

## Acuerdos programáticos para la representación de AGMER en el CGE

*“En tal sentido entendemos la necesidad de un espacio superador, entendiendo perfectamente los obstáculos y la complejidad de la propuesta pero convencidos de que –y concretamente en el CGE- tenemos más cercanías que diferencias, mayores puntos en común. Y lo decimos porque comprendemos que los principales cuadros dirigentes de esta organización saben ciertamente de los riesgos del momento y comparten un conjunto de principios que se identifican en la definición del docente como trabajador de la educación, sujeto de derecho, y por tanto hermanado y solidario con los demás trabajadores de la sociedad y representado por AGMER.”*

Doc. Integración por un AGMER de Todos

*“Esto es nada más que el humilde aporte que intentamos hacer para abrir el debate, pero sostenido sí, en el íntimo convencimiento de la necesidad de Unidad que nos debemos, partiendo desde el reconocimiento de las diferencias, de las representaciones, de los debates internos, pero contenida en el ámbito institucional del Sindicato.”*

Doc. Blanca – Ñandubay

*“Finalmente señalamos que como colectivo de trabajadores no vamos a aceptar ningún retroceso en el conjunto de los derechos sociales. Expresamos nuestra preocupación por el avance del imperialismo en América Latina y esperamos que el gobierno de la provincia actúe y tome definiciones políticas en el mismo sentido.”*

CDC por mayoría y minoría al Gobernador Bordet y al presidente del CGE. 14/12/15

### I. Análisis de situación. El CGE como escenario de disputa de políticas educativas y el lugar de AGMER en defensa de la escuela pública y el trabajo docente.

#### I.1. Sobre la perspectiva neoliberal y la lógica imperante

Es claro que en el contexto actual la herencia ideológica del neoliberalismo no logró desarticularse y se encuentra, en momentos de concreción, tanto en la normativa que regula nuestro trabajo como en algunas lógicas con que avanzan las políticas educativas en la provincia. Nos encontramos en un escenario de permanencias de políticas neoliberales (jamás terminadas de desinstalar) que abroqueladas en las diferentes gestiones de Gobierno continúan operando en la educación pública entrerriana y, en mayor o menor medida, en todo el país, las cuales amenazan profundizarse por el perfil y posicionamiento ideológico del nuevo gobierno nacional.

La precarización laboral a la que fueron sujetos cientos de docentes en este tiempo es un ejemplo de lo que sostenemos. Las formas de ingreso a los talleres de las Escuelas *Nina* vulneran abiertamente el Estatuto del Docente Entrerriano, del mismo modo que lo hacen con los docentes de los Centros de Actividades Juveniles (CAJ) y con los del Plan FINES y otros programas nacionales.

Sostenemos firmemente que, frenado momentáneamente el proceso de privatización educativa, el modelo neoliberal eligió caminos alternativos y se definieron políticas públicas en ese sentido. Podemos poner como ejemplo la tercerización de la relación laboral desde lo laboral y concursal hasta lo

previsional.

El programa “*Educando en Movimiento*” promovido desde Desarrollo Social de la provincia es otra muestra: alumnos de los profesorados desarrollando tareas pedagógicas en Refugios Municipales o CIC, a cambio de una beca del INAUBEPRO, sin seguro de la ART, sin obra social, sin aportes.

Por más que se reivindique el sentido, la propuesta y el propósito de estos planes, rechazamos la forma de ingreso (sin concurso, sin respetar la carrera docente y alejados de las normas legales que el conjunto de la docencia en esta provincia ha logrado conquistar). Ejemplos de éstos sobran, pero nos interpelan, nos deben llevar a pensar sobre nuestras estrategias y sobre nuestra capacidad de injerencia actual.

Claramente es un terreno que tenemos que abordar en forma urgente, para evitar que dicho modelo se siga profundizando.

Lo sucedido a principios de 2016 en lo referente a la desconvocatoria a concurso para directores de las “Escuelas Nina “ pone sobre la mesa los riesgos a los que estamos expuestos, echa por tierra nuestro régimen concursal (régimen que –además- no lo tiene ninguna otra repartición del Estado). La arbitrariedad en la toma de la decisión, sin importar lo que sostenía nuestra organización sindical, sin importar ni las agrupaciones ni los colores, otro rasgo de la precarización laboral actual.

