EDICIÓN N°4, DICIEMBRE 2012

$500

EDUCACIÓN

los profesores tenemos mucho que decir

MUD
Movimiento por la
Unidad Docente

Carrera profesional docente y los profesores del sector particular subvencionado (pag. 06)

Carrera docente y flexibilidad salarial (pag. 04)/ Carrera profesional docente y los profesores del sector particular subvencionado (pag. 06)/

Diálogo con la federación de sindicatos de trabajadores de la educación FESITED (pag. 08)/ Transformaciones del trabajo docente y el colegio de profesores (pag. 10)/

Consejo gremial: un espacio de organización docente (pag. 12)/ Trabajadores de la educación en Santiago: construyendo espacios para una nueva organización (pag. 14)/

¿Qué educación pública quiere el gobierno? (pag. 16)/ Descuento sí. Pago no. La deuda previsional de los maestros en Valparaíso (pag 17). / ¡Avanza, avanza el MUD que no tranza! (pag. 18).

PROFESOR DESTACADO

LUIS GÓMEZ CATALÁN (1898-1994): Destacado educador, Premio Nacional de Educación y fundador de la "Asociación General de Profesores" en el año 1922 organización que promueve el mejoramiento social, económico y profesional del magisterio e impulsa la propuesta de Reforma Integral de la Enseñanza Pública. Compartimos con ustedes sus enseñanzas:

"... La escuela nueva es la escuela proactiva, si la escuela es proactiva, el sujeto de aprendizaje pasará a ser activo. La escuela vieja, con sus bancos y sus lecciones, estuvo hecha únicamente para escuchar. La escuela nueva ha de disponerse para que sirva al ´hacer´. Ha de llegar a transformarse la escuela desde un simple auditorio, a un laboratorio... el sujeto de aprendizaje en lugar de ir allí sólo a escuchar, ha de ir a actuar, a usar sus manos, a exponer sus sentimientos. No ha de ir sólo a aprender por aprender, sino que, según su edad, ha de ir a aprender a trabajar, a investigar, a intercambiar opiniones, a curiosear, a adquirir lo necesario para luego enfrentar la vida ... ¡Qué se sepa que al sujeto de aprendizaje se concederá más libertad y que, el eventual bullicio que de esa acción pueda salir, no sea ahora considerado un delito, porque ahora la escuela ha de ser un lugar de trabajo y no un establecimiento de silencio!"



COMITÉ EDITOR REVISTA EDUCACIÓN / DISEÑADOR: CRISTIÁN GONZÁLEZ CORTÉS

EDITORIAL

Estimados colegas, es un agrado para nosotros saludarlos nuevamente en este, el 4° número de revista EDUCACIÓN, que en esta edición hemos dedicado a las organizaciones docentes.

Este año que ya termina, no ha sido como cualquier otro. Sumado a nuestras obligaciones laborales que se concretan en la cotidianidad dentro de cada una de nuestras comunidades educativas, y en el desafío de hacer de nuestra sala de clases un espacio permanente de educación significativa, nos hemos visto enfrentados a una serie de críticas sobre nuestro ejercicio docente, que nos apuntan como los responsables del gran problema de la calidad en la educación. Hemos tenido que afrontar los múltiples escenarios que han surgido en el enfrentamiento del grito denunciante de las actuales condiciones deplorables en las que tenemos que ejercer nuestra profesión y de la respuesta de los "expertos" que aseguran que la solución pasa por mantener y perfeccionar la presencia de los privados en el sistema que aseguran la competencia, pero sobretodo por aumentar la fiscalización a nuestro ejercicio. Es así como esta idea tomó forma en el proyecto de ley presentado el 29 de febrero del presente año que establece el sistema de promoción y desarrollo profesional docente del sector municipal, que crea el examen inicial de excelencia profesional docente y modifica otros cuerpos legales, más conocido como Carrera profesional docente, que crea el examen de excelencia profesional y modifica otros cuerpos legales, que el Ministro Beyer respaldó, sosteniendo: "uno de los elementos más significativos que permiten garantizar educación de calidad es el buen desempeño de los docentes".

Sin embargo, llamamos a no olvidar los avances ni menos las metas que despertaron a todos los actores del quehacer educativo, que este 2012 no escatimamos recursos en denunciar que aquel proyecto no ataca los problemas fundamentales de nuestro quehacer, sino que nos divide aún más, precarizando nuestro trabajo, introduciendo la competencia, control y disciplinamiento laboral que coartará cualquier iniciativa pedagógica novedosa y que impedirá la formación de estudiantes y ciudadanos comprometidos con la sociedad en que vivimos. Si a esto sumamos la eliminación del estatuto docente, nos encontramos con un futuro que deja mucho que desear.

Esto es lo que hoy nos llama a organizarnos, a tomar el ejemplo de colegas que aquí nos cuentan sus experiencias y nos muestran que sí se puede. Nos invita a volver a gritar una y mil veces que las y los docentes debemos hoy más que nunca vencer nuestros miedos y unirnos para detener esta ley que terminará con nuestra vocación de ser educadores para una sociedad distinta, sino que muy por el contrario, consolidará la visión de la escuela como una fábrica de niñas y niños sin capacidad crítica ni habilidades sociales, siendo reproductores de las actuales condiciones de explotación, opresión y dominación de la minoría sobre las mayorías.

Pues se equivocan si creen que callaremos; se equivocan si creen que no denunciaremos este fatal proyecto; se equivocan si creen que entregaremos las luchas y conquistas históricas de nuestra organización; se equivocan porque ya habemos muchos docentes que estamos dispuestos a organizarnos para dar la pelea, a cuestionar y ocupar nuestros espacios de formación política y educativa en la reflexión del importante rol que nos compete en la construcción de una nueva sociedad, porque más allá de nuestro ejercicio profesional, tenemos la responsabilidad histórica de ser los constructores de un nuevo horizonte para una nueva sociedad. Nuestro llamado es a organizarse, es hoy el comienzo de una nueva historia para nuestras vidas.

Demandas Laborales,
para mejoras pedagógicas.
Comité Editor, Revista Educación
Diciembre 2012.

CARRERA DOCENTE Y FLEXIBILIDAD $ALARIAL

Uno de los temas más discutidos y cuestionados dentro de lo que conlleva ser docente es el salario. Como se ha demostrado, lo que las y los maestros obtenemos al ingresar al sistema, es 1/3 menos de remuneración que otro profesional con la misma cantidad de años de estudio. Luego de cinco años, la brecha aumenta a más de un 40%.

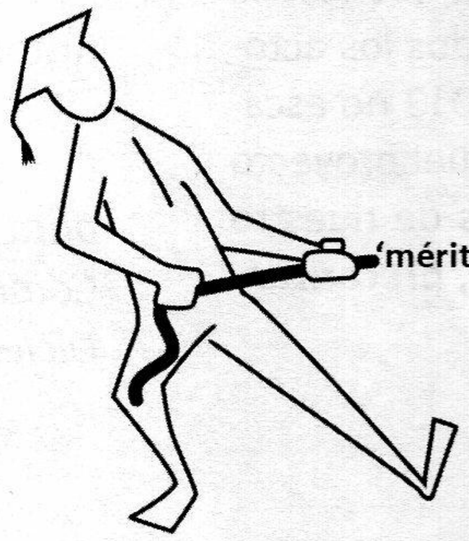
La mayoría, sino todos los docentes, tienen conciencia que es un punto discordante y nunca resuelto en cuanto a propuestas y soluciones claras por parte del Estado en relación al aumento de nuestras remuneraciones. El proyecto de Carrera Docente presentado por el presidente Piñera tiene como foco mejorar este aspecto. La manera en que éste lo aborda, es desde una perspectiva empresarial neoliberal, vale decir, a través de inestabilidad salarial o como se ha denominado, flexibilidad salarial.

Su propuesta consiste, en lo que se denomina el reconocimiento del 'mérito individual', que no es más que la competencia entre docentes, desvalorizando en grados alarmantes el trabajo cooperativo y colectivo de la comunidad educativa.

