laborales y, por consiguiente, el derecho a la educación.

En este marco, y como principio base más allá del contexto actual, las y los trabajadores de la educación reafirmamos la defensa por la presencialidad como instancia insustituible para el desarrollo de la mediación pedagógica. En tal sentido, el trabajo a distancia que hoy desarrollamos debe entenderse en el marco de lo que algunos expertos de la OIT han conceptualizado como **trabajo remoto excepcional y obligatorio** el cual se establece precisamente como una situación derivada de la pandemia y exige, necesariamente, una regulación desde esta condición de excepcionalidad.

"Sin condiciones apropiadas para trabajar no podemos educar"

DERECHO LABORAL COMO CONDICIÓN DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

El esfuerzo de las y los trabajadores de la educación por **garantizar el derecho a la educación en contexto de pandemia y virtualidad se vulnera cuando no se respetan las condiciones laborales; condiciones que son un requisito para un pleno y eficaz ejercicio del derecho a la educación.** La actual normativa educacional establece, en distintos lugares y con diversos propósitos, que los establecimientos educacionales con reconocimiento oficial deben mantener no solo los suficientes e idóneos profesionales de la educación para cumplir con las exigencias de los planes y programas de estudio, sino que también obliga a sus sostenedores a conservar condiciones mínimas de infraestructura que permitan a docentes y asistentes desarrollar su trabajo de manera adecuada y, por cierto, que estén al día en el pago de sus remuneraciones y cotizaciones previsionales.

Por su parte, la Superintendencia de Educación ha establecido que detrás de la normativa educacional que establece protecciones a la función docente y los requerimientos de contar con asistentes de la educación en un establecimiento, el legislador ha querido garantizar la continuidad en la prestación del servicio educativo, bien jurídico educacional de carácter esencial y hoy, más que nunca, de un valor incalculable.

Por último, tanto para docentes como asistentes, existen normas específicas que buscan resguardar definiciones y derechos mínimos que deben ser respetados. Por un lado, el Estatuto Docente como legislación laboral base del sector, prescribe una serie de directrices vinculadas a la función docente propiamente tal que considera un catálogo de derechos asociados, por un lado, a las remuneraciones de las y los profesores y, por otro, los tiempos y formas en que éstos deben desarrollar su trabajo, como las horas de aula, descansos y horas curriculares no lectivas, entre otras. Todas ellas apuntan a que las y los profesores, dentro de un marco temporal razonable, puedan realizar de la mejor forma posible la exposición directa, continua y sistemática de los contenidos requeridos por el sistema. Por otro lado, la Ley 19.464 y el Estatuto de Asistentes de la Educación, establecen definiciones y derechos mínimos para quienes ejercen labores de asistencia en aula, administrativas, de aseo, paradocencia y de trabajo profesional (no docente)

En este contexto, si entendemos que el derecho a la educación consiste sustancialmente en que las personas reciban una educación bajo determinadas condiciones de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad; no cabe duda de que la función docente es una pieza clave y fundamental, para su pleno ejercicio. Luego, *la vulneración de las normas laborales para docentes y asistentes de la educación dispuestas en la normativa educacional y laboral, transgrede y afectan sin duda el derecho a la educación. Sin condiciones laborales dignas para las y los trabajadores, no hay derecho a la educación.*

"Sin condiciones apropiadas para trabajar no podemos educar"

LA SITUACIÓN ACTUAL: VULNERACIÓN DE DERECHOS Y AGOBIO QUE ATENTAN AL EJERCICIO DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

La implementación de condiciones de trabajo inadecuadas, tanto materiales como psicosociales, históricamente han generado el llamado "agobio", particularmente "agobio docente". La sobre carga laboral, la falta de apoyo, la pérdida de autonomía profesional y la estandarización sin sentido son algunas de las condiciones de trabajo que generan agobio y que, según las investigaciones científicas recientes, la pandemia ha agudizado a niveles alarmantes.

Este agobio se traduce en enfermedades laborales tales como ansiedad, depresión, agotamiento emocional, colon irritable, las que en lo inmediato repercuten en los procesos de enseñanza-aprendizaje-desarrollo.

