

XV Congreso Nacional de la FENAPES

Asuntos Laborales

Aportes para la discusión



Adrián Mesa, Alicia Farías, Andrea Carrera, Arles Galli, Carina Benoit, Caty Maldonado, Fernando Braidá, Julia Núñez, Julio Moreira, Leticia Beguerie, Líber Assanelli, Manuela Alfonzo, María Noel Graffigna, Natalia Rial, Pablo Siqueira, Rafael Fernández, Sebastián Jordan, Soledad Cavada y Soraya Ghede

Los planteos que se realizan en este documento pretenden ser un insumo para la discusión que se inicia en el Congreso y prosigue luego en el trabajo cotidiano de cada Comisión

Diciembre de 2015

ESTRUCTURA DEL TRABAJO

1) Análisis sobre Régimen de Licencias:

- a) Acerca de lo establecido en el Estatuto del Funcionario Docente
 - i. Artículo 50
 - ii. Artículo 69
 - iii. Artículo 70
 - iv. Artículo 71
 - v. Artículo 72
 - vi. Artículo 73
 - vii. Artículo 74
 - viii. Artículo 75
 - ix. Artículo 76
 - x. Artículo 77
- b) Acerca de lo establecido en el Anexo IV
- c) Acerca de lo establecido en el Anexo VII

2) Análisis sobre Renuncias por Coincidencia Horaria

- a) Consideraciones generales
- b) Derechos de todo trabajador docente
- c) Propuestas

3) Ordenamiento docente

- a) Circular 2145
- b) Circular 2393
- c) Consideraciones generales
- d) ¿Cuál debe ser el criterio de ordenamiento de los docentes?
- e) Propuestas

4) Evaluación docente

- a) ¿Quién nos evalúa?
- b) ¿Qué se nos evalúa?
 - i. Informes de Inspección
 - Lo que dice la norma
 - Análisis
 - Propuestas
 - ii. Informes de Dirección
 - Lo que dice la norma
 - Análisis
 - Propuestas
 - iii. Qué se nos evalúa en cada una de las asignaturas
 - Aptitud docente
 - Actividad computada
- c) ¿Para qué se nos evalúa?

1) ANÁLISIS SOBRE EL RÉGIMEN DE LICENCIAS A QUE TIENEN DERECHO LOS DOCENTES EN LA ÓRBITA DE LA ANEP

El régimen de licencias a que tienen derecho los docentes en la órbita de la ANEP se encuentra reglamentado en una serie de Leyes Nacionales, el Estatuto del Funcionario Docente (EFD) y Anexos al mismo y en una variedad de Actas, Resoluciones y Circulares emanadas de CODICEN y CES.

a) Acerca de lo establecido en el Estatuto del Funcionario Docente

Los derechos vinculados a licencias del cuerpo docente en el EFD abarcan los artículos 50, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76 y 77.

i. Artículo 50

El artículo 50 establece las **ausencias que no serán consideradas** a los efectos de determinar la **ACTIVIDAD COMPUTADA** del docente. Entre las excepciones para el cómputo fueron expresamente contempladas:

1. El cumplimiento de una comisión de servicios (dentro o fuera del país) encomendada por la autoridad competente.
2. Asistencia a cursos, participación en concursos o pruebas para las que haya sido designado el profesor.
3. Becas en el Ente.
4. Tribunales examinadores y de concursos, asistencia a reuniones convocadas por el Organismo.
5. Maternidad o relacionadas a la maternidad durante los primeros seis meses de vida del hijo debidamente certificada por los servicios médicos oficiales.
6. Duelo.
7. Enfermedad en casos excepcionales siempre que se prolongue por un período mayor a 10 días.
8. Paros y huelgas.
9. Intervenciones quirúrgicas (mamarias-oncológicas).

Valoraciones y modificaciones propuestas al artículo 50:

La existencia de una serie de ausencias no contabilizables para la actividad computada resulta pertinente y deseable, pues en esencia eximen al docente de una penalización por faltas no imputables a su voluntad, estableciendo el derecho a no contabilizarse las inasistencias que en

modo alguno pueden expresar su responsabilidad para el desarrollo profesional. En este sentido, entendemos que la Federación Nacional de Profesores deberá defender la conservación del espíritu de dicho artículo e impulsar una férrea lucha por la ampliación de los derechos contenidos en el mismo. **Excepción expresa de una modificación del sistema de evaluación docente actual por un régimen en el que las ausencias no sean tenidas en cuenta para la adjudicación de puntaje o lugar de prelación del profesor (aspecto que debería ser considerado en las discusiones de esta Federación respecto al sistema de evaluación docente).**

El artículo 50 del EFD debería pensarse en término de vacíos legales. Según las situaciones reales a que asisten los compañeros, qué licencias o excepciones no aparecen contempladas y sería deseable fueran expresamente establecidas. Algunas puntualizaciones que se nos ocurren respecto a esto son:

1. Acerca del inciso 5, licencia por maternidad y afines a la misma durante los primeros seis meses de vida del hijo, siempre que dicha licencia sea acreditada por el servicio médico de la ANEP. Deberían realizarse las siguientes modificaciones:

- ✓ El término “afín” deberá especificarse y **expresamente deberá reconocerse vinculada a la licencia maternal la depresión post parto** (que al día de hoy aparece negada por los servicios médicos de la ANEP).
- ✓ En cuanto a los plazos, **sería conveniente que el término de dicho derecho fuera extendido al año de vida del hijo** y no concedido únicamente durante los primeros seis meses de vida del niño.

2. Acerca del inciso 7, reglamentado por el Anexo IV, instructivo para determinar los casos excepcionales a que hace referencia la norma sobre enfermedades que no se contabilizarán para el cálculo de la actividad computada (Resolución N°43. Acta N° 53 del 26 de Junio de 1988. Rectificado por Resolución N° 12, Acta 43 del 13 de Julio de 2004), decimos que deberían realizarse las siguientes modificaciones:

- ✓ Que toda licencia médica debidamente atestiguada por el médico tratante y constatada por los Servicios Médicos oficiales del organismo, constituyen un impedimento para asistir al desempeño de funciones, sea el plazo de dicho inconveniente superior o inferior a los diez días. **En modo alguno esta Federación deberá aceptar que los trabajadores sean penalizados en su acceso al trabajo para el año próximo (contabilizándose las inasistencias por enfermedad para la actividad computada) sea cual fuere el plazo de dolencia y recuperación del trabajador.** Por otra parte, las licencias por enfermedad que

aquejan comúnmente a los docentes suelen no superar los diez días (gripes, infecciones respiratorias, laringitis, gastro-enterocolitis, etc.) y constituye un castigo para el profesional contabilizar dichas ausencias siendo que enfermarse no configura un acto voluntario.

- ✓ En cuanto a los padecimientos superiores a diez días, decimos que **resulta inadmisibile que la Administración reglamente una serie de dolencias y descarte otras.**
- ✓ Consecuentemente, la FENAPES recogerá dentro de sus reivindicaciones y principios que: **ninguna licencia por enfermedad, del plazo que sea, deberá ser tenida en cuenta para efectuar la actividad calificada del docente.** En este sentido, serán incluidas las licencias médicas inferiores a diez días y, en el caso de las superiores a dicho término, quedarán eximidas todas de dicho cómputo.
- ✓ **Deberá exigirse quede sin efecto el Anexo IV del EFD** (instructivo que establece los casos en que las excepcionalidades calificadas serán de justificación. Resolución N°43. Acta N° 53 del 26 de Junio de 1988. Rectificado por Resolución N° 12, Acta 43 del 13 de Julio de 2004).