Pero las “latencias”, “vigencias” o “profundizaciones” de las concepciones neoliberales contienen un problema mucho más profundo. Porque una organización sindical las puede confrontar –como lo hemos hecho tantas veces en nuestra historia- pero, cuando esas miradas van instalándose como parte del sentido común con el que se piensa la escuela y su función social, cuando se instalan en el pensamiento de los compañeros/as y la sociedad, la situación merece un tratamiento distinto. Concretamente las visiones tecnocrático profesionalistas o misionales apostólicas del trabajo docente, o las visiones de la escuela pública como herramienta de promoción y selección social o de preparación de fuerza de trabajo disciplinada, confrontan con nuestra visión sindical del trabajo docente y del lugar de la escuela como espacio en el que debe concretarse el derecho pleno a la educación con sentido emancipatorio.

Por eso insistimos, es clara la vigencia y continuidad de un componente ideológico que va en contra de los intereses de los trabajadores pero, el mismo no debe buscarse exclusivamente en la normativa o en experiencias concretas sino que nos corresponde poner también nuestra mirada hacia el interior de la organización sindical. Y lo decimos porque creemos que también afrontamos el riesgo de terminar convertidos en una organización que sólo se ocupe de lo técnico y lo profesional, aislada en la lucha económica por el salario, regresando de esta manera más de cuarenta años de historia y a la realidad de otras organizaciones sindicales absolutamente burocratizadas. El vacío de discusión política e ideológica sólo oxigena las concepciones reaccionarias y tecnocráticas perversas disfrazadas de apoliticidad.

En esa dirección sostenemos que es falsa la disyuntiva entre inclusión y conocimiento. Son, precisamente, los sectores más reaccionarios de la sociedad quienes se empeñan en separar estas ideas. Nosotros disputamos la distribución de la riqueza no sólo material sino también simbólica y cultural, el bienestar de una sociedad no sólo se manifiesta en la mejoría de sus ingresos salariales, sino además en el acceso a mayores y mejores condiciones de incorporación de los bienes culturales. En tal sentido, entendemos que es medular la inclusión social como elemento fundamental para alcanzar la apropiación del conocimiento, en especial en los sectores populares, históricamente marginados y expulsados de las escuelas para no seguir reproduciendo y naturalizando las desigualdades.

Es por ello, que vemos con preocupación el Plan Educativo Provincial 2015-2019, tanto en su perspectiva de corto plazo como en el texto de la Resolución 0455/16 que aprueba el Plan Educativo Provincial y en el anexo correspondiente donde aparecen ciertos deslizamientos de sentido, ambigüedades y enunciados que refieren a la normativa vigente nacional y provincial pero que cierran, recortan y restringen derechos

conquistados.<sup>1</sup>

## I.2. Sobre nuestra participación en la disputa en el CGE

En el sentido de lo anterior no podemos rehuir el proceso de **autocrítica que como sindicato nos debemos** al asumir que la desunión de la organización ha influido favorablemente en la estrategia del Gobierno de instalar estas políticas. No haber podido articular una agenda o proyecto en conjunto al interior de nuestra organización ha sido una debilidad que no nos podemos permitir volver a repetir. Es evidente que nuestra organización en el transcurso de estos años ha venido perdiendo protagonismo y capacidad de control en los diferentes ámbitos del CGE. Es necesaria por tanto una crítica sobre el proceso reciente: **sostenemos que la pérdida de peso específico del sindicato es proporcional –y tiene que ver- con la profundización de las confrontaciones internas en AGMER**. En este sentido, entendemos que marchar divididos es una estrategia que sólo le suma a la patronal. Darnos cuenta que es

---

imprescindible superar diferencias, sin desconocerlas, e incluso renunciar a aspiraciones personales, indudablemente nos dará la perspectiva de que el primer paso hacia el objetivo está dado.

Debemos hacer una autocrítica sobre la estrategia de los últimos años y lo que supuso tener una representación dividida en el CG.E. Sostenemos claramente que no se puede confrontar la propia herramienta sindical, que el camino acertado no es recurrir nuevamente a la experiencia de ir por fuera; eso es lo que está esperando no solamente el Gobierno sino también los partidos políticos mayoritarios y los sectores de poder que también aspiran a tenernos divididos y ocupados en nuestras confrontaciones internas.