¿En qué consiste la flexibilidad salarial? Es una estrategia neoliberal para asegurar las tasas de ganancia de los empleadores a costa de los trabajadores. Para ello, a diferencia de períodos pasados, el sueldo base es cada vez menor, mientras que el volumen del salario variable aumenta cada vez más. Se trata, en rigor, que las remuneraciones sean dependientes de este último.

En nuestro caso como docentes, el salario base corresponde a la RBMN (Remuneración Básica Mínima Nacional), mientras que el salario variable corresponde a los incentivos de desempeño o reconocimiento, correspondientes a los diferentes bonos recibidos durante el año lectivo. Nos referimos, por ejemplo, al SNED, (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño), AEP (Asignación de Excelencia Pedagógica), AVDI (Asignación Variable por Desempeño Individual). Como factor común entre bonos, destaca la idea que cada uno responde a la medición del desempeño del docente que puede ser directa o indirectamente individual, fomentando de esta forma lo que es la base de la estrategia de flexibilidad salarial, a saber, la competitividad e inestabilidad por y de los salarios de cada trabajador.

El proyecto de Carrera Docente propuesto por el gobierno, plantea un alza individual, no a través de un piso mínimo para todos de las remuneraciones docentes, sino sólo para el



'mérito individual' que no es más que la competencia entre docentes



sector municipal, vale decir, para menos del 50% de los maestros del país, aunque no afirma que los docentes del sector particular subvencionado no se someterán al proyecto. Su propuesta consiste, en lo que se denomina el reconocimiento del 'mérito individual', que no es más que la competencia entre docentes, desvalorizando en grados alarmantes el trabajo cooperativo y colectivo de la comunidad educativa. En tal sentido, el proyecto de ley alude a una serie de niveles profesionales dentro del desarrollo de la Carrera Docente, correspondiéndole a cada uno de ellos un determinado piso salarial asociado a un valor/hora distinto. Todo, directamente relacionado con el resultado de la evaluación docente.

Al respecto, el proyecto sostiene: "La carrera de los profesionales de la educación del sector municipal estará compuesta por cuatro niveles de desarrollo docente: Inicial, Preparado, Avanzado y Experto. Éstos darán cuenta de sus conocimientos y habilidades, pudiendo acceder y mantenerse en ellos al aprobar la evaluación respectiva, a cargo del Ministerio de Educación, que certifica dichas competencias. A cada nivel de desarrollo alcanzado corresponderá un perfil mínimo de remuneraciones, sin perjuicio de las compensaciones adicionales que defina cada sostenedor. Los docentes podrán mantener o descender de su nivel si no son capaces de reacreditar los conocimientos y las habilidades requeridas. La idea de la flexibilidad salarial se expresa con fuerza en este párrafo, donde los aumentos salariales pueden "mantenerse o descender", es decir, la estrategia para mejorar las remuneraciones docentes lejos de afirmarse en la estabilidad, suponen mantener al docente en incertidumbre, competencia individual (bajo el mérito) y disciplinamiento laboral.

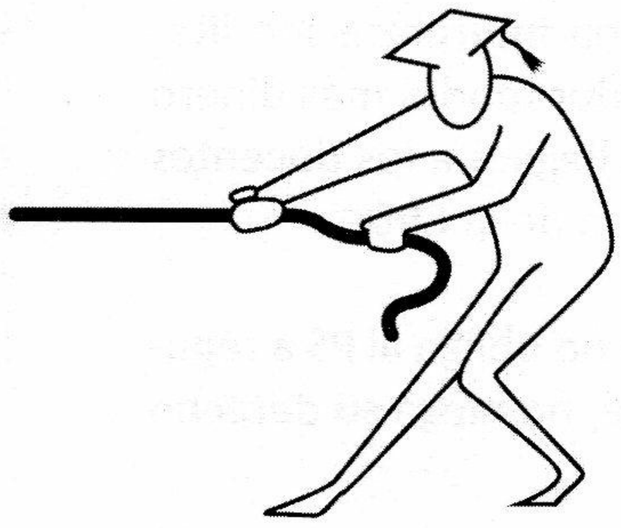
Como docentes rechazamos en su totalidad esta propuesta economicista del gobierno, que niega el compromiso social de la pedagogía y la eficacia colectiva como elemento fundamental para alcanzar logros académicos.

Ante la propuesta del gobierno y respecto al aspecto salarial, demandamos:

1.- Estabilidad laboral: materializada a través de contratos indefinidos.
2.- Estabilidad salarial: predominancia de los aspectos fijos del salario por sobre los variables. Y en ello, el reconocimiento al mérito individual.
3. Escala salarial única: para todas y todos los profesores del país. A iguales condiciones de trabajo, igual salario y derechos laborales.
4. Aumento salarial: equivalencia de remuneraciones con otros profesionales con la misma cantidad de años de estudio, que hoy nos superan en más de 1/3.

Francisco Núñez, Profesor.

desvalorizando en grados alarmantes el trabajo cooperativo y colectivo



CARRERA PROFESIONAL DOCENTE Y LOS PROFESORES DEL SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO

Se ha sostenido, no sin cierto fundamento, que el actual proyecto de ley sobre Carrera Docente planteado por el Gobierno sólo regulará al sector municipal. De hecho, el proyecto de ley así lo plantea explícitamente.

Sin embargo, creemos que hay elementos suficientes para sostener que el proyecto que, cabe recordar, pretende introducir mayores niveles de inestabilidad en el trabajo docente y la competencia por mejores salarios como mecanismo para mejorar la 'calidad' de la educación, afectará tanto a docentes que se desempeñan en el sector municipal como subvencionado privado.

Como se señaló, la propuesta del gobierno sostiene que la Carrera Profesional Docente (CPD) sólo será obligatoria para el sector subvencionado municipal, mientras que para el particular subvencionado (PS) será facultad del sostenedor participar de ella o no. No obstante, agrega que la CPD se financiará con un aumento de la subvención escolar, no diferenciando entre su vertiente pública-municipal y privada. De esto:

1. El sector privado subvencionado, al menos su sostenedor, aumentará sus recursos financieros, gracias a la CPD, es decir, si nos atenemos a una interpretación literal del proyecto, el sostenedor tendrá más dinero en su cuenta, pero éste no llegará a los docentes dado que éstos no participan de la CPD.

2. Si bien el proyecto de ley no obliga al PS a regularse por la Carrera Docente, no niega su derecho a participar, dejando la posibilidad de someterse a ella al sostenedor. Los profesores de este sector, en consecuencia, no están excluidos.

De lo anterior podemos inferir que la CPD sí involucrará al particular subvencionado. Veamos por qué:

a) Hoy, aproximadamente el 50% de los colegios son subvencionados privados. El hecho de que éstos sean financiados por el Estado y se aplique en ellos el marco curricular nacional evaluado a través del SIMCE, es razón suficiente para regular a este sector si se pretende avanzar en la 'calidad' del sistema educativo nacional.

b) Es extremadamente difícil que el Gobierno admita que el aumento de la subvención constituya un ingreso directo exclusivo para las arcas del sostenedor privado. De ser así, se abrirían una serie de críticas frente a lo cual no existirían contraargumentos, más aún luego de las movilizaciones sociales del 2011 que cuestionaron el lucro. Es razonable pensar entonces que se presionará implícitamente a los docentes y sostenedores del PS a participar de la CPD que hoy se presenta obligatoria para el sector municipal. En consecuencia, el Particular Subvencionado sí o sí pasará a regularse por la CPD pero, y aquí lo novedoso, sería de manera "voluntaria" como lo dice la ley. Esto operará como un proceso lento y gradual que discurrirá vía hechos y no a través de anuncios de leyes.