3. En cuanto al procedimiento establecido para las licencias médicas de excepcionalidad en el artículo 50 del EFD, entendemos que bajo ningún concepto puede la Junta Calificadora o los Servicios Médicos detentar la facultad de conceder este derecho o denegarlo. La Federación reivindicará el carácter inherente a la adjudicación de una licencia médica de su excepcionalidad para el cómputo de la actividad calificada, sin necesidad de que medie solicitud de parte interesada.

4. Deberán agregarse a las ausencias no computables para la actividad calificada aquellas vinculadas a la formación, en el entendido que por naturaleza la profesión docente requiere una formación permanente y actualización académica constante. Entiéndase comprendidas en esta categoría cursos con evaluación de grado y/o postgrado vinculados a la educación o asignatura de formación del profesor, con una carga horaria superior a las 40 horas.

5. Deberán agregarse a las excepcionalidades para el cómputo de la actividad calificada las inasistencias vinculadas a la realización de trámites dentro del organismo cuando no se dispongan de horarios de atención compatibles con la jornada de trabajo del docente.

ii. Artículo 69

Establece el derecho a la licencia anual ordinaria para los funcionarios docentes, determinando su coincidencia con el período vacacional, excepto para quienes deban cumplir funciones durante el momento de receso.

Valoraciones y modificaciones propuestas al artículo 69:

Actualmente los funcionarios docentes de la ANEP usufructuamos licencia anual reglamentaria sin percibir salario vacacional. Esta Federación deberá tomar entre sus luchas y reivindicaciones el mencionado derecho, evaluando las acciones individuales o coordinadas con otros sindicatos para su consecución.

iii. Artículo 70

Establece para los docentes, efectivos e interinos, el **derecho a hacer uso de licencia extraordinaria, con goce de sueldo**, la que se computará en días corridos. Deberá ser **solicitada con antelación** y su **causal debidamente acreditada**.

Asimismo establece una serie de causales por las cuales la administración concederá dicha licencia extraordinaria a los funcionarios docentes:

70.1 Enfermedad debidamente certificada por los Servicios Médicos oficiales

70.2 Maternidad

70.3 Lactancia

70.4 Duelo

70.5 Matrimonio

70.6 Paternidad

70.7 Donación de sangre, órganos o tejidos. Esta licencia puede usufructuarse hasta dos veces en el año

70.8 Cursos que guarden relación con la función y que se programen oficialmente

70.9 Usufructo de becas

70.10 Tareas o servicios especiales encomendados por el CODICEN, los consejos respectivos o requeridos por otros organismos estatales

70.11 Concursos y exámenes universitarios o de nivel de formación y perfeccionamiento docente

70.12 Reuniones de profesores obligatorias, mesas de exámenes o concursos en el ámbito de la enseñanza oficial y habilitada siempre que su horario coincida con el horario de trabajo

70.13 Motivos especiales. Un día por Papanicolaou y/o radiografía mamaria

70.14 Licencias sin goce de sueldo

Valoraciones y modificaciones propuestas al artículo 70:

1-Maternidad (70.2): Esta Federación hará suyo el reclamo y la lucha para extender la licencia maternal al primer año de vida del hijo, entendiendo este plazo pertinente para el desarrollo emocional del niño y para la organización familiar.

2-Paternidad (70.6): La Federación Nacional de Profesores reivindicará la extensión de la licencia por paternidad hasta 90 días hábiles a contar desde el nacimiento del hijo.

3-Duelo (70.4): La Federación Nacional de Profesores reivindica la extensión de la licencia por duelo a 20 días para los casos donde la norma establece 10 días y de 10 días para las ocasiones donde se determinan 4, siempre que el docente afectado necesite dicha extensión.

4-Licencia por estudio (Artículo 70.11): En lo relativo a días de licencia por estudio en oportunidad de concursos, exámenes universitarios o de formación y perfeccionamiento en ningún caso pueden quedar ligados a la voluntad o valoración de las Direcciones liceales concederlos. Deberán configurarse como un derecho efectivo si lo que se pretende es la formación permanente, la actualización académica de los profesores y la profesionalización de la tarea docente. El texto “Las Direcciones de los centros educacionales (...) podrán conceder (...)” deberá modificarse por “Todo docente tendrá derecho a X días de licencia en caso de estudio vinculado a concursos, exámenes universitarios o de formación y perfeccionamiento”.

5- Licencia por motivos especiales (Artículo 70.13): El encabezado del artículo 70 del EFD expresa que las licencias comprendidas en el mismo “deberá ser solicitada con antelación”. Para los casos excepcionales previstos en el inciso 13 resulta difícil implementar una solicitud anticipada cuando la licencia está motivada por problemas de salud de algún familiar cercano y/o a cargo del interesado en este derecho, dado que las enfermedades o accidentes vinculados al estado de salud no son previsibles. Entendemos que deberá promoverse el agregado: **“o coincidir la fecha de solicitud con la propuesta para su inicio”** o modificarse el texto de la siguiente forma: **“deberá solicitarse con antelación excepto en los casos que implique situaciones imprevistas de salud de algún familiar u otras de fuerza mayor”**.

Asimismo, deberían reglamentarse los tiempos concedidos a la administración para dar respuesta a dicha solicitud, acotándose a las 48 o 72 horas de realizado el pedido de licencia.

Consecuentemente deben quedar sin efecto las circulares 2936 del CES y 29/2009 de CODICEN (que establecen un régimen de 30 días para el trámite de licencias especiales, con y sin goce de sueldo).

6-Ambos agregados podrían extenderse a los casos de solicitud de licencia sin goce de sueldo. Actualmente la licencia sin goce de sueldo debe tramitarse como mínimo unos 30 días antes de la fecha a partir de la cual se solicita usufruirla, esta exigencia deberá exceptuar los casos donde se encuentran comprometidos aspectos vinculados a la salud de algún familiar cercano o al cuidado del docente interesado en el ejercicio de tal derecho.

7-Agregar al artículo 70 del EFD la noción de “reintegro antipedagógico”, fundamentalmente aplicable en casos de licencia por maternidad o lactancia. Esta noción permitiría salvaguardar los derechos de quien trabajó gran parte del año lectivo y aseguraría la continuidad pedagógica al estudiante, evitando la aberración de encontrarse un docente que no conoce a los alumnos y estudiantes que deben adaptarse a nuevos criterios y estilo de trabajo cuando se encuentra muy avanzado el año lectivo.

El reintegro antipedagógico nos remite al texto de la circular 1734, sobre la que referiremos posteriormente. Dicho texto puede considerarse antecedente o insumo para elaborar la noción de reintegro antipedagógico:

Art. 4º-“Momento antipedagógico de la finalización de la licencia. Cuando la finalización de la licencia coincida con una fecha en la que la Autoridad juzgue inconveniente el reintegro del docente beneficiario de aquélla, éste no se hará cargo de sus grupos sino que permanecerá en situación de licencia, en las condiciones económicas en que ésta fue concedida, hasta el comienzo del año docente siguiente, exceptuándose los casos de licencias con sueldo concedidas por certificaciones médicas”.

Será objeto de análisis por parte de esta Federación si el reintegro antipedagógico debiera excluir o contemplar las licencias médicas. Para cuyo caso podría plantearse que el docente suplente conserve los grupos (basado en la continuidad pedagógica para el estudiante y la “estabilidad” laboral para el profesional que viene desempeñándose) y el docente titular que debe reintegrarse lo haga en tareas complementarias, de apoyo a la institución educativa.

En este caso debe quedar específicamente establecido que la licencia por maternidad y lactancia no se consideran licencias médicas. También deberá establecerse la forma de solicitud o tramitación del reintegro antipedagógico y los tiempos de respuesta de la administración a los efectos de que los funcionarios actuantes (titular y suplente del cargo puedan ejercer una debida planificación profesional y personal).