Si asumimos el proceso de debilitamiento al interior del CGE, podemos afirmar que no solo hemos perdido protagonismo y capacidad de control en cuanto a la discusión de las políticas educativas que se llevan adelante, sino también respecto de concretar o sostener derechos básicos ajustados a lo que fija el Estatuto del Docente Entrerriano y las normativas que del mismo derivan. La pérdida de poder real del sindicato en el CGE ha posibilitado:

- 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.

---

<sup>1</sup> Ver <http://agmer.org.ar/index/18730-posicionamiento-de-agmer-frente-a-la-resolucion-87316-cge/>

Además, la participación dividida se ha visto atravesada por un problema en la gestión y comunicación de lo que se discute y resuelve dentro del CGE. Un Vocal es quien tiene la primicia de una norma o a la vez, quien puede conocer de antemano lo que estaría por salir, desde ese lugar tiene la responsabilidad y la obligación de darla a conocer al Sindicato para que, la misma sea debatida para validarla o pedir su derogación. Como aspecto crítico de nuestra participación, en muchas oportunidades nos encontramos con legislación que ya está “implementándose” sin que haya tenido un conocimiento o circulación previa por el sindicato. Esto es, independientemente, si se firma o no la correspondiente resolución. Una resolución puede no llevar la firma del Vocal Gremial, pero lo que no puede un representante gremial es no informar a los trabajadores a través de los canales correspondientes.

En el mismo sentido, debemos marcar la escasa presencia e incidencia que hemos alcanzado en la construcción y evaluación de los diseños curriculares de los diversos niveles y modalidades, 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. Nuestros propósitos**

Las próximas elecciones para renovar los representantes de los trabajadores por AGMER en el Consejo General de Educación encuentran a la docencia entrerriana y a nuestro sindicato en un singular momento histórico. Afrontamos una coyuntura compleja y –a la vez- desafiante, en lo que tiene que ver con la capacidad que tengamos hacia el interior de articular una propuesta y acciones en común suficientemente sólidas como para afrontar la avanzada de los sectores más conservadores y reaccionarios que no perderán oportunidad para incidir en la definición de las políticas públicas.

Indefectiblemente, el cumplimiento del proceso electoral de renovación de representantes de los trabajadores en el CGE, debe encontrarnos en una etapa de unidad, de autocrítica, pero, fundamentalmente, munidos de un programa de fuerte presencia e injerencia en las definiciones de política educativa que se dan en ese cuerpo colegiado. **Entendemos que es necesario construir un camino de unidad en la acción.**

Por ello, es menester reiterar que este Sindicato debe llevar adelante no solo un proceso electivo institucional, que devenga en unidad en la acción, y que contenga políticas desde los Trabajadores con una muy marcada presencia e intervención en el CGE que se manifieste en definiciones de política educativa, laborales, pedagógicas, curriculares y organizacionales marcadas por la definición, demanda el interés del colectivo docente y de la sociedad entendiendo la educación pública como herramienta insustituible de transformación social para la liberación de los pueblos.

Es evidente que desde algunos sectores (de gobierno, mediáticos, de la oposición en la opinión pública, etc.) piensan que saben más de nuestra interna que nosotros mismos, que de ante mano ya imaginan cuáles serán nuestras respuestas. Están pensando en que no vamos a ser capaces de encontrar fórmulas superadoras, y por ese andarivel encaminan sus reflexiones. Ninguno de estos actores está pensando – además ni les conviene- en un sindicato fortalecido, que haga de sus mecanismos democráticos de decisión su principal bandera. Por eso sostenemos que debemos elaborar estrategias que confronten la lógica contraponiendo sentidos, en el entendimiento de que es la única manera de confrontar ante un poder que sabe mutar y cambiar conforme a sus propios intereses. Estamos frente a un momento en donde lo que se necesita es volver a reforzar nuestra defensas y pensar los pasos a seguir, en donde para el sindicato los márgenes para volver a cometer errores se han reducido.