A modo de ejemplo, más del 60% de las y los docentes señala que trabaja más horas que antes por el trabajo a distancia y un porcentaje similar señala sentirse cansado/a o muy cansada por su trabajo. Por otra parte, el 67.4% de las/os docentes declara sentirse estresada/o: un 46,5% muy estresada/o y un 20.9% medianamente estresada/o¹.

PRINCIPIOS PARA LA REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EXCEPCIONAL

El vacío de regulación del trabajo remoto excepcional, en condiciones de emergencia sanitaria, establece una realidad fáctica que no tiene expresión normativa puesto que toda la institucionalidad del sistema escolar se sostiene en la presencialidad.

Por consiguiente, el trabajo que desarrollan las y los trabajadores de la educación se sustenta en un deber ético. Esta situación es urgente regular observando, al menos, los siguientes principios:

1. Irrenunciabilidad de derechos laborales y prohibición de menoscabo.
2. Respeto a las garantías constitucionales de las y los trabajadores, en especial, respeto a la intimidad, vida privada y honra.
3. Reconocimiento de un gremio altamente feminizado en donde las sobrecargas de trabajo se agudizan si se suma como un factor que sobre las mujeres recaen labores de cuidado, reproductivos y domésticos, trabajos no remunerados que se han visto exacerbados durante el confinamiento y son adicionales a sus labores como docentes.

¹ <http://redeestrado.org/wp-content/uploads/2020/10/re-minuta-resultados-encuestas-septiembre-chile-2020.pdf>

"Sin condiciones apropiadas para trabajar no podemos educar"

PROPUESTAS DE REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EXCEPCIONAL

1. CONDICIONES DE CONECTIVIDAD

- Garantizar el acceso universal y gratuito al internet y planes de datos así como la dotación de equipos de computación a docentes, asistentes de la educación y estudiantes que realizan trabajo remoto excepcional.
- Los sostenedores deberán entregar los materiales de trabajo (en este caso computador, como mínimo) o, en el caso de pactar el uso del equipo personal del o la trabajadora, deberá existir un acuerdo de compensación por deterioro o mantención de carácter semestral. (Ordinario N° 4257 de la DT y art. 19 número 24 de la Constitución)

2. JORNADA LABORAL

- Establecer una organización de la jornada laboral del 50%-50% horas lectivas no lectivas en el contexto de trabajo remoto excepcional derivado de la pandemia.
- Incluir dentro del calendario escolar semanas de "*pausas pedagógicas*" tanto para estudiantes y trabajadoras/es, por ejemplo, una semana mensual. Esta práctica se implementa en la mayoría de las universidades del Consejo de Rectores y en algunos municipios del país.
- Respetar y conservar estrictamente los derechos a la percepción del salario, para docentes y asistentes, pactados por contratos individuales o colectivos.
- Trabajo psicosocial en las escuelas. Ampliar las horas de trabajo exclusivo de jefatura para docentes que cumplen con esa función para favorecer el acompañamiento, el seguimiento, contención emocional, planes de acción y la comunicación individualizada con las y los estudiantes.
- Derecho a desconexión: Toda comunicación entre el trabajador/a de la educación y el sostenedor o equipo directivo se desarrollará única y exclusivamente dentro de los horarios laborales pactados y por los canales de comunicación oficiales y entregados por la institución (correo electrónico).
- Clases grabadas. La normativa actual para tiempos de trabajo docente presencial prohíbe el uso de cámaras en las aulas. En este marco, el uso de clases grabadas en el contexto de pandemia, solo podrán hacerse públicas con el consentimiento expreso de la o el docente, como así también la exigencia de cámara abierta. Junto a esto, se deben establecer protocolos consensuados con el Consejo de

"Sin condiciones apropiadas para trabajar no podemos educar"

Profesoras/es que resguarden los derechos fundamentales de todas/os las/os integrantes de la comunidad escolar.

CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD

- Gozar del pleno derecho a licencias médicas, sin ninguna presión a seguir trabajando, por ejemplo, cuando existen licencias por espera de PCR.
- Con relación a la cobertura de los riesgos de trabajo, accidentes y enfermedades profesionales en el contexto de pandemia y trabajo remoto excepcional, establecer una cobertura especial que tipifique y reconozca enfermedades corporales y mentales asociados al trabajo telemático como enfermedades laborales, con la respectiva cobertura por la mutual o institución responsable de accidentes laborales; no quedando esto a la voluntad o arbitrio de la parte empleadora.
- Fiscalizar la constitución y funcionamiento de los comités paritarios en cada establecimiento.
- Exigir la aplicación de Cuestionario de Riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21, respetándose los resultados para la elaboración y concreción de acciones concretas para mejorar la salud de las y los trabajadores.

3. TRABAJO COLABORATIVO- ESCUELA DEMOCRÁTICA

- Entregar carácter resolutivo a las instancias colegiadas de las escuelas (Consejo Escolar y Consejo de Profesores/as) para definir colaborativa y democráticamente los modos de enfrentar los desafíos de la educación remota excepcional.

4. EVALUACIÓN DOCENTE Y SIMCE

- Renovar la vigencia de la ley 21.272 que suspende la Evaluación Docente en contexto de Pandemia.
- Suspender la aplicación del SIMCE para el año 2021, promoviendo el desarrollo de evaluaciones formativas que permita la reflexión y acción pedagógica en las comunidades escolares.

5. COBERTURA CURRICULAR Y TRABAJO PEDAGÓGICO

- Asegurar condiciones laborales y pedagógicas para el desarrollo del trabajo docente y el proceso de enseñanza y aprendizaje. Condiciones pedagógicas que respeten la autonomía y el profesionalismo docente considerando que las decisiones curriculares-evaluativas deben tener un sentido pedagógico, contextualizado al momento que vivimos. Particularmente, decisiones sobre el desarrollo curricular, las formas de evaluación y, sobre todo, cantidad y temporalidad de las calificaciones, deben ser una decisión consensuada por el cuerpo docente y respaldada en criterios pedagógicos, y no una decisión impuesta por los equipos directivos. Esto en consonancia con el artículo 9 del decreto 67/2018 y con la propuesta de nuclearización curricular del Colegio de Profesoras y Profesores.
- Respetar la no obligatoriedad de la planificación clase a clase.

6. TRABAJO DOCENTE FEMENINO

- Establecer la no generación de perjuicios, amonestaciones o amenazas, por parte del sostenedor en caso que una docente no pueda cumplir con sus responsabilidades laborales aludiendo a sus labores reproductivas y de cuidado.
- Visibilizar el trabajo doméstico, reproductivo y/o de cuidado de las trabajadoras (docentes y asistentes de la educación) en sus hogares, como un factor que debe ser un criterio al momento de asignar responsabilidades laborales. Esto resulta crítico si consideramos el peso que tiene la llamada “doble carga” laboral y doméstica en la aparición de enfermedades profesionales.
- Promover discursivamente la educación feminista integral, con acento en la colectivización de la crianza, las labores domésticas y de cuidado, como un plan de educación que pueda ser socializado en conjunto con los protocolos de higienización que se hace llegar a colegios y familias.

7. TURNOS ÉTICOS

- Explicitar que solo pueden ser citados las y los trabajadores estrictamente necesarios para la entrega de alimentos, programa de vacunación o soporte electrónico. Fiscalizar su cumplimiento.
- Protección de las y los asistentes de la educación que son citados a cumplir labores estrictamente esenciales, tanto con las medidas de higiene necesarias en el establecimiento, como el resguardo en el transporte de su domicilio al lugar de trabajo.

¡El derecho a la educación se vulnera cuando no se respetan las condiciones laborales de las y los trabajadores de la educación!

Departamento Educación Particular Subvencionada. Directorio Nacional Colegio
Profesoras/es

Departamento Profesoras/es Jóvenes. Directorio Nacional Colegio Profesoras/es
Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación- FENATED
Federación de Sindicatos de la V- FESITED

Región Federación de Trabajadores de Sindicatos Colegios Siglo XXI y Brothers
School- FTS-Chile

Federación de Sindicatos Colegios Particulares- FESICOP
Sindicatos de la Red Educacional Ignaciana- SREI