Consideramos que los criterios para determinar el reintegro antipedagógico no pueden quedar librados a la mera voluntad de la administración, deberán estar aunque más no fuera parcialmente reglamentados. Una posible propuesta podría ser:

- a.** La administración analizará los casos de reintegros comprendidos entre el 15 de septiembre y el 1º de noviembre para CB, concediendo automáticamente los que excedan dicho plazo.
- b.** Para los grupos de bachillerato serán considerados antipedagógicos los reintegros que excedan el 1º de octubre y analizados los que se generen con antelación a dicho plazo.
- c.** para los casos de cursos semestrales serán considerados tiempos similares.

iv. Artículo 71

Faculta a las Direcciones liceales a conceder hasta cinco días durante el año lectivo a los docentes, siempre que exista razón fundada y no se afecte el normal funcionamiento del centro.

Valoraciones y modificaciones al artículo 71

Donde dice las Direcciones liceales “pueden”, impulsar el cambio por el enunciado “deben” conceder hasta cinco días de licencia durante el año lectivo en caso de existir razón fundada.

En cuanto al inciso 2 deja librada a la interpretación de las Direcciones la facultad de conceder o no estos días. ¿Qué se entiende por “normal funcionamiento del centro”? Podría considerarse que el normal funcionamiento es sin pérdida de curso para los estudiantes y en este caso le sería denegado el derecho al docente que solicita acogerse al artículo 71. Entonces, debería precisarse el alcance del inciso segundo o eliminarse completamente su contenido del texto comprendido en el artículo 71 del EFD.

v. Artículo 72

La concesión de una licencia extraordinaria SIN GOCE DE SUELDO determinará la pérdida del puntaje correspondiente a la actividad computada.

vi. Artículo 73

La concesión de una licencia extraordinaria CON GOCE DE SUELDO (con excepción de las comprendidas en el artículo 50 y los días previstos en el artículo 71) incidirán en el puntaje correspondiente a la ACTIVIDAD COMPUTADA en un porcentaje del 50% de las inasistencias efectivas.

Valoraciones y modificaciones al artículo 73

Proponemos mantener el contenido del artículo 73 en cuanto al cómputo de las inasistencias generadas por usufructo de una licencia con goce de sueldo.

vii. Artículo 74

Establece que la mera solicitud de una licencia o de su prorroga no autoriza al docente a ausentarse de sus funciones siendo sancionable el quebrantamiento de esta norma.

Valoraciones y modificaciones al artículo 74

En general las solicitudes de licencia con goce de sueldo (apreciable en los últimos tiempos) están vinculadas a casos de enfermedad de algún familiar cercano y su cuidado por parte del peticionante. En consecuencia los plazos exigidos por la normativa resultan inviables. Vinculado con esto es que solicitamos las modificaciones anteriormente expuesta al artículo 70 en sus incisos 13 y 14.

viii. Artículo 75

Licencia por desarrollo de investigaciones.

Sin propuesta de modificación.

ix. Artículo 76

Las faltas durante 15 días calendarios, consecutivos, sin causa justificada darán lugar a que se inicie el trámite correspondiente para comprobar la configuración del ABANDONO DE CARGO.

Sin propuesta de modificación.

x. Artículo 77

Establece que “Las inasistencias no autorizadas a no justificadas darán lugar a que los Directores de establecimientos educacionales o de otras oficinas docentes efectúen las comunicaciones del caso al finalizar cada mes, quedando la contaduría respectiva obligada a efectuar automáticamente los descuentos que correspondan en las retribuciones de los infractores”.

También establece que “las inasistencias con aviso implicarán descuento de la remuneración del día y las sin aviso la pérdida de haberes correspondientes a dos días, incluido el de la inasistencia, sin perjuicio de las sanciones a que diere lugar y de lo dispuesto en el artículo 72”.

Valoraciones y modificaciones al artículo 77:

Esta Federación no puede admitir que los jornales correspondientes a las inasistencias no justificadas con o sin aviso superen las horas de trabajo correspondientes al día de la inasistencia. En casos de inasistencias reiteradas con o sin aviso la administración cuenta con los mecanismos necesarios para ejercer el contralor y corregir las conductas de los funcionarios que creer no se ajustan a derecho pero en modo alguno corresponde una sanción económica superior al descuento de las horas que debían trabajarse.

Agregado a realizarse al régimen de licencias:

Sobre el cómputo de las inasistencias diremos que actualmente las mismas se registran y computan a todos los efectos por hora de clase. Ante lo cual podemos asistir a la injusta situación de un docente que habiéndose presentado a trabajar y desempeñando funciones durante 5, 6, 10 u 11 horas en el día afronte el registro de la falta y las pérdidas correspondientes a efectos de la

actividad calificada, presentismo, etc. por tener que retirarse a una o dos horas de clase. Consideramos pertinente a estos efectos que la Federación impulse para el caso de la actividad calificada y presentismo un registro porcentual a las horas que debieron dictarse durante la jornada laboral correspondiente. Por ejemplo: a estos efectos la inasistencia sólo se computará cuando supere la mitad de la carga horaria que debió dictar el docente en el día de la inasistencia. Este planteo se comprende si se considera que en la actualidad los docentes trabajan un promedio de 40 o 50 horas semanales y no las 20 que fueran deseables y en base a las cuales fue pensado el EFD.

b) Anexo IV: Instructivo (Interpretación art. 50 inc. 6º actual inciso 7º), aprobado por Resolución Nº 43, Acta Nº 53 de fecha 26 de julio de 1988, rectificado por Resolución Nº 12, Acta Nº 43 de fecha 13 de julio de 2004.

Con las modificaciones propuestas anteriormente al artículo 50 del Estatuto del Funcionario Docente quedaría sin efecto el contenido del presente anexo dado que este instructivo reglamenta las enfermedades y plazos por los cuales se eximen las inasistencias vinculadas del cómputo para la ACTIVIDAD CALIFICADA. En ningún caso la Federación Nacional de Profesores debería avalar que algunas dolencias fueran justificadas y otras no, ni tampoco aceptar para ellas plazos ya que en cualquier caso enfermarse es una realidad que no depende de la voluntad del trabajador ni expresa su responsabilidad para la tarea.

c) Anexo vii: Reglamento sobre licencias médicas de los funcionarios de la Administración Nacional de Educación Pública aprobado por Resolución nº20, Acta 35 de fecha 15 de mayo de 1986, Circular nº63

El anexo VII del Estatuto del Funcionario Docente establece los procedimientos para asignarse licencias médicas, maternal y por lactancia desde la ANEP, asimismo reglamenta la existencia y funcionamiento de las Juntas Médicas.

Respecto al régimen de licencias médicas hemos detectado una serie de inconvenientes acaecidos a la hora de tramitar una certificación o vacíos legales que terminan generando situaciones complejas y de desprotección para el trabajador. Veamos parcialmente algunos de estos problemas:

- 1- Recorte de las licencias otorgadas por los médicos tratantes o de cabecera de los docentes por los médicos certificadores de la ANEP.
- 2- Indicación expresa de permanencia en el domicilio en cualquier caso (a excepción de las licencias psiquiátricas), en cumplimiento de lo dispuesto por la presente reglamentación.
- 3- No previsión o existencia de licencia parcial o reintegro progresivo para aquellos docentes con tratamientos largos o patologías complejas.

