

Acuerdos programáticos para la representación de AGMER en el CGE – resumen-

I. Análisis de situación

El documento consensuado parte del análisis de la continuidad de políticas y concepciones neoliberales en el CGE aún no desmanteladas y de la preocupación por el retorno de estas políticas a nivel nacional. Luego realiza una profunda autocrítica respecto de lo que ha significado la representación dividida en el CGE que derivó en una pérdida de poder real de la incidencia de AGMER en dicho ámbito, lo que se ha hecho evidente en:

- La falta de regularidad en la emisión de listados de puntajes y credenciales, que aseguren el ingreso transparente y regular mediante concursos, así como los derechos al pase, al traslado y a la concentración horaria.
- La falta de regularidad en los concursos de titularización y de ascensos que aseguren la estabilidad laboral y el derecho a la carrera docente.
- La no concreción aún de acuerdos paritarios de titularización cuyos expedientes todavía no se han terminado de revisar.
- La aparición de aplicaciones distintas e interpretaciones distintas de las normativas ante demandas o casos que son similares.
- Los reiterados errores en la emisión de credenciales de puntaje para el nivel medio.
- Los graves problemas del sistema administrativo con las altas y las bajas y los errores en las liquidaciones de haberes.
- La ausencia de un claro seguimiento estadístico del crecimiento vegetativo de la población escolar que impide la previsión en términos de infraestructura, transporte y hasta seguimiento de la condición de ingreso, permanencia, promoción y egreso.
- La falta de conocimiento anticipado para el

estudio y análisis previo de las normativas que se elaboran en el CGE. En muchas oportunidades nos encontramos con legislación que ya está “implementándose” sin que haya tenido un conocimiento o circulación previa por el sindicato.

- La escasa presencia e incidencia que hemos alcanzado en la construcción y evaluación de los diseños curriculares de los diversos niveles y modalidades

Finalmente concluimos que es central el respeto a la representación institucional y que *“en definitiva, hemos perdido en término de disputa política ante un organismo hiperburocratizado e ineficiente en el que persisten rémoras de concepciones neoliberales y hasta reaccionarias respecto de lo que significan los derechos de los trabajadores. A partir de estas debilidades podemos decir que la representación docente carece cada vez más de poder de intervención en la discusión de las políticas, de las normativas y de su aplicación”*.

II. Propósitos

Se define la necesidad de construcción de acuerdos intergrupacionales, que partiendo de la necesaria autocrítica posibiliten **construir un camino de unidad en la acción** que contenga políticas desde los Trabajadores con una muy marcada presencia e intervención en el CGE entendiendo la educación pública como herramienta insustituible de transformación social para la liberación de los pueblos.

Se indica que es necesario garantizar la **independencia** y la **unidad**. Pensarse y desarrollarse en un cuerpo colegiado que priorice las necesidades de los trabajadores de la Educación, y superar la creencia de que los intereses y las demandas se resuelven dentro de posturas de las agrupaciones, es dar un salto hacia adelante. Pensar en el beneficio del conjunto de la docencia entrerriana tiene que ser lo prioritario en nuestros objetivos.

Para ello debe contarse con una **agenda programática común** como prioridad para la participación en el CGE en defensa del trabajo

docente y de la escuela pública y el respeto por la institucionalidad del sindicato, sus principios, su estatuto y las definiciones de sus Congresos.

III. Hacia la definición programática de nuestra representación en el CGE.

Fundamentos:

- Nos concebimos como trabajadores de la educación comprometidos con la construcción de una educación liberadora y una escuela pública popular y democrática que tenga control sobre su proceso de trabajo como sujetos consientes de nuestras prácticas y de las implicaciones políticas pedagógicas de las mismas.
- Nos concebimos en la defensa de los derechos asegurados por el **Estatuto del Docente Entrerriano** como documento central y articulador. Así como, en la defensa de la **autonomía** y el **funcionamiento colegiado del CGE**.
- Desde esta perspectiva asumimos promover **una concepción de trabajo y construcción de conocimiento solidaria, colaborativa y cooperativa**, contra las concepciones meritocráticas, competitivas, eficientistas y cortoplacistas. Rechazamos que en la provincia se avance y/o se instrumenten políticas como la reciente creación del Instituto Nacional de la Evaluación de la Calidad Educativa y la continuidad de las pruebas PISA, que se mantuvieron aplicando los últimos años.
- Asumimos la disputa por una política educativa con **sentido popular, federal, emancipatorio, laico, de clase, inclusivo, con perspectiva de género, basada en valores activos como la justicia social, la libertad, la solidaridad, la no violencia, la no discriminación, el respeto a la multiculturalidad, la democracia participativa, que atienda los ejes transversales conquistados para la educación sexual integral, la educación ambiental, el respeto, reconocimiento y recuperación de los pueblos originarios y su**

cultura.