Hoy, aproximadamente el 50% de los colegios son subvencionados privados. El hecho de que éstos sean financiados por el Estado y se aplique en ellos el marco curricular nacional evaluado a través del SIMCE, son razones suficientes para regular a este sector si se pretende avanzar en la 'calidad' del sistema educativo nacional.

c) Sostenemos que el Gobierno en su proyecto de CPD no hace universal la Carrera por una cuestión meramente política. Política, porque si plantea, en este momento que la carrera es tanto para municipales como para particulares subvencionados, tal como ha presentado el proyecto (precariza el trabajo, legaliza la inestabilidad laboral con sueldos que un año suben y otro bajan, etc.) crearía las condiciones objetivas que facilitarían que ciertos sectores del PS se movilicen en rechazo al proyecto junto con el sector municipal. Tal como está planteada la propuesta de CPD, es una jugada maestra del Gobierno, dado que le permite:

1° Mantener la división del profesorado.
2° Impedir la creación de un frente opositor único entre el particular subvencionado y municipal.
3° Abrir la posibilidad jurídica para que luego, por la vía de los hechos y "voluntariamente" el sector PS también se regule, sin una mayor oposición porque, como es sabido, este sector no está organizado a nivel nacional.

d) Otro elemento a considerar radica en el hecho que el proyecto de desmunicipalización propone que las y los docentes del sector municipal, una vez aprobado este cuerpo legal, pasarían al Código del Trabajo, dicho de otro modo, no habría Estatuto Docente, por lo que nos igualaríamos al PS. En estas condiciones será más fácil aún regularnos a todas y todos a través de la CPD.

Estamos conscientes que esta interpretación tiene varios argumentos que la ponen en tensión. De ellos quizás el de mayor peso sea el que sostiene la idea que si el PS entra a la CPD, todos los y las docentes pasaremos a un mismo sistema, por lo que objetivamente se "iguala jurídicamente a nivel nacional a los docentes", facilitando la creación de una orgánica nacional que represente al municipal y PS. Es, como bien se ha dicho, "entregarle en bandeja al Colegio de Profesores, más del 50% de la fuerza de trabajo para que la organice y movilice ". Si bien este es un elemento no menor, pareciera ser que la tendencia de la economía de mercado para regular la fuerza de trabajo guarda contradicciones internas puesto que tal regulación se hace acompañar en ocasiones de cierta homogenización en el proceso de proletarización. Este sería el caso de las y los docentes chilenos. El deseo de generar mayor control y disciplinamiento laboral para garantizar mayores cuotas de ganancia se acompaña, al mismo tiempo, desde el momento que homogeniza, de mayores posibilidades de organización y eventualmente de luchas. Constituye nuestra tarea pasar de esta posibilidad a una realidad.

Movimiento por la Unidad Docente,
Educando para transformar



DIÁLOGO CON LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN FESITED

La Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educación nació en el año 2001 en el contexto de un aumento en las tasas de sindicalización de los Colegios pertenecientes a la Fundación Oficio Diocesano de Educación Católica (ODEC) perteneciente a la Iglesia Católica. Actualmente, agrupa a 19 colegios y 9 sindicatos de la Región de Valparaíso. Revista EDUCACIÓN conversó con Andrés Quiroz, Profesor de Religión del Liceo San Isidro de La Cruz, Presidente saliente y actual Primer Director de la FESITED. Para el Movimiento por la Unidad Docente es fundamental socializar y difundir las experiencias organizativas que emprenden los trabajadores de la educación, pues la movilización social nos permitirá transformar radicalmente el actual sistema educativo mercantilizado avanzando hacia uno gratuito, público y estatal. Asimismo, la organización y la concientización de los sectores trabajadores son herramientas fundamentales para la construcción de una sociedad justa, digna, solidaria y emancipada.

¿Quiénes componen la FESITED? ¿Cuál es su objetivo primordial?

La FESITED está compuesta por siete cargos. La Presidenta es la señorita Matilde Cerezo que a la vez es Presidenta del Sindicato General; Secretaria es la señora Denis Zamora; el Tesorero es el señor José Sepulveda que a la vez es dirigente de base del Liceo San José de La Calera; tenemos como Primer Director, a quien habla, Andrés Quiroz, también con un cargo de base en el Liceo San Isidro de La Cruz; como Director a Marcelo Sánchez del Liceo José Cortez Brown de Viña del Mar; es parte de la Directiva el señor Víctor Carrier, Asistente de la Educación y dirigente de base del Liceo San José de La Calera; y, por último, el Director Enrique Opazo quien es Asistente de la Educación y dirigente de base del Liceo José Cortez Brown- Recreo. Entonces, el objetivo primordial de la FESITED es representar a todos los trabajadores sindicalizados que tienen como empleador a la fundación ODEC. De ahí, que el propósito de la FESITED fue agrupar a los trabajadores que teníamos un mismo sostenedor, en este caso, la Iglesia Católica de la Región de Valparaíso.

¿Cuál fue el objetivo al emplear el concepto trabajadores de la educación en el nombre que dieron a la FESITED?

Nos dimos cuenta que teníamos muchas cosas en común, una realidad, un único sostenedor, un sistema contractual y similares problemas. Además, la idea de no discriminar a los estamentos representando no sólo a los profesores o los profesionales de la educación, sino que también a los asistentes, por ejemplo: paradocentes, secretarios, administrativos, al personal auxiliar, de servicios. De ahí el nombre, trabajadores de la educación quienes trabajamos en el ámbito educativo.

¿Lo anterior es una apuesta política de la FESITED?

En cierta medida sí, porque en el contexto general de la región, del país y en términos globales se vive mucho lo que es la exclusión, sobretodo, en el ámbito laboral. Las grandes empresas, por ejemplo, tienen sus sindicatos separados, cuando la problemática del trabajador en Chile y en el mundo es una sola: la dignidad de las personas, o sea, que sus condiciones laborales sean las más adecuadas y de acuerdo a sus funciones, a sus posibilidades y a sus capacidades y eso es una situación que, lamentablemente, no ocurre en nuestro país. Entonces, yo creo que desde ese punto de vista, sí se puede hablar de una apuesta política.

¿Cómo analizan en la FESITED la organización docente a nivel nacional?

En Chile con el advenimiento de los gobiernos democráticos en el año 1990 hubo un relajamiento en el ámbito sindical a nivel general. A los profesores nos afectó mucho porque los intereses de acción de los dirigentes del Colegio de Profesores estuvieron centrados en un tema mucho más administrativo y no tan político, en términos de buscar propuestas que sean realmente contundentes en el tiempo, como por ejemplo, la Carrera Profesional. En cuanto al tema salarial, buscar soluciones que no sean de parche como son actualmente los famosos bonos, sino que sea una propuesta de remuneraciones más sustancial. Esos son temas que el profesorado está viviendo negativamente también en la parte organizacional, lo que se refleja en la diversidad de organizaciones que existen y representan a profesores, aquí mismo en la región existen más de cinco organizaciones que representan a profesores en lugar de existir una sola.

¿Cómo visualizan la organización del profesorado en el sector particular subvencionado?

Creemos que puede tener mucho más potencial que en el sector público. Y lo digo porque, lamentablemente, en el sector público el profesorado se ha ido resignando a ciertas situaciones y a ciertas condiciones

que le impone la administración municipal. Sin embargo, en el sector particular subvencionado el dirigente que tiene su vocación, que realmente se atreve a hacer más cosas y a realizar más acciones, a imponer la voz de sus representados, puede tener en un tiempo, que no puede ser tan a largo plazo, gran convocatoria.

Desde este punto de vista ¿qué tipo de organización necesitamos los docentes hoy en día?

Una organización que parta primero de la base. Lamentablemente, hay que reconocer que el Colegio de Profesores carece de una fortaleza que tenemos los dirigentes del particular subvencionado como lo es el fuero sindical. El dirigente del Colegio de Profesores no tiene ese fuero y eso los limita mucho. Un dirigente que sea demasiado molestoso dentro de su sector, de su comuna, obviamente va a ser hostigado laboralmente desde su sostenedor. Entonces, ese es un tema que no deja de ser menor, yo creo que hay varios elementos que podemos manejar en común. De hecho, en estos momentos hay esfuerzos en generar una integración entre todas las voluntades que existen entre los dirigentes del Colegio de Profesores y de las organizaciones alternativas, que no necesariamente son antagónicas. Pienso que desde ese punto de vista, hay un potencial muy grande. Todo depende de cómo se maneje en este momento, en esta coyuntura.