1. Sobre la disminución por parte de los servicios médicos de la ANEP respecto de los días indicados por el médico tratante del profesor consideramos necesario atender al texto expreso del artículo segundo, donde consta que “Dicho **Dpto. (Médico) se limitará a certificar la veracidad del hecho por el cual se le consulta** y no le corresponde indicar tratamientos ni tampoco entrar a juzgar las derivaciones administrativas o jurídicas concurrentes”. Resulta suficientemente claro, a nuestro juicio, que el médico certificador de la ANEP tiene por función únicamente constatar la veracidad de la patología del docente no correspondiendo a su tarea la indicación de tratamiento alguno ni, en consecuencia, días de reposo necesarios para una saludable recuperación. Por el contrario, si se entendiera la tarea del médico certificador en sentido contrario a nuestra razón podría prescindirse de la previa consulta al médico de cabecera del paciente. Pues los profesionales médicos de la ANEP podrían indicar estudios, realizar el análisis de los mismos, diagnosticar el cuadro del paciente e indicar los pasos para la recuperación. Dicho con otras palabras si los médicos certificadores de la administración ejercieran su tarea en tal sentido podría prescindirse de la actuación de los servicios de salud (mutualista o salud pública) a que debe obligatoriamente concurrir el docente para tramitar su certificación. Evidentemente, existe entre el derecho y los hechos un desfasaje correspondiente a una actitud de la administración no ajustada a la letra de la norma.

El médico certificador realiza una especie de tarea administrativa en la cual es necesaria su saber pero en modo alguno ejerce un acto médico. Técnicamente podría decirse que el acto médico es ejercido por el médico tratante no por el certificador. En caso de recortarse o variarse el tratamiento este estaría ejerciendo un acto médico sobre otro acto médico efectuado previamente por otro profesional. Para esclarecer estos episodios, para dejar en claro qué tarea realiza cada profesional es que el artículo segundo debería incorporar a su texto un enunciado en el sentido del siguiente: **“en ningún caso el médico certificador podrá variar los días concedidos por el médico tratante para la recuperación del paciente”**.

Entendemos que el artículo décimo respalda las interpretaciones expresadas por cuando enuncia: “Los solicitantes de una licencia médica, deberán obtener de sus médicos tratantes un certificado en el conste el diagnóstico o la presunción del mismo (...)”. Del mismo modo que el artículo 11 resulta ambiguo y contribuye a la confusión vivida en la realidad, en cuanto al recorte de los días de tratamiento indicados al docente: “Los usuarios deberán, además, aportar los estudios que le sean requeridos, si las circunstancias así lo exigen, para **permitir un diagnóstico claro a los efectos de la fijación del plazo de licencia**”. Redactado en estos términos el artículo 11 abre nuevamente una serie de preguntas ¿qué profesional médico debe diagnosticar? ¿Quién determina los días y el tratamiento de recuperación? ¿ejerce el médico certificador un acto médico sobre otro acto médico? A nuestro juicio el artículo 11 debería suprimirse o modificarse, pudiendo únicamente exigir la documentación que respalde las dolencias sufridas por el profesional docente.

2. Otro problema planteado por los docentes de la capital es la indicación expresa de permanecer en el domicilio cuando se tramita una certificación médica (incluso cuando la recomendación es salir del domicilio). Esta indicación realizada por la administración a los médicos certificadores está amparada en lo dispuestos por el artículo 21 del presente anexo: “Todo funcionario en uso de licencia médica deberá permanecer en el domicilio por el lapso de la misma, salvo autorización expresa que conste en el formulario y dentro de los límites departamentales”. Entendemos que **la permanencia en el domicilio está estrictamente vinculada con las recomendaciones e indicaciones necesarias para la recuperación del paciente, por tanto, únicamente puede ser indicada por el médico tratante**. Por otro lado, el mal uso que algunas personas ocasionalmente puedan haber realizado del régimen de licencias médicas no configura argumento válido para recortar un derecho perteneciente al colectivo. Nuevamente recordamos que para los casos de abuso o desviación de la normativa la administración cuenta con los mecanismos disciplinarios para ajustar las conductas de sus funcionarios o aplicar las sanciones correspondientes. El derecho a la libertad está consagrado en la Constitución de la República y en modo alguno los funcionarios docentes de la ANEP resignamos esta prerrogativa al momento de emplearnos en el ente. ¿No le parece a usted que la administración excede sus facultades con esta decisión contradiciendo un derecho superior?

A nuestro juicio la norma debería de ser exactamente contraria a la actual redacción, toda persona en uso de licencia médica tendrá derecho a salir de su domicilio excepto expresa recomendación médica vinculada al tratamiento y recuperación de la dolencia que le afecta. (Recordemos el caso de las personas que viven solas y deben ocuparse de sus quehaceres mínimos aún en momentos en que se encuentran aquejados por una enfermedad).

3. Respecto al régimen de licencias médicas, **creemos tener un vacío legal importante en cuanto a la no existencia de un sistema de licencia parcial (facultad o posibilidad de licenciar una parte de la carga horaria)**. Creemos que esto haría que muchos docentes con necesidad de realizar tratamientos médicos o impulsados a tomar licencia total para reducir situaciones de estrés, continuarían con las tareas habituales pero reduciendo la carga horaria. La existencia de esta figura jurídica, actualmente no prevista, contribuiría a la salud del profesional docente y redundaría en un beneficio económico para la Administración (ya que en lugar de licenciar la totalidad de las horas deberá hacerlo únicamente con una parte de las mismas).

Asimismo, creemos **debería crearse la figura del reintegro progresivo** (reintegro a un porcentaje de las horas designadas al docente) para aquellos casos de enfermedades complejas donde el profesor ha estado amplio tiempo sin trabajar (pacientes con ciertas enfermedades autoinmunes, recuperados de tratamientos oncológicos, intervenciones quirúrgicas, etc.).

Acerca de las juntas médicas

Actualmente registramos planteos de compañeros que reciben un trato inapropiado o cuestionamientos al momento de la realización de una junta médica, fundamentalmente quienes ostentan una licencia psiquiátrica. Por esta razón consideramos necesario que el docente pueda acudir acompañado del profesional o persona de su confianza que deseen, en caso de preferirlo, a dicha instancia.

2) ANÁLISIS SOBRE RENUNCIAS POR COINCIDENCIA HORARIA: CONFECCIÓN DE HORARIOS Y ASPIRACIÓN HORARIA

a) Consideraciones generales

Cada año lectivo los docentes nos vemos sujetos a una arbitraria confección de horarios, para la cual se toma en cuenta, en algunos casos más que otros, una aspiración que para nada es determinante del resultado final de dicha confección.

No existe aún un criterio homogéneo, razonable, basado en la normativa que permita a los docentes por un lado negociar su aspiración horaria (en tanto los horarios de trabajo determinan sus condiciones laborales y por ende debería constituirse como materia de negociación colectiva), y por otro lado mantener sus horas de trabajo evitando renuncias que no surgen como iniciativa del trabajador, sino como una incapacidad de la administración para cumplir efectivamente con un acto administrativo como lo es la elección-designación.

Año a año constatamos renuncias por coincidencia horaria, violando el derecho al trabajo establecido en el art. 7º de la Constitución: *“Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecen por razones de interés general.”* De acuerdo con la circular 1624/79 sobre las tareas y responsabilidades de Directores, Subdirectores y Secretarios liceales; los secretarios deberán *“Confeccionar con el visto bueno del Director los horarios de clase, **teniendo en cuenta las reglamentaciones vigentes y los derechos de los Profesores**”*. Siendo que los profesores también somos trabajadores, los equipos de dirección estarían violando nuestro derecho al trabajo avalados por la pautas de elección de horas que rigen para el año lectivo siguiente.

Hemos sostenido que una de las grandes dificultades presente a comienzo del año lectivo está dada por el armado de horarios y las coincidencias de los cursos asignados a docentes que deben desempeñarse en más de un establecimiento educativo, poseen otra actividad pública o privada o simplemente intentan conjugar cincuenta horas de labor semanal con una organización personal y familiar. Esto hace que muchos profesores presenten renuncia a las horas asignadas por “razones horarias”, lo que significa una pérdida salarial para el trabajador, pues es de suponer que cada profesional aspira a la carga horaria que necesita para su organización personal. Ante esto decimos:

b) Derechos de todo trabajador docente

I- La renuncia es un acto voluntario: Ninguna dirección, cuerpo inspectivo o funcionario puede exigir la renuncia por estas u otras razones dado que la misma un acto voluntario. La mera

exigencia o insinuación vulnera un derecho adquirido por el docente y constituye una presión indebida por parte de las jerarquías que así lo manifestaren.