Garantizar la **independencia** y la **unidad** no es imposible. 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. Obviamente, que esto no limita ni reprime decisiones o planteos personales o miradas agrupacionales, sino que por el contrario construye la autonomía, con el refuerzo de una unidad permanente y con resultados que, el tiempo y los compañeros/as, le darán la categoría de positivos.

Por lo tanto, manifestamos que no solo es necesario sino también posible establecer acuerdos y una agenda programática común como prioridad para la participación en el CGE en defensa del trabajo docente y de la escuela pública.

El hecho de tener minoría de representación (lógicamente sostenida por la Patronal) debe ser compensada con acuerdos, innovación, iniciativa y sostenimiento de los posicionamientos, sólidamente sustentados por el colectivo docente-sindical. Caso contrario, más allá del intento de deslindarse de las definiciones que el CGE toma, se termina siendo funcional a las definiciones del mismo.

Esta unidad en la acción, nos exige conocimiento, honestidad ideológica y claridad intelectual al momento de sostener los principios que nos erigen como la mayor organización sindical docente de la provincia: **la defensa irrestricta de los Trabajadores de la Educación y la Escuela Pública.**

Positivamente creemos que este camino es el indicado para recuperar territorios para que nuestra palabra no sólo sea escuchada sino se haga acción, definición política y, fundamentalmente para recuperar la mística ante el CGE, ante las políticas educativas, ante nuestros propios compañeros los trabajadores de la educación y, por qué no, ante la sociedad toda.

En este proceso, claro está, el Sindicato debe darse la enorme posibilidad de Inclusión de todas las miradas y representaciones que hoy conviven en la AGMER, y generar el espacio democrático para construir en este sentido.

Debemos avanzar claramente en una propuesta que contenga las mayores condiciones que satisfagan las expectativas de nuestros compañeros y de nuestro pueblo para con la educación pública.

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

#### **III. 1. 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**

Si bien la vigencia de “niveles” no constituye parte de nuestro ideario del Sistema Educativo, es evidente que es parte el escenario actual sobre el cual ejerceremos la representación y sobre lo que debemos definir nuestras políticas gremiales.

#### **Nivel Superior:**

Evidentemente es el lugar más desguarnecido del CGE en términos de las definiciones del organismo como desde nuestra representación sindical y al mismo tiempo más problemático fundacional en el sentido que de él deviene en la formación docente inicial de nuestros compañeros.

Asimismo, y como autocrítica, decimos que también representa un lugar sobre el cual el Sindicato no ha

instalado políticas gremiales que orienten líneas de representación.

En este sentido proponemos:

- 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**

Indudablemente este es el nivel más problemático en lo Concursal, Laboral y cargado de particularidades. Tampoco podemos desconocer el cambio de génesis en el sentido de la "Obligatoriedad" del nivel que leemos como conquista pero, que en el sostenimiento presupuestario de Planes Nacionales que han devenido en Modelos Laborales precarios, arbitrarios en lo concursal, e inestables en el tiempo, según el escenario Político/Gubernamental.

Atendiendo a este muy breve diagnóstico podemos aportar en torno a:

- 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.

Es necesario recuperar la discusión permanente de los representantes docente con compañeros de base a través del AGMER, del nivel que corresponda, para ampliar la visión del colectivo docente como instrumento de **retroalimentación del conocimiento**. Asumimos que los tiempos que demanda el trabajo en el CGE impiden muchas veces saber que está pasando en las instituciones, que están pensando los compañeros; y la toma de una decisión puede responder a perspectivas o posicionamientos que se alejan del colectivo del trabajador.

La discusión, para robustecer la representación, se debe dar en encuentros previstos por la CDC, ante la solicitud de Seccionales, en las reuniones de Secretarios Generales, y en el marco de los Congresos, e incluso se pueden formar comisiones de trabajo con Vocales los días de Congresos, para que cada departamento de la provincia pueda articular, con nuestros representantes en el C.G.E., proyectos, respuestas a reclamos, demandas, y definiciones de sentido para impulsar políticas.

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. Aplicar el criterio de establecer comisiones de trabajo que sostengan, apoyen y complementen la tarea de cada vocal gremial.

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.