¿Qué aporte podría efectuar la FESITED para construir esa organización que se necesita en el mundo del profesorado actualmente?

Dentro de la FESITED existe una especie de falta de interés en lo que se refiere a lo político, o sea, me refiero a lo político partidista. Algunos dirigentes se oponen a eso. Pero, un movimiento social de esta naturaleza no está ajeno a lo político, de hecho, estamos inmersos dentro de un ámbito político y, por lo tanto, lo que hacemos es política. Pero, a veces hay personas o dirigentes que no lo entienden de esa manera. Nosotros podríamos influir en importantes decisiones a nivel nacional. La FESITED podría apuntar a eso y no sólo quedarnos en la organización interna, en la administración de los intereses laborales de los 500 representados nuestros, sino que también ir un poco más allá y trascender. Llegar a la opinión pública con nuestra oposición abierta a lo que es el sistema económico actual, me refiero al neoliberalismo, que llegó a la educación hace tiempo y, en ese sentido, apuntar a una sociedad que realmente vea la educación no como un aporte de particulares, sino que el Estado asuma realmente su rol educador que lo perdió hace tiempo atrás. Entonces, nuestra Federación también apunta hacia esa finalidad, nosotros no nos conformamos con nuestras negociaciones internas, que por lo demás son bastante exitosas, sino que también tratamos de proyectarnos en otros ámbitos y en otros contextos. Y si esto implica adherirnos a Confederaciones mejor todavía para nuestros intereses.

¿Cuáles crees que son las prioridades para el profesorado en la actual coyuntura?

Un tema sensible para todo profesor es el salarial. Siempre se llega a eso porque en estos momentos mucha gente ve el sueldo de algunos profesores que llevan tiempo de servicio y lo comparan con personas que tienen un sueldo en oficios más humildes, entonces concluyen que los profesores ganan mucho. Pero, el sector educación es el único en el cual hay que llegar a tener 30 años de servicio para tener recién un sueldo más o menos digno. En ese punto, lo neurálgico es el tema de la remuneración, que se suba el sueldo base y terminar con los bonos que van adornando el sueldo del profesor.

Otro aspecto son los ambientes laborales porque hay colegios donde existen pequeños dictadores en lugar de administradores. Existen colegios en los cuales se despide a la gente por un resquicio o un tecnicismo laboral cada uno o dos años, se va renovando el personal para mantener algunos beneficios económicos a raíz de eso, me refiero a no tener que pagar antigüedad y otras cosas más. También la Carrera Profesional para que el profesor no se quede sólo en lo que está haciendo, sino que su desempeño laboral (en la medida que sea bueno), sirva también como una carrera que ascienda en sus responsabilidades.

¿Quieres decir algunas palabras para finalizar?

Hacemos un llamado a los docentes en general del sector municipal público y del sector particular subvencionado a unirnos más en el ámbito gremial. Mucha gente no participa no porque no quiere, sino por temor. En estos momentos hay muchas iniciativas, por ejemplo, en el interior de la Región de Valparaíso –en Quillota– hay un esfuerzo muy grande que se está haciendo para formar una confederación de federaciones de trabajadores de la educación particular subvencionada. Y a la vez trabajar de forma coordinada con el Colegio de Profesores para no perder fuerza, sino juntar fuerza, esa es la idea.

Esteban Barrera,
Profesor de Historia

TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO DOCENTE Y EL COLEGIO DE PROFESORES

Se ha tornado común escuchar severas críticas hacia la principal organización de docentes del país. Entre éstas, es preciso distinguir aquellas que buscan erosionar toda forma de organización de los trabajadores de la educación, como lo es el caso de la visión proveniente del gobierno, de aquellas planteadas por los mismos maestros, desde la organización y el trabajo concreto, que ven con preocupación el devenir de esta instancia. Estas líneas se inscriben en este último horizonte.

Nos proponemos problematizar la eficacia actual y futura del Colegio de Profesores de Chile (COPROCHI) en tanto organización Gremial. A nuestro juicio, es urgente abrir espacios sistemáticos de discusión sobre la organización que necesitamos, que queremos y debemos construir. Todo, por cierto, en el marco del reconocimiento de lo que ha significado esta organización para el magisterio y el país en sus más de 35 años.

El análisis sobre la situación del COPROCHI debe considerar el contexto objetivo de transformaciones estructurales y superestructurales verificadas en el sistema educativo. En relación a las primeras, debemos partir del hecho que la dictadura militar cambió radicalmente las bases materiales sobre las cuales se desenvolvía el trabajo docente. En efecto, se diversificó el área educativa en el sector subvencionado en su variante pública- privada y, sector particular pagado. Como examinaremos, tal transformación ha fraccionado radicalmente la distribución de la fuerza de trabajo docente en el país.

Según los últimos datos oficiales, en Chile, en el año 2006, existían aproximadamente 171.000 docentes en el sistema educativo. De estos, el 48.1% trabajaba en liceos municipales. El 39.1, en particulares subvencionados y un 11.4, en particulares pagados. El número de docentes en el área municipal continúa reduciéndose y, por primera vez, en el año 2006, en su conjunto, el sector privado supera al público.

Si atendemos los datos entregados este año, que señalan que entre el 2007 y 2011 la oferta del particular subvencionado aumentó en un 14% y que el cierre de colegios municipales ha sido de un 8%, cuestión que ha llevado a que la mayor oferta se encuentre en los planteles subvencionados con un 48,3%, (años atrás el 43%) seguidos por los municipales con un 45,% (años atrás el 50,5%) y de muy lejos por los particulares pagados con un 5,5% (El Mercurio, 18-03-12, versión on-line). Es razonable pensar que hoy, al cerrar el 2012, la mayor concentración de la fuerza de trabajo se encuentra en el sector particular subvencionado, más aún si consideramos los planes de retiro contemplados en la Ley 20.501, al cual se han acogido un gran número de profesores del área municipal. Tales transformaciones han sido acompañadas por cambios superestructurales de carácter jurídico. Cada segmento del profesorado ha sido circunscrito a distintos cuerpos legales que regulan sus condiciones de trabajo: Estatuto Docente para el sector municipal y Código del Trabajo, en lo esencial, para el privado.

Ahora bien, sobre la base objetiva de esta realidad cabe preguntarse ¿Dónde se sitúa la base social del COPROCHI? Antes de la municipalización más del 80% de los maestros trabajaba en establecimientos fiscales. En 1989, el 58,7. Hoy, como hemos visto, menos del 50%. Si consideramos que el sector privado subvencionado, regulado por el Código del Trabajo en sus aspectos generales, se estructura en base a sindicatos y no en la estructura gremial, es claro que la base social del COPROCHI la encontramos en el sector público. Es decir, no considera, por condiciones objetivas, a más del 50% del profesorado nacional.

Ejemplifiquemos este punto en base a las últimas elecciones del COPROCHI. Según el padrón electoral del 2010, 63.952 maestros están colegiados con derecho a voto. Esto es, el 37,4% de la fuerza de trabajo nacional docente. De ellos, participó en la elección el 48% que corresponde a 30.697 docentes. Hubo un ausentismo en las urnas de un 52%,

33.255 personas. La lista triunfadora lo hizo con un apoyo del 30% del universo de quienes se presentaron a sufragar, lo que equivale al 14,4% de los colegiados. Visto de otro modo, es la representación del 5,4% de la fuerza de trabajo del país.

En otras reflexiones hemos sostenido que ante la actual crisis del sistema educativo, la clase dominante está impulsando una segunda etapa en la contrarrevolución educativa neoliberal. Lo fundamental de esta segunda fase radica en ajustes a las políticas que regulan la fuerza de trabajo, el financiamiento y la administración en la educación, es decir, son ajustes al interior del sistema privatizado en una perspectiva de radicalización. Así lo grafican, entre otros, el proyecto de ley sobre Carrera Profesional Docente y Desmunicipalización. Este último plantea que todas las y los docentes que se incorporen al sistema, una vez aprobado el proyecto, pasarán a regularse por el Código del Trabajo, es decir, no habrá ya Estatuto Docente.

