

Relato de experiencia

# **PARTICIPAR PARA TRANSFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PROMOVER AMBIENTES SALUDABLES: LOS COMITÉS MIXTOS**

Richiusa, Diego

Díaz, Rodrigo

septiembre 2025



*En este relato, nos proponemos compartir una experiencia sindical orientada a la conformación del Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo en una escuela de nivel primario de gestión privada, de la ciudad de La Plata, durante septiembre de 2024. Esta iniciativa fue impulsada por el Sindicato Argentino de Docentes Privados (Sadop), delegación La Plata, seccional provincia de Buenos Aires, a partir de la intervención de la delegada gremial en el establecimiento, quien identificó diversas situaciones que afectaban las condiciones y el medioambiente laboral.*

*La metodología empleada para documentar esta experiencia fue de carácter cualitativo, centrada en relevar percepciones, opiniones y vivencias de las y los docentes en torno a sus condiciones de trabajo y su impacto en la salud. Este enfoque permitió profundizar en problemáticas sensibles que, muchas veces, no son visibilizadas en los análisis generales.*

### **Contexto institucional y legal**

Nuestra organización sindical es una unión nacional con más 78 años de historia, que representa a las y los docentes de gestión privada de todos los niveles y modalidades del territorio nacional. Contamos además con nuestra obra social sindical, Osdop, fruto de un convenio colectivo de trabajo, y esencial para el cuidado de la salud de las y los docentes de nuestro sindicato.

Como parte del movimiento obrero organizado Sadop se encuentra afiliado a la [Confederación General del Trabajo](#) (CGT), adhiriendo a los lineamientos sobre los que se estructura el Modelo Sindical Argentino ([Ley N° 23.551](#)).

Para contextualizar este caso, resulta fundamental caracterizar el ámbito laboral educativo, en particular en aquellas instituciones cuya gestión es privada, reguladas por la [Ley de Educación Nacional N° 26.206](#). Desde 2006, esta norma establece que “la educación y el conocimiento son un bien público y un derecho personal y social, garantizados por el Estado”, a través del Sistema Educativo Nacional, que comprende tanto los servicios educativos de gestión estatal como privada.

En este marco, la labor de las y los docentes de gestión privada se encuentra regulada tanto por la Ley de Educación Nacional y las respectivas legislaciones provinciales y, en tanto trabajadoras y trabajadores en relación de dependencia, por la [Ley de Contrato de Trabajo](#) (LCT) y los convenios colectivos. Por lo tanto, cada situación

debe ser analizada considerando el marco legal que resulte más favorable para la trabajadora o el trabajador.

### **Marco teórico**

El Enfoque Renovador de las condiciones y medio ambiente de trabajo —CyMAT— (Neffa, julio 1995), que entiende al trabajo como un derecho humano fundamental que contribuye a nuestro desarrollo personal y social, fue el marco teórico que orientó esta experiencia. Desde esta perspectiva, el trabajo es concebido en su carácter creativo y, por lo tanto, genera las condiciones necesarias para el desarrollo de todas las dimensiones de la persona y el establecimiento de relaciones de intercambio y cooperación, constituyendo el “colectivo de trabajo”.

A partir de esta concepción, se otorga un papel central al proceso de trabajo, entendido como dinámico y en constante cambio, condicionado por el contexto sociohistórico en el que se desarrolla. Por ello, al reflexionar sobre nuestra práctica docente, resultó clave considerar tanto los factores macrosociales como aquellos microsociales vinculados a las particularidades del lugar de trabajo en el que se llevó a cabo la acción sindical.

Asimismo, los procesos sociales no fueron considerados como mero contexto externo, sino como elementos generadores de salud (Asa Cristina Laurell, 1991); es decir, constitutivos de la salud del colectivo docente. Vista desde este enfoque integral, entendemos que, en tanto el trabajo es una actividad colectiva y transformadora de lo social, guarda con esta una relación de proximidad y mutua afectación.

### **Participación**

Sostenemos que la salud de las y los trabajadores no es una cuestión individual, sino una construcción del colectivo laboral al que se pertenece. En esta línea, afirmamos que no es el trabajo en sí lo que enferma, sino las condiciones en las que se realiza. En la docencia, la relación entre las condiciones de trabajo y la salud de quienes ejercen la profesión conlleva consecuencias muchas veces invisibles, de carácter intangible e inespecífico, que afectan la salud física, psíquica y emocional del colectivo docente.