III. 2. Ejes de trabajo para la representación sindical

La disputa en lo salarial

- Debemos instalar el debate de un nuevo nomenclador docente que contenga los principios de *“a igual trabajo igual remuneración”* y que abarque escalafonariamente en Valor de P.I. hasta los Cargos de Vocales del CGE y de Directores Departamentales de Escuelas ingresados por concursos como fija la constitución provincial.
- Debemos agilizar y transparentar los mecanismos de respuestas en el Área Ajustes y Liquidaciones.

La disputa en lo laboral

- Debemos como vocales en el CGE trabajar por la ampliación de derechos, la defensa ante la vulneración de los mismos, ser custodios de la carrera docente mediante el resguardo de la construcción de cada puntaje u orden de mérito.
- Debemos trabajar en la defensa de los acuerdos paritarios nacionales en cuanto a los derechos al traslado interjurisdiccional y estabilidad en todos los niveles y modalidades, así como también el derecho a la formación permanente y en ejercicio. (Acuerdo Paritario 2012)
- Debemos marcar una activa presencia en todas definiciones que dé el CGE.
- Debemos presentar un Proyecto de Concursos para Direcciones Departamentales de Escuelas.
- Debemos intervenir claramente en el rechazo de todo modelo educativo que contenga Tercerización y/o Precarización Laboral.
- Debemos elaborar proyectos de Resolución que contengan demandas del conjunto. En este sentido ponemos por ejemplo poner a debate las Convocatorias a Concursos en tiempo y forma tal lo establece la Ley y

Reglamento de Concursos.

- Debemos intervenir activamente en definiciones administrativas y presupuestarias que afecten a las instituciones educativas (Partidas específicas, por ejemplo) hasta en gestiones dentro del CGE.
- Debemos impugnar todo incumplimiento de la normativa vigente y participar respuestas pertinentes.
- Debemos establecer canales activos de comunicación hacia el interior del sindicato y en todos los estamentos del CGE, así como un espacio de comunicación de la gestión para la toma de decisiones en nuestras instancias colectivas.
- Debemos reglamentar la designación de excepción por el art. 40 de la Constitución Provincial.
- Debemos trabajar para la defensa irrestricta del Régimen de Licencias e Inasistencias (Decreto 5923/00).
- Debemos avanzar en la incorporación de más derechos con la inclusión de la perspectiva de igualdad de género tales como: ampliación de derechos en torno a : Licencias por Maternidad, Lactancia y Parentalidad, Adopción, Donación y recepción de órganos, Violencia de género, enfermedad profesional, atención de hijos menores con discapacidad.
- Debemos promover la atención de la infraestructura escolar y sanitaria desde una perspectiva compleja en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) con vistas a la prevención y a la protección de la salud de los trabajadores y de los estudiantes, respetando el Acuerdo Paritario de Infraestructura Escolar (2012).
- Debemos avanzar en el reconocimiento normativo laboral en criterios de salud que contengan la mirada de CyMAT en vista a la prevención y a la protección de la salud de los trabajadores. Habilitar la disputa y promover el Proyecto de Salud Laboral Docente que hace año posee el sindicato.
- Debemos promover un debate que posibilite redefinir y aunar criterios en cuanto a la categorización de escuelas y cantidad de alumnos/as por curso para todos los niveles y modalidades enfatizando la lógica de puesto de trabajo.
- Debemos promover la discusión acerca de la conformación y/o fortalecimiento de los Equipos Directivos de las Escuelas Primarias y/o Unidades Educativas de Nivel Inicial, con el objetivo de que cada institución cuente con un equipo conformado, como mínimo, por una Dirección, una Vicedirección y una Secretaría enfatizando la lógica de puesto de trabajo.
- Debemos generar un debate interno que permita determinar o interpretar los vacíos que hoy existen en muchas normativas (1000/13, ampliatorias, Marco Pedagógico y Normativo del Nivel por citar algunos ejemplos) e intervenir activamente en su regularización.
- Debemos generar posibilidades de titularización para todos los trabajadores de los diversos niveles, modalidades y programas educativos.
- Debemos participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de los Diseños Curriculares de todos los niveles y modalidades.
- Debemos avanzar en políticas presupuestarias que permitan el correcto funcionamiento del CGE desde la perspectiva en defensa de la educación pública que sostenemos.
- Debemos garantizar la cobertura de docentes suplentes para que los estudiantes no pierdan los días de clase conquistados por ley.
- Debemos garantizar tiempos pagos para el trabajo docente colectivo, la planificación y la reflexión sobre las propias prácticas.
- Debemos trabajar para la redefinición de puestos de trabajo que atiendan a los nuevos modelos de organización institucional y la garantía presupuestaria

para los mismos.