Este es el escenario sobre el cual debemos pensar la organización docente. Pareciera ser que resulta fundamental retomar con seriedad los acuerdos de la Asamblea Programática del Colegio de Profesores celebrada el 25 y 26 de marzo del 2011, cuyas resoluciones señalan la necesidad de impulsar "un congreso estatutario, que apunte a buscar nuevas formas de organización". "Estudiar con profundidad las posibilidades jurídicas y administrativas de reconvertir nuestra actual Organización con normativa de Asociación Gremial a una estructura jurídica con carácter sindical, permitiendo con ello incorporar fortalezas que hoy no se tienen, tales como el fuero, tiempo de trabajo sindical y negociaciones de derecho", es lo que acordaron los asambleístas.

Como docentes adheridos al gremio exigimos iniciar la reflexión sobre el tipo de organización que se requiere para estos tiempos. Tal discusión debe ser impulsada a través de un plan de Trabjo Nacional en donde las distintas estructuras del Colegio, e incluso los no colegiados, participen de la discusión. Este proceso debe ser profundamente democrático. Este es uno de los requisitos a la hora de pensar en reimpulsar la organización docente que debe ser siempre única y nacional.

Las organizaciones de trabajadores no se crean ni se desarrollan en base exclusiva a subjetividades; a lo que nos gustaría o lo que 'pensamos' puede ser un aporte para las luchas. Debemos repetir la certeza que nos ha enseñado la historia: las organizaciones deben estar en correspondencia tendencial con las transformaciones en las condiciones materiales de trabajo; deben desarrollarse en base al principio de la realidad. Y, como ésta es cambiante, las organizaciones son instituciones definidas históricamente y, por tanto, se transforman también. No se trata de querer una organización gremial o sindical porque sí, se trata de definir qué organización se requiere en determinadas circunstancias históricas. En los tiempos que corren debemos definir no sólo cómo hacer frente a las políticas de mercado en la educación, sino que también cómo avanzar hacia el sistema educativo que queremos y la sociedad que anhelamos y en tal tarea pensar el tipo de organización que facilita esa enorme misión.

Nuestro horizonte inmediato debe estar orientado a buscar una organización que convoque a la mayoría de los trabajadores de la educación del país. Que se funda en una ética, moral y disciplina férrea, siendo estas cualidades tanto de sus dirigentes como de sus asociados. Capacidad intelectual y humana es lo que abunda en los maestros y maestras de Chile para iniciar este desafío.

Eduardo González Navarro.
Profesor de Historia



CONSEJO GREMIAL: UN ESPACIO DE ORGANIZACIÓN DOCENTE

La organización docente es uno de los temas más importantes y necesarios al momento de instalar y fortalecer las luchas gremiales del profesorado en su conjunto. En este contexto, surge un espacio de organización al interior de las escuelas y liceos como parte fundamental de la estructura organizacional del Colegio de Profesores de Chile (COPROCHI), nos referimos a los Consejos gremiales, instancia que presenta la base en la que se sustenta la organización de los colegiados y colegiadas. Desde allí se eligen a los representantes del COPROCHI a nivel comunal, regional, provincial y nacional.

El Consejo Gremial, tiene como principal objetivo promover la formación, representación, participación y defensa de los derechos laborales y asegurar las condiciones adecuadas para el desarrollo pleno del ejercicio docente.

Los aspectos claves que se deben manejar para la conformación del Consejo gremial en los establecimientos educacionales y la participación efectiva de sus miembros en dicha organización son los siguientes:

- El Consejo gremial, es una organización conformada por docentes que desempeñan sus labores profesionales en un mismo centro educativo. Este órgano, es presidido por una directiva compuesta por un presidente, secretario y tesorero.
- Los y las docentes que se encuentren interesados en integrar el equipo de dirigentes del consejo gremial deben participar en un proceso eleccionario que se realiza anualmente en el mes de abril, pudiendo ser adelantado al mes de marzo si el Consejo así lo requiere. Los candidatos, deben contar con una antigüedad de colegiatura de al menos 6 meses, a menos que no exista ningún socio con esa antigüedad. Las inscripciones pueden realizarse hasta 24 horas antes de producirse la elección en el establecimiento escolar respectivo. La elección de los cargos se hará por el sistema de elección universal, con voto secreto, directo e informado. Los docentes no colegiados pueden participar en la elección con el objeto de dar mayor legitimidad y democracia al proceso eleccionario.

Una vez realizado el escrutinio, el equipo será constituido por las tres primeras mayorías siendo presidente del Consejo Gremial quien obtenga la primera mayoría en votos. En caso de empates, la antigüedad será un factor a considerar en el proceso de elección. Los Establecimientos con menos de diez profesores colegiados deben elegir un cargo directivo por acuerdo y el elegido será su representante ante la asamblea.

(...) si consideramos que en la actualidad aproximadamente el 50% del profesorado desempeña sus labores profesionales en el sector particular subvencionado cuya estructura organizacional son los sindicatos. (...) Esta situación nos obliga como gremio a reflexionar acerca de nuestra actual forma de organización para lograr mayor representatividad del magisterio.

Dentro de las principales funciones y deberes que debe desempeñar el Consejo Gremial, podemos considerar:

- Reunirse, a lo menos, cada 30 días.
- Conocer y discutir los temas atingentes a la profe - sión docente.
- Acatar y responsabilizarse de los acuerdos de los organismos superiores de la Institución.
- Constituir comisiones de análisis de la situación educativa, administrativa y asistencias de su establecimiento escolar.
- Proponer a las instancias superiores del Colegio de Profesores y la comunidad local las inquietudes, sugerencias y estudios dentro del marco de los objetivos de la organización.
- Promover los objetivos, planes y acciones del Colegio de Profesores en el conjunto del profesorado, motivándolos a incorporarse y participar de la vida interna de la organización.

También, debemos considerar las funciones que debe cumplir cada uno de los componentes del Consejo Gremial:

El/La PRESIDENTE/A: es el representante del consejo ante el directorio Comunal del Colegio de Profesores. Entre sus principales funciones podemos mencionar:

- Presidir las sesiones de Directorio y de Asamblea del Establecimiento.
- Convocar las sesiones de Directorio y de la Asamblea del Establecimiento.
- Firmar actas, documentos y comunicaciones que emanen del Directorio y de las Asambleas.
- Coordinar y asegurar el funcionamiento de las comisiones que se logren crear.

En segundo lugar, El/La SECRETARIO/A,
será el encargado de:

- Llevar las actas de sesiones de Asambleas y Directiva.
- Citar a sesiones.
- Llevar un libro de registro de integrantes del Consejo Gremial.
- Subrogar al Presidente en caso de ausencia temporal.
- Firmar con el Presidente los documentos que emanen del Consejo Gremial.

Por último, El/La TESORERO/A,
tendrá la obligación de:

- Presentar un proyecto anual de captación de fondos y rendir cuenta de su realización.
- Firmar con el Presidente los documentos que impliquen movimiento de dinero.
- Tener a su cargo los fondos que eventualmente posea el Consejo Gremial.