II- Renunciar o pretender la renuncia por razones horarias sería contrario a las normas: Ello es así porque implica sostener que se asignó un cargo público, con todas las formalidades que ello implica, sujeto a una condición (no explicitada en el acto ni en las bases establecidas para la adjudicación del empleo): la condición de que el sujeto pueda o no cumplir con las exigencias de la realidad. Tal situación es francamente inadmisibles respecto del procedimiento de adjudicación y toma de posesión de cargos y horas docentes así como de cualquier cargo público.

¿Por qué se vulneran las normas de procedimiento de adjudicación de cargos docentes y/o de cualquier empleo público? Por un lado, la administración asigna una serie de horas docentes, configurando así una situación jurídica concreta de derechos y obligaciones para el profesional. Pero, por otro lado, resulta que esta asignación queda en los hechos, pero no en el derecho, sujeta a una situación que está fuera del alcance del docente (los horarios asignados con posterioridad). Cuando el profesor realiza su opción por horas de clase éstas no están supeditadas a la obligación de cumplir un determinado horario por lo tanto no puede ser luego la razón por la cual se recortan derechos adquiridos en el acto eleccionario y validados por las normas públicas de designación del empleo. Las dificultades en la organización del horario no puede repercutir negativamente en el trabajo docente ni vulnerar su orden escalafonario, en virtud de que la organización de los horarios es responsabilidad institucional y no del mismo. De lo contrario, el propio organismo asigna una serie de horas y una serie de derechos con ellas impidiendo posteriormente su materialización. Es decir que, la propia administración emite un acto administrativo para después incumplirlo.

III- Pretender la renuncia de un docente por razones horarias es contrario al criterio de eficiente administración: Dado que el propio sistema se encarga de evitar la efectivización de sus propias designaciones, lo que implica la puesta en práctica de un doble discurso institucional que desmantela por su base la seguridad jurídica indispensable de quien vive de su salario, seguridad jurídica que cuenta con base en el derecho positivo.

IV- Hacer renunciar a un docente a sus horas de trabajo por cuestiones horarias implica transgredir el derecho al trabajo previsto en el artículo 7mo de la Constitución (“Los habitantes de la República tiene derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos ...”) y a la justa remuneración previsto en el artículo 54 de la misma ya que quien ha optado inicialmente por una x cantidad de horas debe luego organizar su vida con una salario inferior al previsto por la pérdida de las mismas.

c) Propuestas

Ante esto la agrupación Ferrer i Guardia propone al Congreso de la Federación Nacional de Profesores:

1. **La necesidad de impulsar una negociación para establecer criterios generales que orienten en el armado de horarios a las Direcciones y secretarías liceales.** A modo de ejemplo: criterio pedagógico (un grupo no puede tener siempre la misma asignatura a última hora, ni en días corridos); el grado docente no puede ser prioritario a la confección de horarios cuando la fuente de trabajo de otros profesionales está en riesgo o se superpone con el criterio pedagógico, etc. La comisión nacional de Asuntos Laborales podrá continuar con el análisis y profundizar los criterios que deberían contemplarse previo a la concreción de negociaciones vinculadas al tema.
2. **Los encargados de cada centro harán los máximos esfuerzos para evitar que un docente no pueda ejercer por problemas horarios** la carga asignada en el acto de elección-designación.
3. **En caso de resultar inviable el ejercicio de las horas asignadas por superposición horaria, la administración garantizará la fuente de trabajo indicando otras tareas al profesor** en el mismo régimen de trabajo al que accedió con su designación (pueden considerarse tareas de apoyo de la duración horaria de la hora a que hubiera accedido en el mismo centro con un horario compatible con sus otras tareas).

3) ORDENAMIENTO DOCENTE

Las Circulares 2145 y 2393, ordena a los docentes en cuatro Categorías: I, II, III y IV.

a) Circular 2145

<p>CATEGORÍA I</p>	<p>Serie A: Efectivos con informe de Inspección de MB Serie B: Efectivos con informe de Inspección de B; Serie C: Efectivos con Informe de Inspección de Aceptable Serie D: Efectivos con informe de Inspección desfavorable</p>
<p>CATEGORÍA II</p>	<p>Serie A: concursantes con derecho a efectividad Serie B: Egresados de los Institutos de Formación Docente (IFD) de la asignatura para la cual aspiran, que aún no han concursado Serie C: Interinos con informe de Inspección de MB Serie D: Interinos con informe de Inspección de B Serie E: Estudiantes de los IFD cursando cuarto año</p>
<p>CATEGORÍA III</p>	<p>Serie A: Interinos con Informe de Inspección Aceptable Serie B: Interinos que no tienen informe de Inspección, pero sí de Dirección favorable de los últimos dos años Serie C: Estudiantes de IFD con dos años mínimos cursados</p>
<p>CATEGORÍA IV</p>	<p>Serie A: Estudiantes de los IFD cursando segundo año Serie B: Egresados de los IFD de otra especialidad diferente a la del egreso Serie C: Maestros y Profesionales Universitarios de carreras afines Serie D: Estudiantes cursando primer año del IFD y estudiantes universitarios afín a la asignatura Serie E: Bachiller con 18 años cumplidos y muy buenas calificaciones en la asignatura a la cual aspira Serie F: Interinos con informe desfavorable</p>

b) Circular 2393

<p>CATEGORÍA I</p>	<p>Serie A: Efectivos con informe de Inspección de MB Serie B: Efectivos con informe de Inspección de B; Serie C: Efectivos con Informe de Inspección de Aceptable Serie D: Efectivos con informe de Inspección desfavorable</p>
<p>CATEGORÍA II</p>	<p>Serie A: concursantes con derecho a efectividad Serie B: Egresados de los Institutos de Formación Docente (IFD) de la asignatura para la cual aspiran, que aún no han concursado. Serie C: Interinos con informe de Inspección de MB y cinco años de antigüedad; Serie D: Estudiantes “cursados” de los IFD que culminaron los cursos de cuarto año y aprobaron todos los exámenes correspondientes al primer, segundo y tercer año. Serie E: Egresados de los CERP en Ciencias de la Naturaleza o Ciencias Sociales que aspiran, en primer ciclo a una asignatura del área que no es de su mención; Serie F: Interinos con Informes de Inspección de MB y cuatro años de antigüedad; Serie G: Interinos con Informe de Inspección Aceptable; Serie H: Estudiantes de los IFD cursando el último año</p>
<p>CATEGORÍA III</p>	<p>Serie A: Interinos con Informe de Inspección Aceptable Serie B: Interinos que no tienen informe de Inspección, pero sí de Dirección favorable de los últimos dos años: Serie C: Estudiantes de IFD con dos años mínimos cursados;</p>
<p>CATEGORÍA IV</p>	<p>Serie A: Estudiantes de los IFD cursando segundo año; Serie B: Egresados de los IFD de otra especialidad diferente a la del egreso; Serie C: Maestros y Profesionales Universitarios de carreras afines; Serie D: Estudiantes cursando primer año del IFD y estudiantes universitarios afín a la asignatura; Serie E: Bachiller con 18 años cumplidos y muy buenas calificaciones en la asignatura a la cual aspira; Serie F: Interinos con informe desfavorable</p>

c) Consideraciones generales

El primer aspecto a destacar son las fechas de las circulares 2154 y 2393, la primera es del 3 de Diciembre de 1993 y la segunda del 9 de setiembre de 1999.