La disputa en los niveles

Nivel Superior:

- Incremento de la Representación de Vocales.
- Presentación urgente de un proyecto desde el sindicato de un nuevo Reglamento de Concursos construido con el debate y con una perspectiva que respete los lineamientos concursales establecidos en el Estatuto (Ingreso-Pases-Traslados y Ascenso).
- Fuerte Intervención en la Validez y Competencia de Títulos. Discusión política de los perfiles pedagógicos para la formación docente.
- Decisiva participación en las Propuestas Pedagógicas de los Institutos de Formación Docente. Avanzar en la discusión de la necesidad de construir estrategias para la enseñanza en plurigrado/pluriaño, recuperando las experiencias de los IFD y equipos técnicos para abordar la temática en función de las necesidades de aprendizaje. Generar alternativas didácticas y laborales que posibiliten una mirada de la situación de aula más allá de la atención simultánea de grados con propuestas diferentes para cada uno.
- Aportar fundacionalmente a una política que amplíe las posibilidades de formación docente en áreas disciplinares críticas, estableciendo un criterio alternativo de las cohortes y/o términos en las posibilidades de formación docente y propuestas de Tecnicaturas.
- Aportar para que la formación docente inicial recupere su identidad en cuanto a garantizar la formación de docente para todos LOS NIVELES Y MODALIDADES del sistema educativo, evitando que se generen circuitos alternativos de titulación.
- Intervenir en la política de creación de los profesorados, para que los mismos otorguen títulos que garanticen competencia, y no

que terminen siendo sólo de perfeccionamiento.

- Elaborar una propuesta de régimen de profesores por cargos y la constitución de equipos de cátedras. Defendiendo la concepción del puesto de trabajo y la garantía presupuestaria correspondiente.
- Avanzar en la articulación entre las propuestas de formación docente de los Institutos Terciarios y la UADER.
- Articular la práctica formativa con los demás niveles para los que titula, haciendo integración y acompañamiento institucional.
- Exigir una política educativa provincial que garantice las funciones de los Institutos de Educación Superior: formación docente inicial y continua, investigación educativa y el asesoramiento pedagógico a las escuelas, con los aportes debatidos y construidos desde el sindicato.
- Organizar las instancias de formación para la oposición de manera permanente e igualitaria que permitan una vuelta al sistema formador a quienes decidan acceder al ascenso de jerarquía y que prepare para alcanzar la estabilidad en todos los cargos del escalafón. Propiciar la discusión de que los Institutos de Formación Docente sean los responsables pedagógicos de los Ciclos de Formación destinados a los Concursos de Ascensos en cargo Directivos de los distintos niveles; con propuestas a los que los interesados puedan acceder a lo largo de su carrera.
- Participar en la discusión de una política educativa que aporte a la identidad, la creación y permanencia de los Institutos de Educación Superior que integre tanto a la Formación Docente como a la Educación Técnica Superior.

Nivel Secundario

- La re-construcción de la Competencia de Títulos.
- La correspondencia Credencial/Disciplina a fin de evitar la precariedad laboral.

- Presentar Proyectos de Concurso de Secretarías de Nivel Secundario.
- Garantizar el cumplimiento de la Inscripción según Resolución de Concursos para el Nivel.
- Convocar a Concursos de Ingreso, Pase y Traslado de Secundaria según Resolución 1000/13 a partir ingresos 2012.
- Elaborar proyectos para implementación gradual del Régimen de profesores por cargos.
- Completar de forma urgente las titularizaciones pendientes de los acuerdos paritarios.

Nivel Primario

- Generar un debate interno que permita determinar o interpretar los vacíos que hoy existen en muchas normativas de estos niveles (1000/13, ampliatorias, Marco Pedagógico y Normativo del Nivel Inicial, por citar algunos ejemplos) e intervenir activamente en su regularización.
- Trabajar por el respeto y cumplimiento de los plazos de convocatoria el desarrollo de los Concursos de Ingreso, Pase, Traslado y Ascenso.
- Presentar Proyecto para el llamado a Concurso para cubrir los cargos de Secretaría.

Nivel Inicial:

- Favorecer la organización del nivel y la efectiva obligatoriedad según legislación vigente (4 y 5 años) y la ampliación de salas de 3 años.
- Fortalecer las direcciones del Nivel y/o Unidades Educativas proponiendo la conformación de equipos directivos.
- Ampliar la creación de Unidades Educativas.

Políticas y definiciones transversales a todos los niveles:

- Generar los espacios de discusión para abordar los nuevos modelos organizacionales desde la perspectiva de los trabajadores, ya sea de educación común, en contextos de privación de la libertad, domiciliaria hospitalaria, rural y de islas,

multicultural bilingüe, y educación integral.