En síntesis, el Consejo Gremial se presenta como una alternativa de organización interna que se establece en una misma institución y que tiene como misión fundamental fortalecer la organización docente, mediante la "formación y representación" en los distintos espacios de trabajo del profesorado. Desde esta perspectiva, entendemos que el Consejo gremial tiene una importante responsabilidad, en cuanto a la elección de sus dirigentes en los distintos espacios que conforman la estructura del Colegio de Profesores, además de incentivar a sus miembros a participar activamente de este espacio, proponiendo temáticas para la problematización y junto con ello, gestionar instancias de formación y trabajo acorde a las necesidades del Consejo, además de representarlo en las diversas actividades gremiales.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, el profesorado tiene la responsabilidad de tomar conciencia de la imperante necesidad de formación y organización de nuestro gremio para lograr la cohesión necesaria que nos permita proyectar y reivindicar nuestras luchas, defender nuestros derechos y asegurar las condiciones laborales adecuadas para el ejercicio digno de nuestra profesión. Sin embargo, cabe preguntarnos si este objetivo de organización y representatividad del magisterio se logra cumplir en su real dimensión, si consideramos que en la actualidad aproximadamente el 50% del profesorado desempeña sus labores profesionales en el sector particular subvencionado cuya estructura organizacional son los sindicatos y en donde la regulación de sus condiciones laborales se basa, esencialmente, por el código del trabajo. Esta situación nos obliga como gremio a reflexionar acerca de nuestra actual forma de organización y las bases que la constituyen con el objetivo de definir con mayor claridad el tipo de organización que necesitamos para lograr mayor representatividad del magisterio.

No obstante, independientemente de la organización que represente al profesorado, ésta debe poseer un espíritu de trabajo y compromiso férreo, basado en principios fundamentales como: DISCIPLINA, HONESTIDAD, SOLIDARIDAD Y CONFIANZA que permitan impulsar con fuerza las futuras luchas. En este sentido, las dirigencias deben asumirse como un modelo de comportamiento tanto en su dimensión profesional, política, como personal, pues en ellas se depositan altos niveles de confianza. Junto con ello, es fundamental mantener una actitud proactiva, democrática, respetuosa y responsable que promueva el debate, la reflexión y la unidad permanente con el fin de consolidar y proyectar la organización en el tiempo.

Sólo la organización y la lucha nos llevarán a la conquista de mejores condiciones laborales para las y los profesores de nuestro país.

ANDREA APABLAZA HURTADO

TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN EN SANTIAGO: CONSTRUYENDO ESPACIOS PARA UNA NUEVA ORGANIZACIÓN

Así como corren nuevos vientos para la organización docente en el puerto de Valparaíso, en Santiago también comenzamos a asumir mayor protagonismo en los procesos de organización de los trabajadores de la educación. Desde una lectura crítica al actual momento de la organización docente, colocando el centro en la unidad de la comunidad educativa como sujetos constructores de los procesos educativos, asumiendo una fuerte crítica a la precarización del trabajo docente y a la mercantilización de la educación en todos sus niveles, y enfatizando en la construcción de un proyecto educativo en base al concepto de educación como derecho social y la pedagogía como acto de compromiso social -entre otras múltiples e importantes ideas- hemos comenzado a coordinar, construir y organizar una serie de trabajos que desde hace un largo tiempo realizábamos de manera aislada diferentes individualidades, colectivos y organizaciones que trabajamos en Santiago.

De este modo, en base a la existencia de instancias previas de trabajo y reconocimiento como lo fueron el "Encuentro de Trabajadores de la Educación", el "Congreso Social por un Proyecto Educativo", el desarrollo de instancias como "Diálogos educativos", el Encuentro "Ciudad Educadora", entre otros, sumados al trabajo y encuentro constante en escuelas y liceos, nos hemos levantamos en busca de posicionar la voz de los trabajadores de la educación en el actual debate educativo, buscando que ésta se escuche y sea una de las voces protagonistas en la construcción de un nuevo sistema.

En momentos en que la organización docente atraviesa por una situación compleja, con bajos niveles de representatividad, un fuerte distanciamiento con los docentes de base, la concentración del discurso público en temas reivindicativos laborales y una escasa capacidad de generar discurso educativo que sea convocante y dé cuenta de una posición auténtica de los trabajadores de la educación, es que hemos buscado reunir esfuerzos en pos de trabajar por ser alternativa y propuesta organizativa.

Caminos de organización: De la "Red de Colectivos Docentes" a la "Escuela Sindical Permanente".
El espacio que ha dado cabida a estas inquietudes, fue en un comienzo la "Red de Colectivos Docentes". Esta instancia nace a finales del año 2011 en busca de coordinar una serie de trabajos de base realizados por distintos colectivos de trabajadores de la educación, académicos y estudiantes universitarios. El ahínco de la coordinación de los colectivos se sustenta en una constante búsqueda por encontrar un espacio de convergencia de diferentes esfuerzos aislados que hemos venido trabajando desde distintas perspectivas al interior de la organización de los trabajadores de la Educación. De este modo, el espacio permitió reunir el trabajo de base en sindicatos y comunales del Colegio de Profesores, la organización de los estudiantes y docentes de pedagogía, con la construcción de conocimiento pedagógico.

Este espacio ha reunido a docentes y estudiantes pertenecientes al colectivo Diatriba, la Red ESTRADO, la Corriente Popular de Educación, el grupo de Estudios del Trabajo Docente, Centro Alerta, estudiantes de pedagogía de la Universidad de Chile, la Mancomunal de pensamiento crítico y distintos profesores y profesoras que desde hace un tiempo han intentado levantar alternativas de organización dentro y fuera de los comunales y regionales del Colegio de Profesores. Es así como, uno de nuestros principales objetivos fue y sigue siendo, reunir y unificar los diferentes esfuerzos

organizativos existentes en la región metropolitana y que en diversas instancias de las movilizaciones del año 2011, nos encontramos y coincidíamos en la necesidad de revisar y evaluar la actual situación de la organización docente. En esta línea, nuestro trabajo nos ha hecho poner énfasis en la necesidad de conocer la historia de la organización docente de modo de revisar su presente en base a la necesidad urgente de posicionar nuevas formas de organización y ejes discursivos que nos permitan avanzar en la constitución del profesorado y de los trabajadores de la educación como actores relevantes de la construcción de un nuevo proyecto educativo.

Al momento que la "Red" fue ganando en constancia y trabajo, hemos comenzado a trabajar en la generación de un discurso base que nos permita avanzar en la construcción de nuevos espacios de organización que potencien el trabajo que algunos compañeros ya están realizando a nivel "educativo" en el amplio sentido del término, es decir, trabajo de organización de base de trabajadores de la educación, producción de discurso pedagógico y trabajos de educación popular.

A modo de síntesis, la Red de Colectivos Docentes se configuró como un esfuerzo organizativo que buscó coordinar experiencias de organización en pos de generar espacios de reflexión y organización docente de nuevo tipo, en donde los trabajadores de la educación tengamos un discurso sólido, con participación de base que privilegie el desarrollo de los problemas educativos y la defensa de los derechos de los trabajadores de la educación.

Hoy, luego de una exitosa experiencia de autoformación en la "Escuela de Formación Sindical. Construyendo una nueva organización desde los trabajadores de la Educación", fuimos capaces de ampliar la red de trabajo y nos hemos constituido en la "Escuela Sindical Permanente", espacio de autoformación y organización, que aparte de dar opciones para avanzar en el posicionamiento al interior de la organización y el discurso docente desde una perspectiva educativa crítica; ha concentrado su trabajo en el apoyo directo a trabajadores organizados, por medio de apoyo sindical y talleres de salud laboral, al mismo tiempo que ha intensificado el trabajo con estudiantes de pedagogía.

De este modo, avanzando en la autoformación y organización interna de los trabajadores de la educación, vamos construyendo camino en la formación de nuevos surcos de organización.

JAVIER INSUNZA MORA,
Dirigente sindical y gremial Ñuñoa, miembro de la Escuela Sindical Permanente Santiago y del colectivo Corriente Popular de Educación.



¿QUÉ EDUCACIÓN PÚBLICA QUIERE EL GOBIERNO?

Sin duda la educación municipal ha sufrido vertiginosos cambios en estos últimos tiempos, pero uno de los más visibles y concretos radica en la disminución de matrículas. Éstas han caído progresivamente en gran parte de las comunas de Chile.

