

¿SECRETO DE ESTADO?

PROHIBIDO PASAR

Leemos: "Borrador de propuesta de Régimen Profesional Docente para la nueva organización escolar (a consideración de los sres ministros de educación provinciales) (Se ruega reserva para evitar una nueva filtración) Febrero de 1994"

Aunque parezca, no es la caratula de un informe de los servicios secretos

Lamentablemente, en el país de la "participación", es copia textual de un documento que intentó circular subrepticamente entre los ministros de educación de las provincias AGMER central, y luego la seccional, tuvo acceso a ese documento

Si bien en algunos aspectos no habría mucho que objetar (habría que ver el texto definitivo), en otros avanza sobre conquistas laborales de la docencia que desvirtúan totalmente su sentido y nos puede lanzar a la más cruda competencia

En el ítem "aspectos que se destacan de la propuesta" es sumamente peligroso el que se refiere a un esquema de transición (punto 1). Este esquema comenzaría a aplicarse a los trabajadores de la educación que "ingresen" al sistema. De esta manera se trata de desarticular la protesta de quienes ya están en el sistema pues no los afectaría. Primer ítem que apela al individualismo y a la desaparición de la solidaridad y el compañerismo. Lo marca cínicamente el punto 2 cuando afirma: "Esta estrategia permite el mantenimiento temporario de los anteriores estatutos y evita el peligro de eventuales demandas por derechos adquiridos"

El punto 3 apunta directamente al individualismo y favorecerá precisamente a quien tiene más recursos. Dice: "se proyecta un régimen de remuneraciones que baja la incidencia de la antigüedad y establece incentivos remuneratorios a la capacitación y el desempeño, hoy inexistentes"

Y en esta primera nota nos detendremos para analizar a fondo este punto.

En el informe "secreto" aparece con el número cinco "Remuneraciones". Textualmente dice: "La remuneración mensual tendrá los siguientes componentes:

- a) Asignación básica
 - b) Bonificación por antigüedad
 - c) Retribución por desarrollo profesional
 - d) Bonificación por desempeño
 - e) Bonificaciones por condiciones especiales de trabajo;
 - f) Otras retribuciones reglamentarias.
- a) Asignación mínima: (nótese que de "Básica" en la enumeración pasó a "mínima" en la descripción, será un "lapsus" de Torcuato Socio, autor del proyecto) "Se establecerá un mínimo remuneratorio en todo el país para la categoría inicial "inferior" que será la de maestro común de jornada simple".
- b) Antigüedad: Inicialmente este rubro tendrá un topc máximo de

hasta un 60 por ciento de la asignación mínima (no de la básica) a los 25 años de ejercicio docente (esto implica su reducción en un 100 por ciento ya que actualmente el porcentaje máximo llega al 120 por ciento; el promedio histórico hasta el año 1982 fue del 80 %. En la medida que el nuevo sistema cumpla

con sus objetivos de estimular el desarrollo profesional y el desempeño, el monto proporcional de esta bonificación debería reducirse hasta un 40 por ciento.

c) Desarrollo profesional: Se sumará hasta un máximo del 40 % de la asignación mínima, por: -Grado académico superior al título habilitante requerido. -Cursos de capacitación aprobados durante el desempeño. -Tareas de investigación o difusión profesional o científica, publicaciones, etc.; -Experiencia significativa adquirida en el desarrollo de su tarea, -otros antecedentes de trayectoria profesional.

Este rubro podrá determinarse periódicamente como un adicional para cada docente según el puntaje de sus calificaciones, o vincularse al ascenso en las categorías del escalafón a las cuales podrá ir accediendo (ej. Maestro de grado inicial; maestro consolidado; experto; especialista; etc. -Ver documento adjunto sobre estructura de carreras);

"d) Desempeño: Inicialmente se otorgará una bonificación del hasta el 20 % de la asignación mínima, según el puntaje obtenido en la evaluación de desempeño del año anterior. En la medida que el sistema de evaluación se afiance y se considere satisfactorio su funcionamiento, el monto proporcional de esta bonificación debería ser incrementado".

"e) Condiciones especiales: Hasta un 80 por ciento de la asignación mínima por ubicación geográfica;

Hasta un 70 % de la asignación mínima por: 1) Atención de población socioeducativa desfavorecida; 2) Enseñanza especializada;

"f) Otras retribuciones: Adicionales para personal directivo a cargo de unidades educativas con un mayor grado de complejidad (cantidad de alumnos, composición social, etc).

-Adicionales por mayor tiempo de dedicación, para docentes de jornada completa y otros.

-Premios por logros determinados vinculados al sistema de evaluación de la calidad educativa.

Hasta aquí la reproducción textual del documento. No podemos dejar de reconocer algunas apreciaciones que mejoran nuestra actual situación, como puede ser "hasta un 70 por ciento de la asignación mínima por atención de población escolar desprotegida y el incremento del monto de la educación especial.

Pero estos "espejitos de colores" no nos tienen que obnubilar. Para mayor claridad, armaremos un cuadro comparativo entre el actual régimen entre un maestro de grado, un profesor de nivel medio con 15 horas y 30 horas y un profesor de nivel terciario con 12 y 24 horas (equivalentes en el actual sistema) (Imaginamos el nuevo sistema totalmente perfeccionado, en que la antigüedad se reduce al 40 por ciento)

CARGO	ASIGNACION BÁSICA	ANTIGUEDAD	DESARROLLO	DESEMPEÑO	TOTAL
Maestro de grado	100	40	40	20	200
Prof. N.M. 15 hs.	100	40	40	20	200
Prof. N.M. 36 hs.	239	40	40	20	339
Prof. N.T. 12 hs.	100	40	40	20	200
Prof. N.T. 36 hs.	300	40	40	20	400

Este cuadro nos demuestra que el sistema tiende a disminuir el sueldo a medida que pasan los años. Y será mucho más grave para quienes por su propia situación no puedan llegar al máximo por desarrollo profesional. Paralelamente se crea una gran dependencia de la "evaluación del desempeño" ya que depende de su calificación anual una parte de su sueldo.

Pero donde la cuestión se agrava aún más para el nivel medio y superior es si consideramos (con el actual nomenclador) el total de horas a que se puede acceder. Con 36 horas el monto que se percibirá por antigüedad, desempeño profesional y desarrollo profesional será el mismo del calculado pues se realiza sobre la "Asignación mínima". En este trabajo sólo se habla de las asignaciones de los directivos en función de adicionales por complejidad en las funciones. Partiendo del mantenimiento del actual nomenclador, también se verán severamente afectados en sus salarios porque las nuevas remuneraciones citadas se calculan (en las bonificaciones), siempre sobre la "Asignación mínima".

Creemos que es indispensable la más amplia discusión de este intento de cercenar nuestros derechos y volcarnos cada vez más al individualismo y al aislamiento. Estudiemos en todas las escuelas este análisis y los que haremos en futuras ediciones. Existe otro tema preocupante: la aplicación de un nuevo régimen de presentismo que pretende que los mismos compañeros controlen el ausentismo de los docentes. Pero éste es tema de la próxima nota.