- Brindar a las personas con discapacidades, temporales o permanentes, una propuesta pedagógica que les permita el máximo desarrollo de sus posibilidades, la integración y el pleno ejercicio de sus derechos debe ser el norte que guíe el trabajo y nuestras intervenciones en el CGE con la generación de las políticas que avancen en ese sentido.
- Debemos garantizar el respeto a las trayectorias escolares con las pautas de trabajo que se requieran y los presupuestos a tales fines.

Ejes de trabajo en el Tribunal de Calificaciones y Disciplina.

- Agilizar la tramitación de expedientes de información sumariales poniendo siempre el criterio sindical, para evitar dilaciones.
- Intervenir en la resolución de disidencias y recursos interpuestos por los docentes, y la aprobación de los conceptos, siendo custodios de derechos y garantías estatutarias.
- Trabajar para la efectiva evaluación anual docente desde la perspectiva integral del trabajo, considerando el proceso participativo sistemático y formativo que debe darse para evitar y lógicas punitivas.

IV. Perfiles, Agenda y Equipos para la definición de nuestra representación desde la unión en la acción

Entendemos que hay dos elementos centrales: la **representatividad sindical** y fidelidad a AGMER de nuestros representantes en el CGE y la **horizontalidad** de los debates. Se indica además que es necesaria la construcción de espacios de circulación de la información, debate e intercambio de conocimiento

Es necesaria una construcción que contemple: los mejores perfiles para cada lugar y los compañeros que reúnan mayores consensos entre las agrupaciones. Esto exige que, como sindicato, y por qué no, en cada agrupación, definamos el **perfil** de la representación que

creemos debe sumar, no solo lo que referíamos en cuanto al conocimiento, a su formación ideológica e intelectual, sino además a su capacidad de gestión y compromiso acompañado de un verdadero trabajo en equipo y respaldado por equipos técnicos docentes provistos por el sindicato.

Entendemos que ese perfil requiere de:

- a. Formación político pedagógica y conocimiento de:
 - las leyes y normativas generales que regulan todo el sistema educativo provincial y de las normas generales que regulan el trabajo y los derechos de los trabajadores docentes;
 - manejo acabado de las normativas específicas que se refieran al nivel y/o modalidad y/o ámbito en el que debe ejercer la representación.
- b. Acreditar una experiencia de militancia sindical y lealtad que demuestre el respeto y el reconocimiento de sus compañeros como representante de trabajadores.
- c. Disponibilidad de tiempo para el trabajo tiempo completo.

Capacidad de trabajo. Es fundamental que los vocales de AGMER sean generadores de normas para presentar y poner en debate ante el resto de los pares. Los vocales no son empleados administrativos, ni les corresponde dedicar el día a hacer trámites dentro del CGE (inscripciones, reclamos salariales, etc.), sino que **son los garantes de la fuente de trabajo de los docentes del nivel para el cual fueron elegidos.**

Se deben marcar las diferencias dando los debates. Es inadmisibles la **no participación en los mismos**, porque si dejamos espacios vacíos, se posibilita que las Resoluciones las hagan otros, a su manera y medida. Debemos **fijar siempre posicionamientos a favor o en contra antes de la emisión de las Resoluciones.** Necesitamos analizar las problemáticas previamente, para que nuestros vocales puedan tener herramientas que les permitan construir propuestas de normativas en los distintos estamentos de la representación en el CGE, tomando la iniciativa ante el poder político.

El documento termina con el acuerdo de tomar la presentación realizada al gobernador Gustavo Bordet y al presidente del CGE José Luis Panozzo el 14 de diciembre de 2015, como base de posicionamientos políticos y demandas.

Suscriben:

Fabián Peccín, Alejandro Bernasconi, Manuel Gómez. **Integración por un AGMER de Todos.**

Francisco Nessman, Pedro Gutiérrez, Flavia Molina, Mario Cardozo. **Blanca – Ñandubay**

Miguel Stegbañer, Cristina Ceratto, Gladys Gutiérrez. **Isauro Vive**

Participaron de la elaboración del documento final:

Fabián Peccín, Alejandro Bernasconi, Manuel Gómez, Perla Florentín. **Integración por un AGMER de Todos.**

Francisco Nessman, Pedro Gutiérrez, Flavia Molina, Mario Cardozo, Raúl Ocampo, Luis Leiva y Carlos Ardaist. **Blanca – Ñandubay**

Miguel Stegbañer, Cristina Ceratto, Gladys Gutiérrez, Paola Pierni. **Isauro Vive**

Ver documento completo en:

<http://agmer.org.ar/index/wp-content/uploads/2016/05/Acuerdos-program%C3%A1ticos-intergrupacionales-de-AGMER-para-disputar-en-CGE.pdf>