El año 2008, por primera vez en la historia, los alumnos que estudian en las escuelas particulares subvencionadas superaron en número a quienes asisten a los colegios municipales. Para el año 2013 se proyecta que los últimos concentren menos de un tercio de la matrícula nacional, transitando de un sistema de educación de provisión mixta a un sistema privado con un complemento público. El tránsito de las y los estudiantes de la educación municipal a la particular subvencionada es una constante y ,día a día, nos enteramos acerca del cierre y/o fusiones de escuelas públicas. ("El desalojo de la fundación pública": Fundación SOL).

Al revisar la información según dependencia administrativa, se puede observar que el declive de la educación municipal se produce principalmente en los últimos 10 años, período en el que la matrícula cae un 22,5% (siendo que entre 1990 y 2000 aumenta un 9,7%). En cambio, la matrícula en las escuelas particulares subvencionadas aumenta un 78,8% entre 1990 y 2009. Entre las 30 comunas que presentan mayor disminución de escuelas municipales se encuentran Concepción (31), Los Ángeles (24), Temuco (21), Cauquenes (19), Nueva Imperial (16), Angol (15), San Carlos (14), Talcahuano (14), Valparaíso (13), Osorno (13).

¿Qué explica este proceso? Para las autoridades el vaciamiento de la educación pública se debe a las tomas y paros. Es decir, las movilizaciones por la defensa de la educación pública gratuita, generarían el proceso inverso al deseado. En tal sentido, por ejemplo, se sitúan las declaraciones del gerente de la Corporación Municipal de Valparaíso, Gustavo Mortara, entregadas en entrevista a Radio Bío Bío, a inicios de año, en donde haciendo un particular llamado al Colegio de Profesores, afirma: "(la entidad) debiera colaborar y evitar los paros, las tomas y las movilizaciones porque la gente se lleva a los niños de las escuelas municipales a los colegios particulares". El señor Mortara no hace más que repetir la vieja tesis oficialista que esconde deliberadamente las causas estructurales de la crisis de la educación pública, a saber, el sistema de administración y, más importante aún, el sistema de financiamiento vía subvención escolar que hace competir a los establecimientos por la captura de estudiantes y ampara el lucro de las escuelas subvencionadas. Estas son las causas reales de la crisis de la educación pública de nuestro país. Toda persona mínimamente informada lo sabe.

¿Qué esconden los gobernantes de estas últimas décadas detrás del asesinato de la educación pública? El fin total de este tipo de educación es inviable. No lo harán. Su proyecto y, en particular, el del Presidente Piñera, busca reducir a su mínima expresión la educación pública, la cual sólo debe hacerse cargo de los niños "asistémicos" provenientes de familias que no son capaces de, ni siquiera endeudarse en una escuela subvencionada. En este marco, todo indica que operarían conjuntamente las escuelas Bicentenario que como es sabido, agrupan a los mejores estudiantes de las clases populares, para de este modo, hacer creer que la educación pública es de alta excelencia. Lo que se pretende hacer creer a la opinión pública es que una escuela municipal puede competir en el sistema de mercado alcanzando la calidad de las escuelas privadas o subvencionadas particulares, bajo la lógica de la competitividad.

¿Cuáles son las soluciones para evitar la migración de alumnos hacia establecimientos subvencionados y defender una educación pública de excelencia? Eliminar el sistema de subvenciones por asistencia, como mecanismo de financiamiento de las escuelas y estructurar un sistema de ingresos fijos directos a las escuelas según sus propias necesidades emanadas de toda la comunidad educativa.

Katherine Williams
Profesora de Lenguaje.

DESCUENTO SÍ. PAGO NO.
La deuda previsional de los maestros en Valparaíso

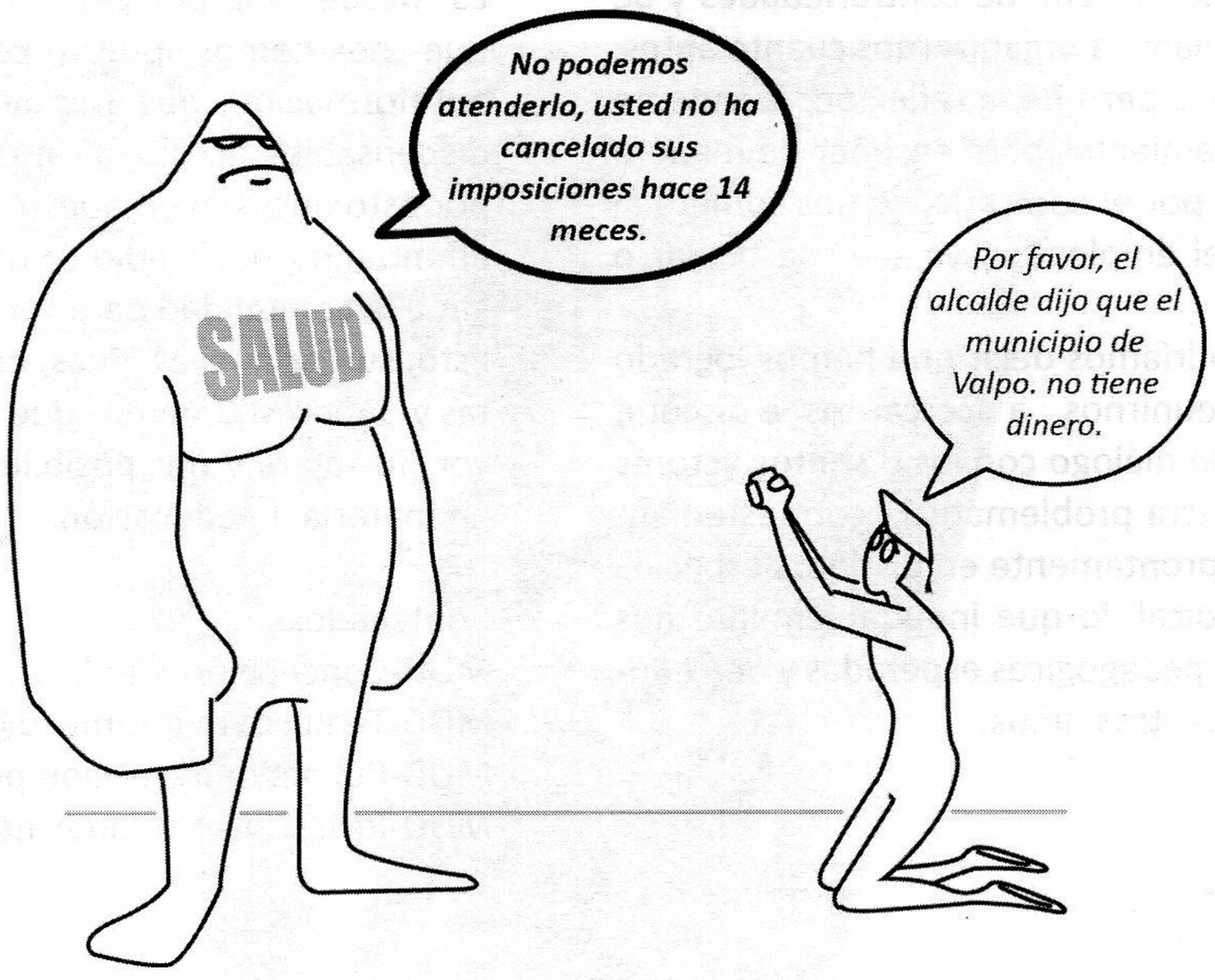
Hace varios meses las y los trabajadores de la Corporación Municipal de Valparaíso (CORMUVAL) han sufrido irregularidades en el cumplimiento de los compromisos legales por parte del empleador. Hemos sido víctimas del no pago de las cotizaciones de las AFPs, FONASA o ISAPRE, las que sin embargo, son descontadas mes a mes.

Esta situación irregular e ilegal, ha conllevado a graves problemas para muchos trabajadores de la CORMUVAL, presentándose por ejemplo, varios casos donde han sido derivados a DICOM por no cumplir con los pagos correspondientes a las deudas contratadas con empresas privadas. Más grave aún, se han conocido dramáticas situaciones de docentes que se les ha negado la atención de salud por la misma situación: el no pago de las cotizaciones.