Las trabajadoras y los trabajadores docentes tienen derecho no solo a desempeñarse en condiciones seguras y saludables, sino también a participar en las decisiones que afectan sus condiciones de trabajo y su salud. Tradicionalmente, se ha pensado que las personas expertas, especialistas, médicas o médicos del trabajo son quienes están habilitadas para hablar sobre estas cuestiones. Sin embargo, las trabajadoras y los trabajadores también tenemos algo para decir, porque somos quienes padecemos las malas condiciones laborales. Y tomar parte en las decisiones no implica solamente detectar los problemas, sino también ser parte de la construcción de alternativas para transformar la escuela.

La participación es un elemento imprescindible para la prevención. Por ello, es fundamental que, al momento de identificar los riesgos y proponer medidas preventivas, las y los trabajadores participemos activamente. Quien mejor conoce su trabajo y cómo modificarlo es, sin duda, quien lo realiza; más aún si es también quien sufre sus consecuencias.

### **Punto de partida**

En la escuela primaria de gestión privada, de la ciudad de La Plata, trabajan aproximadamente veinticinco (25) docentes y dos (2) auxiliares; siendo el 85 % de las trabajadoras, mujeres. El trabajo docente, su carga laboral, la extensión real de su jornada, la carga social y la falta de reconocimiento —tanto moral como material— se incrementaron desde el periodo de postpandemia, el cual podemos decir que en lo referente a la Educación, a la Escuela, aún se está transitando.

Este colectivo de trabajadoras estaba, hasta la implementación del Comité Mixto, experimentando las siguientes situaciones:

- Un incremento de malestares físicos, como gastritis y contracturas cervicales, evidenciado en el aumento de licencias y, en el peor de los casos, en la presencia de trabajadoras que asistían enfermas a sus tareas.
- También se registró un incremento de malestares anímicos, mayormente relacionados con la ansiedad, el estrés, la angustia y diversos temores, vinculados a la falta de certezas, los malos tratos y la arbitrariedad en ciertas obligaciones laborales. El ambiente laboral se volvió nocivo.

- Se evidenció, además, un progresivo desgaste en los vínculos personales, tanto entre pares como en la relación con el personal jerárquico y el sector empleador. La búsqueda de soluciones a situaciones cotidianas se convirtió en un motivo de discusión constante.
- Se produjeron también conflictos recurrentes con las familias de las y los estudiantes, generados por la falta de cohesión entre los distintos actores institucionales y una mala comunicación.
- En cuanto a la relación con la parte empleadora, la imposibilidad de dialogar y alcanzar acuerdos beneficiosos para ambas partes intensificó el malestar general, generando un clima de trabajo tenso, en el que muchas veces se optó por cumplir las tareas “a reglamento”.

En este mismo sentido, cabe aclarar que las trabajadoras docentes no tenían participación alguna en la organización del trabajo ni en la toma de decisiones. Lo que generaba muchas de las situaciones nombradas, pero, además, en un marco de incertidumbre ante lo emergente y cotidiano, y con la sensación de no tener relevancia en el proceso de trabajo que las tenía como protagonistas.

### **Constitución del Comité Mixto**

Ante la situación descrita, desde el sindicato, se promueve la conformación del Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo, en el marco de la [Ley provincial 14.408](#), existente desde 2012. Cabe mencionar, que si bien esta norma tiene trece (13) años de vigencia, no es, hasta la actualidad, de aplicación habitual en establecimientos educativos de gestión privada.

Los Comités Mixtos son órganos de participación interna en los lugares de trabajo, que tienen por objeto mejorar las condiciones laborales, las medidas de prevención de riesgos para la salud, la higiene y la seguridad. Estos deben conformarse en las empresas de gestión privada con participación de ambas partes contractuales: la empleadora y la trabajadora. En todos los casos, quienes representen a las trabajadoras y los trabajadores deberán ser delegadas/os gremiales que hayan sido elegidas/os conforme la Ley de Asociaciones Sindicales n°23551. La parte empleadora deberá designar sus representantes con igual número que la parte trabajadora, con la suficiente capacidad de decisión para llevar adelante las acciones que se acuerden.

### **Los comités mixtos se crearon para:**

- Preservar la vida y la salud integral de las trabajadoras y los trabajadores en el medio ambiente laboral.
- Velar por el cumplimiento de la normativa, acuerdos y convenios colectivos vigentes en materia de Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de tales normas.
- Fomentar un clima de cooperación entre trabajadoras/es y empleadoras/es con el fin de promover la salud, prevenir riesgos y reducir la siniestralidad.

Alcanzar mejores condiciones y medioambiente de trabajo.