Ante ello, independientemente del nivel que se represente dentro de ese cuerpo, es necesario replantearse la función de cada uno de los integrantes de ese organismo y, en consonancia con el sindicato por el cual han sido elegidos, trabajar para desarrollar un proyecto integral que posibilite ganarle terreno a las decisiones de la patronal, y tener la iniciativa en muchos temas o vacíos que presenta la normativa.

**Capacidad de gestión.** 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.

No debe naturalizarse la práctica actual de la corrección de resoluciones, por la ampliatoria de otra o por circulares aclaratorias. Una norma debe ser clara y evitar las irregularidades que terminan perjudicando el sistema concursal y la seguridad laboral de cada trabajador.

Se debe tener contundencia ante los petitorios en las diferentes Direcciones de Nivel como cuerpo independiente que se es. Se deben marcar diferencias dando los debates, es inadmisibles la **no participación**, porque mientras dejamos espacios vacíos, las Resoluciones las hacen otros y a su manera. Debemos fijar posicionamientos a favor o en contra, luego de la emisión de las Resoluciones, ya no es útil. En cambio debemos analizar las problemáticas previamente para que nuestros vocales puedan tener herramientas que les permitan generar Resoluciones desde los distintos estamentos de la representación en el CGE, tomando la iniciativa ante el poder político.

## V. Compromiso de respeto de definiciones político – sindicales

Presentación hecha al Gobernador Gustavo Bordet y al presidente del CGE José Luis Panozzo el 14/12/15:

*“Convencidos de que el diálogo y la posibilidad de construcción de consensos es el camino necesario para resolver las situaciones de conflicto cuando afectan a los trabajadores y alumnos y alumnas más humildes de esta provincia, es que presentamos ante Ud. nuestra agenda de demandas y propuestas, consensuadas en el último Plenario de Secretarios Generales de la entidad (03/12/15): – Recomposición salarial real inmediata, en blanco, para el conjunto de los trabajadores docentes activos y jubilados, respetando la escala de antigüedad, la normativa vigente y los criterios de la Comisión de Salario del Sindicato, que incluya la devolución de lo descontado por días de huelga y el pago en blanco del Fondo Nacional de Incentivo Docente (FONID). – Demandamos el pago a los docentes de la provincia antes del día 10 de cada mes y exigimos que así ocurra en el mes de enero próximo. – Ratificamos nuestro compromiso con la defensa de la Caja de Jubilaciones expresando que no sólo nos oponemos a cualquier intento de modificación de la ley jubilatoria, sino que en ello también fundamentamos la decisión de no recibir cifras en negro en nuestro salario. – Ratificamos también nuestro compromiso con las Obras Sociales de los trabajadores demandando que se restituya al IOSPER el 2 % de los aportes patronales. Los trabajadores nos merecemos una buena atención de nuestra salud y para eso es necesario que los aportes que reciba nuestra obra social sean acordes a los que reciben otras Obras Sociales. En este sentido, exigimos al nuevo Poder Legislativo Provincial la inmediata sanción de la ley antiplus, que tiene media sanción de Diputados, para que ningún sector corporativo saque ventaja de las necesidades de los trabajadores. – Remarcamos la defensa irrestricta del régimen de licencia docente, exigimos políticas de prevención de la salud laboral*