Ante la insistencia de los trabajadores al exigir el pago de sus descuentos legales, el alcalde de la comuna, Jorge Castro, simplemente se ha dedicado a justificar y lamentarse constantemente por la grave crisis que vive Valparaíso, haciendo mención a que tal situación ha provocado la imposibilidad de cumplir los compromisos con sus trabajadores. "Nos falta un resto para poder cancelar los sueldos de profesores, pues no queremos seguir igual que el año pasado declarando las imposiciones pero no cancelándolas, anhelamos cancelar el bruto de los sueldo a nuestros docentes, pero el dinero no nos alcanza", señaló el edil de la ciudad puerto, cuando se reunió con el Ministro de Educación solicitando un apoyo extraordinario para poder solventar los gastos del área educación de la municipalidad porteña.

Hoy, estas responsabilidades siguen evadiéndose. Existen trabajadores de la educación que suman más de 14 meses sin pago de sus cotizaciones. En resumidas cuentas, hoy podemos identificar varios orígenes a la grave situación que viven los trabajadores de la educación de la comuna de Valparaíso, pero uno es el estructural y de fondo. Los recursos por subvención son del todo insuficientes, de ahí la necesidad de acabar definitivamente con este mecanismo de mercado.

¿Qué más debemos esperar los trabajadores de la educación de Valparaíso para que se pague lo que se nos adeuda? ¿Una segunda deuda histórica?



¡AVANZA, AVANZA EL MUD QUE NO TRANZA!

MUD– CONCEPCIÓN

Si sólo nos quedamos con el actual escenario, pareciera muy difícil cambiar nuestra actual situación. Sin embargo, nosotros creemos que esta realidad es revertible, y para eso necesitamos la voluntad de cada uno de nosotros. Como Movimiento por la Unidad Docente – Concepción, estamos convencidos que sólo lograremos avanzar si nos organizamos en torno a demandas discutidas y establecidas por todos y todas, y si nos preocupamos de realizar una crítica al actual modelo educacional en Chile, de manera informada y con propuestas claras. Sabemos que para lograr este objetivo debemos trabajar duro y de manera profesional, y también que debemos sumar cada vez a más profesores y profesoras deseosos de trabajar para transformar nuestra sociedad. Además, comprendemos que la unidad de los docentes no sólo se puede dar a nivel local o regional, sino que debe ser una unidad de carácter nacional. Los problemas de los profesores y profesoras de Concepción son los mismos que los de Arica, Iquique o Punta Arenas, por lo tanto, los análisis sobre el actual sistema educacional deben ser compartidos por todos, y se deben ir estableciendo demandas nacionales, marcadas por la claridad y la unidad. La invitación está abierta. ¡A sumarse al MUD – Concepción!

MUD- TEMUCO:

Conscientes de la complejidad de nuestro territorio y de las particularidades de un lugar marcado por una historia de ocupación y abuso, con un presente lleno de contradicciones, nos hemos propuesto levantar este trabajo de unidad y organización entre profesores de la zona. Un quehacer lleno de contrariedades y de incertidumbres nos llama a organizarnos cuanto antes, aquí, donde no se nos permite la reflexión, donde no se nos dota de herramientas para enseñar de manera íntegra, donde muy por el contrario, se nos somete al miedo constante del empleador, ya sea particular o municipal.

De alguna forma podríamos decir que hemos logrado vencer el miedo a reunirnos, a acercarnos, a discutir, abriendo espacios de diálogo con los distintos actores que comparten nuestra problemática, con estudiantes de pedagogía y prontamente en distintos espacios de organización sindical, lo que indudablemente nos llevará a las mejoras pedagógicas esperadas y una educación digna para nuestros niños.

MUD- PUCÓN

La Sección Pucón, del Movimiento por la Unidad Docente se constituye durante el segundo semestre del presente año, presentándose en primer término como un espacio de educación en cuanto a nuestros derechos laborales, de organización de nuestras reivindicaciones gremiales y de reflexión de nuestras prácticas pedagógicas en el adverso escenario (político-económico) en que nos encontramos situados.

El MUD-Pucón, además se ha transformado en un espacio de unión de distintas experiencias de organización, principalmente del mundo particular subvencionado y con ello, por cierto, de tipo sindical que se encontraban atomizadas, por lo que resulta del todo necesario compartirlas con el objeto de recoger lecciones que nos permitan proyectar el futuro de la organización del profesorado, desde una perspectiva unitaria, haciendo uso del espacio que representa al profesorado a nivel nacional.

MUD- REGIÓN METROPOLITANA

Surgimos con el sentimiento y certeza del carácter urgente de organización, formación y difusión de las necesidades, críticas y reflexiones del cuerpo docente. De esta manera, vamos configurándonos paulatinamente con profesores y estudiantes de pedagogía que sostenemos que la educación, como la principal coyuntura actual, nos recuerda que las necesidades de los docentes por levantar una mejor educación nunca han dejado de existir y que, como profesores, tenemos el deber de empoderarnos del rol que jugamos en la sociedad.

Es desde una perspectiva crítica, diversa y reflexiva que nos hemos puesto como meta más cercana la autoformación, que nos permita manejar temas indispensables acerca de nuestra práctica docente. Es por esto que, si bien nuestro grupo está en formación, apuntamos, por medio de diferentes actividades, a llegar a la comunidad para sumar más interesados y, con esto, sumar nuevas ideas, enfoques, críticas, propuestas y saberes. Creemos que la pluralidad generará mayor fortaleza y nos posibilitará tocar todas las aristas en materia de educación.

Contáctalos:

MUD-Concepción: mud.concepcion@gmail.com

MUD-Temuco: mudtemuco@gmail.com

MUD-Pucón: mud.seccion.pucon@gmail.com

MUD-RM: contacto.mudrm@gmail.com

Por la unión de todos los trabajadores y trabajadoras para la mejora en las condiciones laborales, por un sueldo digno, por una salud, vivienda y educación de calidad y para la construcción de un país justo, les dejamos estas palabras urdidas al sol en la riqueza de la tierra de nuestra patria para llenarnos de convicción en la unidad de toda la clase trabajadora.

CAMINO A SAN LORENZO

Estoy sacando un camino pa` la mina San Lorenzo
Luchando con muchas piedras y con sacrificio inmenso
Con un tractor chiquitito llegamos a los romeritos
Y con mucha dificultad avanzábamos muy poquito.

Después llegó nueva máquina con un operador grande
Hicimos la primera curva y pasamos por agua grande
Entre penas y resongos llegamos a la majada
Ay para nosotros era la segunda llegada.

De ahí se divisa la mina, metida en un coletón
Si miramos con paciencia, pucha que falta montón
El ánimo no se pierde, y la lucha es permanente
El Beto quiere llegar, a la mina con su gente.

Todos hemos cooperado, cada uno de cualquier modo
Entre el Pato, el Cate y don Godo, todos como han
podido,
Y haciéndonos la comida, la Vilma con su marido
Si de cooperación se trata, no puedo dejar de nombrar
De apodo le dicen el Indio, y bueno pa` trabajar.

Ojalá esto resulte, para nosotros lo mejor
Porque dice don Alberto, que cobre hay a montón
Yo a lo mejor no veo, a esta mina explotar
Ni tampoco bajar los camiones, cargados con mineral
Pero me tendrán que recordad al que sacó el camino
Por la quebrada de algarrobal...

JUAN ORTIZ ROBLEDO
(53 años, minero de profesión)



La educación chilena no se vende... ¡Se defiende! ara ello organízate y participa en los espacios de tus cuelas, colegios y liceos. Los consejos de profesores, comités paritarios, gremiales, sindicatos son de los trabajadores. Hoy más que nunca organización y unidad de las y los trabajadores de la educación.

Educando para transformar

Movimiento por la Unidad Docente

MUD











EDICIÓN N°4, DICIEMBRE 2012

EDUCACIÓN

los profesores tenemos mucho que decir

Contáctanos: www.revistaeducacion.cl / contactomud@gmail.com / Facebook: Movimiento Por la Unidad Docente / twitter: @Revista_E