### **Algunos temas que se pueden abordar en el Comité Mixto:**

- Organización del trabajo: tiempo y espacio de las tareas, relación entre las diferentes partes del proceso.
- Formación y capacitación.
- Condiciones edilicias.
- Enfermedades laborales

## El caso

El Comité Mixto conformado en la escuela de gestión privada de La Plata, tal y como lo estipula la normativa, escribió su propio reglamento y decidió su forma de operar. La delegada gremial tomó el cargo de presidenta y el representante legal de la escuela, el de secretario. Las reuniones al principio fueron mensuales, pero luego tomaron una frecuencia bimestral.

A cada encuentro, la delegada se presentaba con un relevamiento realizado entre las y los docentes, consultando también al personal auxiliar, y llevaba una propuesta para los casos específicos a modificar o mejorar. Para hacer este relevamiento se implementó un cuaderno de comunicación en la sala de Maestras, donde las docentes podían, por un lado, informarse sobre el funcionamiento del Comité mediante la lectura de las actas de las reuniones realizadas y, por otra parte, participar expresando tanto sus observaciones como su percepción y forma de sentir en sus puestos de trabajo.

El Comité Mixto trató de manera urgente los siguientes temas:

- Organización del ingreso y la salida de las niñas y los niños (horarios de trabajo).
- Comunicación con las familias.
- Comunicación interna, institucional y pedagógica.
- Tareas administrativas duplicadas. Sobrecarga laboral.
- Derecho a la desconexión digital.
- Protocolo de actuación e intervención ante situaciones de conflicto.

## Estado de situación en la provincia

Si bien la Ley 14.408 y su decreto reglamentario, el [801/14](#), imponen para las empresas privadas la obligatoriedad de la conformación de los Comités Mixtos, la existencia de los mismos aún no permea en todo el territorio. Específicamente en los establecimientos educativos de gestión privada se dan dos situaciones que se combinan para resultar en esta carencia: por la parte empleadora, se observa una resistencia a compartir visiones, propuestas y decisiones sobre el proceso de trabajo; por parte de las trabajadoras y trabajadores docentes, no suele tener relevancia la participación en los ámbitos laborales. Esto último se vincula con la carga histórica y

social que pesa sobre el colectivo docente, conformado en su mayoría por mujeres, realizando una tarea, además, feminizada

A pesar de su obligatoriedad, desde el sindicato se ha trabajado para que la parte empleadora también requiera y considere necesaria la formación del Comité Mixto, en función de que se trata de un ámbito de paridad para construir un mejor ambiente. No obstante, si hay resistencia, debe aplicarse la norma y hacer que lo que se decida en el Comité sea vinculante y obligatorio para ambas partes.

Respecto de la participación de las trabajadoras y los trabajadores, cabe decir que el ámbito del Comité les proporciona no sólo la legitimidad de su participación, sino también el respaldo y la mirada colectiva sobre sus condiciones laborales y sus propias prácticas.

### **El caso: resultados**

A partir de lo trabajado y acordado, en la escuela primaria de gestión privada en La Plata, los resultados redundaron no solo en mejores condiciones y ambiente laboral, sino también en una mayor calidad educativa y mejor vínculo con la comunidad:

- Se evidenció una reducción de los malestares físicos y de las licencias médicas asociadas a ellos.
- Se reorganizaron los horarios de ingreso y salida con el objetivo de evitar que las trabajadoras permanecieran fuera de su horario laboral y para resolver el desorden que se generaba con las familias.
- Se determinaron vías formales de comunicación.
- Se definieron prioridades y horarios que respeten el derecho a la desconexión digital, mejorando el descanso de las trabajadoras y respetando su jornada laboral.
- Se desarrolló un protocolo de acción tanto para accidentes y emergencias, como para las situaciones de conflicto que se detecten entre las alumnas y alumnos, según la Comunicación Conjunta 1/23 de la DGCyE de la provincia de Buenos Aires.
- Se convocó a las docentes a participar en el proyecto educativo institucional.
- Se abrieron canales de diálogo, tanto con directivas y directivos como con la representación legal.

En conclusión, el Comité mixto garantizó la participación de las trabajadoras y su mirada colectiva. Los resultados revelan que la participación es la mejor opción para

generar ambientes y procesos de trabajo más saludables, dado que participar activamente permite reducir —cuando no eliminar— muchos de los riesgos psicosociales a los que las docentes están expuestas, y que impactan negativamente en su salud y en los vínculos comunitarios. Participar para intervenir en la organización de las tareas, planificar acciones, trabajar en equipo y mejorar la comunicación entre las partes contribuye a garantizar un ambiente laboral más sano. La salida es siempre colectiva.