para todos los trabajadores de la educación –en este sentido hemos presentado propuestas que duermen en los cajones- y anunciamos que demandamos mayor licencia por paternidad, maternidad y lactancia acorde a las indicaciones de la Organización Mundial de la Salud. Demandamos también que, al igual que se hizo en otras provincias se incluya la licencia para las víctimas de violencia de género. – Exigimos cumplimiento de todos los acuerdos paritarios, en especial el de transporte e infraestructura, que hasta el momento en mucho de sus puntos han sido desconocidos, motivo por el cual han sido objeto de presentaciones ante el Ministerio de Trabajo y, próximamente, de presentaciones judiciales en caso de no existir voluntad de concretarlos. – Entre las muchas situaciones puntuales en los diversos departamentos de la provincia que esperamos poder dialogar con el Poder Ejecutivo destacamos que son decenas las obras de escuelas paradas por falta de pago por parte de la Provincia y debe ser prioridad de la nueva gestión, no solo continuar con estas obras, sino atender las demandas de las diversas comunidades educativas en cuanto a condiciones edilicias. – Señalamos terminantemente que el inicio de una nueva gestión es la oportunidad de dar cumplimiento a la Constitución Provincial que claramente en su artículo 36 establece que el cargo de Director Departamental de Escuelas debe ser designado por concurso. En cuanto al Consejo General de Educación, planteamos: - Debe avanzarse con políticas concretas que aseguren la obligatoriedad de la educación fijada por la Ley de Educación Nacional y la presencia del Estado en la educación desde la estimulación temprana hasta la educación terciaria y universitaria. - De inmediato es necesario convocar a las nuevas autoridades del CGE a los efectos de tratar cuestiones pendientes en el campo de las condiciones laborales vinculadas a procesos de titularización y concursos en los diversos niveles y modalidades. - Debe asegurarse al CGE un sistema de recursos informáticos actualizados y eficientes que posibiliten la desburocratización del organismo. - Repudiamos que se hayan impreso las credenciales con múltiples errores y sin haber respondido los reclamos de los docentes y en este sentido exigimos que se garanticen los tiempos de revisión por parte de los vocales representantes de los docentes no entregándose las credenciales hasta tanto no esté completada esa revisión y no haya consenso entre todos los integrantes del Jurado de Concurso de Nivel Secundario. - La estabilidad de los docentes es una demanda al Consejo General de Educación. En ese sentido exigimos que salgan de inmediato los listados de niveles primario e inicial en todas sus modalidades y se cubran todos los cargos vacantes de supervisores de acuerdo a la normativa vigente, Acuerdo Paritario Resolución Ministerial 783/12. - Demandamos que se cierren todos los procesos de titularización en marcha en el Nivel Secundario, tanto para cargos de base, directivos y horas cátedras. En cuanto al Nivel Superior demandamos que se avance en la reglamentación de los concursos a fin de darles estabilidad a los trabajadores del Nivel. - Exigimos el pleno ejercicio concursal para la designación de todos los cargos del escalafón docente, incluyendo a los técnicos del CGE. - Consideramos estratégicas las experiencias de prolongación de jornada escolar con condiciones de trabajo estables, por lo que requerimos fortalecer y actualizar las escuelas de Jornada Completa existentes en la provincia. - Con el mismo sentido, la educación en derechos humanos y sociales, la educación sexual, la integración de alumnos con capacidades diferentes y la defensa del medio ambiente, la recuperación de las lenguas e identidades latinoamericanas, deben ser parte fundamental de las definiciones de políticas educativas con perspectiva de clase, de género y emancipadoras. En otro orden, ante el cambio de gobierno a nivel nacional, con la lógica implicancia que sus políticas pueden tener en la provincia, hemos definido que: - Resistiremos cualquier avance de devaluación pues consideramos que no la debemos pagar los trabajadores y que cualquier ajuste debe trasladarse a los sectores de riqueza concentrada (corporaciones empresariales, banqueros, multinacionales, grandes pools de siembra, sectores del juego, etc). - Rechazaremos cualquier política que se traduzca en pérdida de derechos para los alumnos/as y para los trabajadores docentes - Nos opondremos a toda política educativa privatizadora o que instale lógicas competitivas y meritocráticas en las escuelas. Además le manifestamos que –como en estos años en que conquistamos más del 6% del PBI para educación- seguiremos reclamando, como lo hemos definido desde el 2013, el aumento del presupuesto educativo nacional y una nueva ley de financiamiento que lleve al 10 % del PBI la inversión estatal en educación. En ello debe comprometerse a los legisladores nacionales. Finalmente

*señalamos que como colectivo de trabajadores no vamos a aceptar ningún retroceso en el conjunto de los derechos sociales. Expresamos nuestra preocupación por el avance del imperialismo en América Latina y esperamos que el gobierno de la provincia actúe y tome definiciones políticas en el mismo sentido. Fabián Peccín – Sec. General – AGMER CDC Alejandro Bernasconi – Sec. Adjunto – AGMER CDC Manuel Gómez – Sec. Gremial – AGMER CDC César Pibernus – Sec. de Organización – AGMER CDC”*

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**