Si consideramos que la última (2393) solamente modificó las series y categorías, podemos afirmar que la normativa que reglamenta el ordenamiento y evaluación de los docentes tiene 22 años de vigencia.

Han pasado cuatro administraciones y ninguna de ellas modificó los criterios antes señalados. Por tanto es tarea fundamental de la Federación de Profesores comenzar con el estudio y análisis de las mismas, para proponer las modificaciones que considere oportunas, con el objetivo de conquistar nuevos derechos para los trabajadores.

La Circular 2393 (creada en la Administración de Germán Rama) modificó las categorías de ordenamiento, priorizando a los docentes egresados de los CERP (ver tabla correspondiente).

El ordenamiento de los docentes puede ser diversos según el criterio que utilicemos para crear una categoría. Si tomamos la formación docente como criterio nos encontramos con lo siguiente. No todos los trabajadores docentes de secundaria cuentan con el mismo nivel de formación, por ejemplo, existen trabajadores con formación y sin formación docente, dentro de los primeros, egresados y no egresados.

Otro criterio es ordenarlos teniendo en cuenta el vínculo laboral con la administración, y encontraremos efectivos, interinos y suplentes.

Si partimos del supuesto que una categoría es una clasificación utilizada con el fin de ordenar a un conjunto variado de docentes, y por tanto, para integrar una categoría los mismos deben reunir características comunes, no queda claro cuál es el criterio utilizado por la administración para ordenar a los docentes.

Categoría I. Ordena a los docentes efectivos, utilizando como criterio el puntaje alcanzado en el informe de Inspección, así se los divide en serie A, B, C y D.

“Se rechaza la categorización del escalafón de docentes efectivos en A, B y C de acuerdo al informe de inspección, por limitar el acceso a la carga horaria establecida por topes”¹

Analizaremos más adelante los criterios de evaluación de los docentes, pero adelantamos el rechazo al criterio por el cual se ordena a efectivos según el puntaje obtenido en el Informe de Inspección.

Categorías II, III y IV ordena a los docentes que no revisten calidad de efectivos, es decir los Interinos y Suplentes.

Categoría II serie A se ubican los docentes que ganaron derecho a efectividad, pudiendo ser egresados de los IFD o no, en la medida en que para concursar no necesariamente se debe poseer título docente, salvo que expresamente lo establezca las bases del concurso.

Categoría II B está integrada por egresados de los IFD.

Dentro de la **categoría II serie C, E, F, G y H y las categorías III y IV** no se logra entender cuál es el criterio de ordenamiento, pues nos encontramos con egresados y no egresados de los IFD, docentes con formación y sin formación docente y profesores con antigüedad en el sistema y sin antigüedad en el sistema, etc.

d) ¿Cuál debe ser el criterio de ordenamiento de los docentes?

Comenzamos con una cita de las resoluciones de nuestro último congreso, donde definimos la defensa de la profesionalización y la titulación. *“Se aspira a que todos los profesores tengan la formación necesaria para comenzar a trabajar en el Sistema. La formación debe ser previa al ejercicio del cargo. El título de Profesor de Educación Media certifica formalmente esa formación básica”²*

Por tanto si la formación básica que los docentes debemos alcanzar es el título, parece ser meridianamente claro que una categorización donde se ubiquen docentes egresados con aquellos no egresados no debe ser de recibo de nuestro sindicato.

e) Propuestas:

- Reelaboración del ordenamiento docente dado por las circulares 2145 y 2393, la Federación de Profesores propondrá la creación de cuatro categorías: efectivos, concursantes, egresados de los IFD y no egresados de los IFD. El criterio central de ordenamiento de los no egresados será la Formación Docente, primando siempre aquellos trabajadores con formación sobre aquellos que no la tienen.
- Eliminación de la categorización de los docentes efectivos en series, según puntaje obtenido en el informe de inspección.

4) EVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación docente debe ser un tema central a discutir en nuestro Congreso. Como planteábamos más arriba, hace más de dos décadas que la administración mantiene los mismos criterios. Es momento que la Federación realice planteos que nos permitan terminar con el atropello de un sistema de evaluación que es sumamente subjetivo y que además se encuentra centrado en dos aspectos de la carrera funcional: la antigüedad y los informes de Inspección y Dirección.

Con el fin de reflexionar sobre la problemática de la evaluación, partimos de las siguientes preguntas: ¿Quién nos evalúa? ¿Qué se nos evalúa? ¿Para qué se nos evalúa?

a) ¿Quién nos evalúa?

Para contestar esta pregunta recurrimos al artículo 41 del Estatuto del Funcionario Docente (EFD) y al artículo 10 de la Circular 2145.

El EFD prevé la creación de Juntas Calificadoras encargadas de evaluar la actuación anual de los docentes y la Circular 2145 reglamenta la formación de dichas juntas.

Las Juntas Calificadoras (según circular 2145) se conformaran antes del 31 de Octubre y estarán integradas por tres Inspectores de Asignaturas y un subrogante para el caso de abstenciones (en caso de que esta integración no sea posible, se conformara con docentes de la asignatura que estén ocupando cargos de Director o Subdirector o que se desempeñen en Formación Docente, o docentes altamente calificados que se encuentren acogidos a los beneficios jubilatorios, que serán designados por el CES). Podrá existir un delegado nominado por la sala de la asignatura que deberá revestir por lo menos grado cinco.

Es una práctica habitual de la Administración la falta de transparencia de sus actos, por ejemplo la Junta Calificadora determina el puntaje de la actividad computada. Para ello las direcciones de los centros educativos remiten las Formulas 79, donde se registran las insistencias. Cuando las Juntas Calificadoras realizan la publicación del puntaje obtenido (vía web, a través del portal de servicios) no se desglosa el resultado correspondiente (recordemos que no todas las inasistencias afectan dicho puntaje), motivo por el cual los docentes no sabemos a ciencia cierta si el mismo es correcto o no.

Desde el sindicato debemos reclamar que las juntas calificadoras cuenten con un veedor sindical, el cual garantizará la transparencia del proceso de evaluación a los trabajadores y además que toda publicación se encuentre detallada y desglosada en los casos que correspondan.

b) ¿Qué se nos evalúa?

La evaluación debe ser transparente dando garantías a quienes están siendo evaluado, la única manera de lograrlo es que no quede atada a la subjetividad del evaluador. Dicho extremo no es respetado por la administración.

“Tal como expresáramos en informes de años anteriores, es una temática recurrente la oposición a los informes de Dirección, en menor medida con los informes de Inspección. Debemos señalar que continúa la práctica de utilizar la evaluación del desempeño para reprochar o castigar actitudes o comportamientos que no encuadran en el perfil esperado por las direcciones, es decir que en muchos casos se utiliza la calificación con un objetivo diferente a lo que debiera ser la calificación del desempeño del docente” (NOTA AL PIE CONGRESO)

Los trabajadores quedamos expuestos a una situación de total precariedad frente a las inspecciones y direcciones, la Federación de Profesores debe defender como principio, que ningún trabajador quede sometido a criterios ambiguos, que den lugar a inseguridad o incertidumbre y mucho menos a procesos evaluatorios disciplinantes por parte de las autoridades.

Antes de comenzar el análisis de cada una de las categorías, estudiaremos los aspectos relacionados con los informes de inspección y de dirección, en tanto es un elemento central de la evaluación docente

i. Informes de Inspección:

- Lo que dice la norma

“Artículo 43. Los juicios que emitan los Inspectores en las visitas inspectivas que practiquen deberán comprender los siguientes aspectos cualitativos:

- *Capacidad técnico pedagógica.*
- *Conducción del proceso enseñanza aprendizaje, considerando especialmente la adecuación de la enseñanza al medio social donde se desarrolla la labor.*
- *Orientación dada al curso; planificación y desarrollo del mismo.*
- *Aprendizajes realizados por los alumnos y capacitación para seguir aprendiendo.*
- *Clima de trabajo, cooperación e iniciativa.*
- *Respeto al alumno y promoción de su capacidad de autodeterminación.*
- *Posibilidad de desarrollo del trabajo creativo.*

- Análisis

Como veíamos anteriormente el EFD es totalmente ambiguo al momento de reglamentar aquellos aspectos a ser considerados por la inspección docente, estipulando criterios generales, sin especificar que se debe tener en cuenta en cada uno de los aspectos a evaluar.

