

¿SER FELIZ EN EL TRABAJO?

El desafío de la construcción colectiva de un entorno laboral saludable

Romina Cortaberria y Anabella Iannone

Septiembre 2025

En los últimos años, observamos que las consultas que recibíamos en la delegación de Sadop La Matanza ya no se referían exclusivamente a cuestiones salariales: la palabra *malestar* aparecía con cada vez mayor frecuencia en las conversaciones con nuestras compañeras y compañeros docentes. Frases como “Siento desgano a la hora de dar clase”, “Me siento muy cansado mentalmente”, “El sistema me agota”, o “Nadie valora mi trabajo por mucho que me esfuerce” comenzaron a ser moneda corriente.

Como parte de este proceso, en 2022 y 2023 realizamos la [Diplomatura en Gestión de la Prevención y Promoción de la Salud en el Trabajo](#), organizada de manera conjunta por el Espacio Intersindical Salud, Trabajo y Participación de los Trabajadores y la Universidad Nacional de Lanús. Fue en ese marco donde pudimos ordenar y conceptualizar el malestar que, hasta ese momento, no tenía nombre: los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. En nuestro caso, específicamente, en las escuelas de gestión privada de La Matanza.

Observamos entonces la necesidad de poner en palabras lo que ocurría en las escuelas del territorio. Así surgió el proyecto de delinear un plan de formación para delegadas y delegados sobre factores de riesgo psicosocial, que llevamos adelante entre abril de 2024 y mayo de 2025. El objetivo de esta formación era sensibilizar, discernir y reflexionar para transformar.

Poner a circular la palabra

La primera instancia de la formación consistió en desarrollar actividades de sensibilización sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. El objetivo fue reflexionar y desnaturalizar las situaciones que padecemos en la escuela, y detectar los efectos de esos factores sobre nuestra salud y nuestra vida. Lo hicimos a través de memes y videos humorísticos que acompañamos con preguntas disparadoras: *¿Qué ves? ¿Quién se ríe y de quién? ¿Por qué nos causa gracia? ¿Qué dicen esos memes de nuestra labor docente? ¿Qué disfrutas de tu tarea y cuál es el lado B? ¿Qué dice el relato social de nuestra tarea en este contexto?*

Lo segundo que nos propusimos fue identificar, en cada lugar de trabajo, la presencia de esos factores de riesgo psicosocial y enmarcarlos en la [clasificación que propone la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#). Esta identificación fue el punto de partida para el diseño de una estrategia gremial que nos permitiera planificar y prevenir, a través de acciones colectivas, las necesarias modificaciones en la

organización del trabajo. Esta estrategia se diseñó de acuerdo con dos ejes —los acuerdos con las compañeras y los compañeros, y el acuerdo o la negociación con el sector empleador— y en tres niveles de prioridad: urgente, a mediano y a largo plazo (coincidentes con los dos años de duración del mandato de las delegadas y los delegados).

Identificación de las violencias cotidianas en la escuela

Contemplando a la escuela como una caja de resonancia de la sociedad, y ante el aumento de situaciones de conflicto y violencia, las consultas vinculadas a la violencia laboral comenzaron a incrementarse a partir de estas acciones gremiales. Por este motivo, abordamos de manera específica la problemática de la violencia laboral en las escuelas de gestión privada. Lo hicimos basándonos en dos normativas clave en la provincia de Buenos Aires: el Acuerdo Paritario sobre prevención, erradicación, resguardo y reparación frente a hechos de violencia y acoso hacia los trabajadores y las trabajadoras docentes del régimen de las leyes 10.579 y 13.688 y la [Guía de Orientación para la Intervención en Situaciones Conflictivas y de Vulneración de Derechos en el Escenario Escolar](#). Estableciendo, además, junto con la consejería de violencia, un protocolo de intervención específico.

Acción sindical

Finalizada la etapa de formación en 2024, propusimos a las delegadas y los delegados elaborar un plan de acción sostenido durante 2025, orientado a transformar las condiciones y el medio ambiente de trabajo en cada establecimiento. Dicho plan debía contemplar el punto de partida/realidad actual, los obstáculos y el horizonte deseado.

Habiendo tomado la decisión de formarnos como consejo directivo y de formar a nuestras delegadas y delegados, nos enfrentamos finalmente al desafío de construir colectivamente entornos de trabajo saludables. Logramos, entre otras cosas, las siguientes transformaciones:

- Acondicionamiento de salas de profesores (ubicación, condiciones, jerarquización)
- Resguardo y reparación ante hechos de violencia: modificación de las condiciones para el regreso seguro al lugar de trabajo, reasignación de tareas, elección de delegada, limitación de sobrecarga de tareas y cese de hostigamiento, exclusión del RL violento del lugar de trabajo.

- Limitación a la carga de trabajo excesiva
- Desconexión digital
- Continuidad de los puestos de trabajo ante crisis económicas de la empresa
- Descanso dentro de la jornada laboral
- Tareas administrativas dentro de la jornada laboral y con dispositivos de la empresa
- Canales de comunicación interna en horario y días laborales
- Delimitación de funciones de cada miembro del equipo directivo y tareas de cada cargo

Nos permitimos entonces responder a la pregunta inicial: ¿Se puede ser feliz en el trabajo? Sí, tenemos la convicción de que con la organización sindical, la cooperación y el trabajo colectivo podemos transformar cada lugar de trabajo en un espacio de felicidad.