1) Nos preguntamos, ¿Qué se entiende por capacidad técnico pedagógica?

2) *Conducción del proceso enseñanza aprendizaje, considerando especialmente la adecuación de la enseñanza al medio social donde se desarrolla la labor.*

Parece una obviedad tener que agregar que el inspector no forma parte de la comunidad educativa, por lo cual difícilmente podrá determinar si es o no correcta la opción que realizó el docente.

3) Aprendizajes realizados por los alumnos y capacidad para seguir aprendiendo.

Académicamente la discusión sobre el proceso de enseñanza- aprendizaje ha dado lugar a amplias y variadas producciones escritas, atrás ha quedado la visión lineal, decimonónica y positivista que equiparaba las propuestas de enseñanza con los aprendizajes. Entiéndase que en este caso ante una buena propuesta educativa no cavia otro desenlace que no fueran los aprendizajes. Bastaría con analizar los sujetos implicados en cada proceso para apreciar la distinción entre uno y otro. La propuesta de enseñanza es inherente al docente en tanto los procesos de aprendizaje corresponden al estudiante. Siguiendo las afirmaciones de Ferry cualquier propuesta educativa (video, esquema, fichas, libros, la clase misma) constituye una mera herramienta para el proceso de formación del sujeto aprendiente en un proceso interno y propio. No obstante estos procesos están estrechamente vinculados, por lo tanto un docente puede preparar la mejor clase y los alumnos pueden no aprender. Por el contrario malas propuestas educativas pueden fomentar el aprendizaje y lo que aprenda el sujeto nunca va a ser estrictamente igual a lo que se enseña porque depende de las estructuras cognoscitivas del sujeto que se enseña.

Los aprendizajes alcanzados por los alumnos están fuertemente ligados a las condiciones de vida, los aspectos económicos, sociales y culturales son (en la mayoría de los casos) determinantes a la hora de pensar en los que los estudiantes pueden o no aprender. A esto debemos sumar las condiciones de aprendizajes concretos de cada centro de estudio.

Cuándo los inspectores evalúan a los docentes ¿tienen en cuenta la superpoblación de las aulas y las condiciones materiales de las mismas? ¿Tienen en cuenta si los estudiantes asisten habitualmente o no? ¿Si los mismos se pueden alimentar de manera adecuada? ¿Si están a cargo del cuidado de los hermanos? Etc.

Por lo tanto de manera alguna los resultados alcanzados por los estudiantes en sus procesos de aprendizaje, pueden ser considerados al momento de evaluar a los docentes (sabemos de más de un inspector que increpa a los docentes por la cantidad de alumnos con nota de suficiencia, haciendo pesar en el puntaje dicho aspecto)

- 4) Clima de trabajo, cooperación e iniciativa. Quienes elaboraron el EFD no tuvieron en cuenta que el clima de trabajo que el docente puede alcanzar en clase no depende exclusivamente de su voluntad y/o capacidad. Podemos tener la mejor propuesta para crear un clima adecuado de trabajo, pero puede ser que otros aspectos, que no pueden ser controlados por el docente incidan en lograr dicho clima. Otra vez la subjetividad de quien evalúa juega un papel central ¿Qué entendemos por clima de trabajo?
- 5) Posibilidad de desarrollo del clima creativo. Imaginamos que para evaluar dicho aspecto el inspector toma en cuenta las herramientas con las que cuenta el liceo. ¿Es posible el trabajo creativo en instituciones donde los recursos materiales son escasos o nulos?

A esto se suma que en las visitas de inspección solamente participan el docente evaluado y el inspector. ¿Qué garantías tenemos los trabajadores de que la evaluación se desarrolle de manera adecuada?

- Propuestas

En la instancia de evaluación podrá participar (siempre que el profesor lo quiera) un docente, elegido por el profesor, con el objetivo de dar garantía a la misma, y que pueda, en caso de discrepancias con el resultado obtenido por el docente, ser testigo de lo que ocurrió en el aula.

Además el inspector deberá llenar y entregar copia al docente, en el momento de la visita, de un formulario donde se detalle los aspectos que fueron evaluados y los resultados que se obtuvieron.

La Federación debe posicionarse de manera contraria a las prácticas de las autoridades en la notificación de resultados de las evaluaciones, ya que en muchas oportunidades el docente tienen acceso a las mismas en momento de publicarse el puntaje de las juntas calificadoras.

- Lo que dice la norma

Artículo 44. Los Directores de establecimientos educativos anualmente emitirán, en forma documentada, los juicios que les hayan merecido los funcionarios de docencia directa e indirecta bajo su dirección y que hayan cumplido por lo menos tres meses de actividad. A tales efectos se tendrán en cuenta, primordialmente, los siguientes elementos:

- *Aptitud y preparación para el desempeño de sus funciones.*
- *Iniciativa e inquietudes para el mejoramiento del servicio.*
- *Disposición para el trabajo y colaboración con la Institución.*
- *Aporte al desarrollo de la comunidad educativa.*
- *Asiduidad y puntualidad.*
- *Relaciones humanas.*
- *Interés, preocupación por los problemas de los alumnos y trato con éstos.*
- *Trabajos técnicos de investigación o de complementación educativa.*
- *Contribución en la formación de futuros docentes.*
- *Integración de Tribunales Examinadores y Reuniones de Evaluación.*
- *Colaboración en el aporte realizado por el Centro Docente para la inserción en el medio social”*

- Análisis

Al igual que con los informes de Inspección la subjetividad y la ausencia de parámetros claros al momento de evaluar son una constante.

El problema de no estar previamente determinado que se entiende y como se evalúan cada ítem nos da como resultado que los directores puedan libremente determinar si el desempeño de la actuación de los docentes es o no adecuado a sus expectativas.

- 1) ¿Qué se supone que se entiende por aptitud y preparación para el desempeño de sus funciones? ¿Puede un director que no es de la misma asignatura que el docente determinar si es adecuada o no la preparación con la que cuenta un docente?

- 2) Disposición para el trabajo e inquietudes para el mejoramiento del servicio. ¿Cómo se supone que puede “medirse” y calificar la disposición del docente? Claramente el hecho de que un docente se niegue a trabajar de manera gratuita o no comparta las líneas de trabajo de la dirección pueden generar un informe desfavorable.
- 3) ¿Qué debemos entender por aportes al desarrollo de la comunidad educativa? y ¿cómo pueden ser “medidos”?
- 4) Relaciones humanas: la administración cuenta con directores que no se ajustan a derecho y generan con sus prácticas miedo en los docentes, es correcto presuponer que sin una delimitación previa el director pueda por sí y ante sí establecer si los docentes lograron buenos vínculos, debemos acaso creer que algunos director no hacen pesar al momento de calificar el hecho de que los docentes los cuestionen o resuelvan enfrentarse a prácticas autoritarias.
- 5) ¿Cómo se evalúa el interés por los estudiantes?
- 6) ¿Cómo se evalúa los aportes realizados por los docentes a la comunidad educativa?

- Propuestas

Al igual que lo que ocurre con la evaluación de los inspectores, la evaluación de los directores deja un amplísimo margen a la arbitrariedad. El sindicato debe reflexionar sobre dichos aspectos y proponer una nueva modalidad de evaluación o una revisión del actual sistema.

Se nos ocurre que **podrían crearse tribunales de evaluación en cada uno de los liceos del país donde participe Dirección, el docente de mayor grado de cada asignatura y un delegado sindical.**

iii. Qué se evalúa en cada una de las categorías

A continuación analizaremos qué es lo que se evalúa en cada una de las categorías

<p>CATEGORÍA I</p> <p>Criterios de Evaluación:</p> <p>EFD y Circular 2145</p>	<p>Antigüedad calificada, se compone de:</p> <ol style="list-style-type: none">1) <i>Aptitud Docente</i>;2) <i>antigüedad</i>;3) <i>Actividad computada</i>. <p>1) <u>Aptitud Docente</u> se compondrá de: A) <i>Informe de Inspección</i>, B) <i>Informe de Dirección</i>, C) <i>Curso, obras y trabajos</i> y D) <i>Deméritos</i>.</p> <p>El puntaje máximo asignar es de 100 puntos.</p> <p>Informe de Inspección: Puntaje máximo 70 puntos. Es el resultado de multiplicar el informe de Inspección por 0,7. (Si no se recibió inspección en el año, se tomará el del año anterior haciendo constar en la evaluación de la junta calificadora)</p> <p>Informe de Dirección: Puntaje máximo 30 puntos. Es el resultado de multiplicar el número concreto del informe por 0,3.</p> <p>Evaluación de méritos: cursos, ponencias, charlas. serán evaluadas por la Junta Calificadora, asignando un puntaje máximo 20 puntos</p> <p>Deméritos: Puntaje máximo 20 puntos que se restaran del puntaje final de Aptitud Docente</p> <p><i>En caso de alcanzar 100 puntos con la suma del informe de Dirección y el Informe de Inspección, no se sumaran puntos por méritos.</i></p> <p>2) <u>Antigüedad docente:</u> Máximo 20 puntos, se sumara un punto por año de trabajo, con un máximo de 20 puntos.</p> <p>3) <u>Actividad computada:</u> En el caso de docencia directa se refiere al número de clases que se debió dictar, y en el caso de docencia indirecta al número de días que se debió trabajar.</p> <p>Puntaje máximo 20 puntos.</p> <p><i>Toda inasistencia afectara la actividad computada, excepto las del artículo 50 del EFD</i></p> <p>Docencia directa:</p> <p>20 x número de horas dictadas</p> <hr/> <p>Hs que debió dictar</p> <p>Docencia indirecta</p> <p>20 x número de días que trabajó</p> <p>Días que debió trabajar.</p>
--	--

La evaluación de los docentes efectivos se compone de tres grandes elementos: actividad computada, antigüedad y aptitud docente.

- Aptitud docente

Presenta el primer problema, que entendemos debe ser modificado de manera urgente: el peso que se asigna a los informes de Dirección y de Inspección en la calificación de los docentes.

Dentro de este ítem el informe de inspección significa el 70% del puntaje total y un 30% el informe de dirección.

Un sistema que asigna el 71,5% del puntaje total de aptitud docente a los informes de las jerarquías, es indudablemente un sistema que no apuesta a la profesionalización docente. Prueba de ello es que si un docente genera méritos (que en la actualidad no son evaluados por las juntas calificadoras, violando la normativa vigente en materia de evaluación) y alcanza los 100 puntos con los informes no son considerados, nos preguntamos: ¿un informe de inspección tiene más valor que un posgrado?

Vayamos a otro aspecto central cuando se trata de evaluaciones realizadas por dirección e inspección: El puntaje otorgado a los docentes tiene un componente importante de subjetividad y también de arbitrariedad, entonces ¿la carrera funcional de los docentes efectivos debe estar “determinada” por los puntajes obtenidos en los informes?

Aun en caso de compartir que la carrera docente debe estar determinada en gran medida por informes técnicos jerárquicos, la cantidad necesaria de inspectores es sumamente insuficiente, en un sistema de evaluación donde la inspección juega un rol determinante en el puntaje de los docentes, debería la administración asegurar la posibilidad de acceder a dicho informe. A modo de ejemplo Ed. Social y Cívica cuenta con tres inspectoras para 920 docentes efectivos a nivel nacional, ¿es posible que inspección realice visitas a todos los docentes?

- Actividad computada

Debemos relacionar este punto con licencias. Las inasistencias que se generan por cursos de perfeccionamiento docente, no afectan la actividad computada, solo en caso de estar contempladas en el artículo 50. Si entendemos que la evaluación no puede estar determinada por informes de jerarquías y técnicos, y un sistema que apunte al perfeccionamiento docente debe contar con cursos de actualización que sean gratuitos y de acceso para todos los docentes, no podemos aceptar como sindicato, que la asistencia a los mismos termine castigado a los profesores.

CATEGORIA II A	Son evaluados según bases específicas de cada llamado a efectividad, siguiendo el EFD y el Anexo
---------------------------	--

CATEGORIA II (B, C, D, E, F, G, H) CATEGORÌA III CATEGORÌA IV	<p>Se evaluarán los siguientes ítems: estudios; informes; fallos de concursos; obras y trabajos; actividad computada y deméritos.</p> <p>ESTUDIOS: Título de los IFD, máximo 100 puntos. Calificación del IFD máximo 25 puntos. Título de nivel terciario con un máximo de 100 puntos. El máximo de este ítem es de 225 puntos.</p> <p>INFORMES: Inspección, máximo 100 puntos (Si el docente no recibió informes de inspección se le adjudicará un puntaje ficto correspondiente a multiplicar el puntaje obtenido en estudios por 0,4). Informe de Dirección, máximo 25 puntos. Puntaje máximo del ítem 125 puntos.</p> <p>CONCURSOS DE OPOSICIÓN: Máximo 100 puntos</p> <p>OBRAS Y TRABAJOS: Relativos a la asignatura que aspira o a la educación en general. Máximo 100 puntos.</p> <p>DEMERITOS: a la suma total de méritos se le descontará deméritos.</p> <p>ANTIGÜEDAD: 10 puntos por cada 210 días continuados de actuación.</p> <p>ENTREVISTA INPECCION: se realizará a los aspirantes que nunca ejercieron la docencia, la misma no sumará ni restará puntos, pero podrá decidir la exclusión de los aspirantes de las listas, decisión que deberá fundamentarse por escrito. El CES podrá confirmar o solicitar ampliación y si se entiende que las razones son insuficientes se reintegrará al aspirante.</p>
--	--

c) ¿Para qué se nos evalúa?

Grosso modo, la evaluación del profesorado puede relacionarse con dos finalidades básicas: el control punitivo (de acuerdo a las normas de la Administración, los enfoques pedagógicos impulsados por los gobernantes de turno y/o los intereses del sujeto evaluador) y/o la mejora de la actividad docente (orientada hacia el desarrollo profesional, la actualización y el perfeccionamiento).

Entendemos que el único motivo que justifica la primera finalidad es el respeto a las normas de la Administración (en la medida en que estas no impliquen un desconocimiento de los derechos de los trabajadores). Las normas de la Administración deberían velar para que en los hechos –y no meramente en la teoría- la educación sea un servicio público de interés general. Básicamente, debe controlarse el cumplimiento de las obligaciones contractuales asumidas por el profesorado.

La Federación Nacional de Profesores ha de mantener un firme rechazo a la utilización de las instancias de evaluación como herramientas para disciplinar a los docentes en función de la ideología desde la cual se articulan las reformas educativas (pues ello supone una violación a la disposición constitucional que establece la libertad de cátedra) y/o de desbordes de autoridad de los sujetos evaluadores.

Consideramos que la evaluación debe priorizar la mejora de la actuación docente y el desarrollo profesional del profesorado como medio para mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Para ello, ha de reflexionar sobre las prácticas del docente, tratando de identificar fortalezas y debilidades y encontrar alternativas superadoras.