

Pensando en el presupuesto educativo

La educación formal y pública es, y debe seguir siendo, una obligación indelegable del Estado. Desde hace ya tiempo hemos reivindicado un presupuesto tendiente al 6% del PBI para ANEP y UdelaR; reivindicación que responde a las necesidades sin cubrir que tiene nuestra Educación Pública.

La educación es el eje vertebrador de toda apuesta a un cambio relevante, real, consistente y viable para la construcción de un futuro más democrático y más justo. Las asignaciones presupuestales deben ser consideradas una inversión, inversión en la formación de ciudadanos libres, pensantes y autónomos.

Si la educación es *prioridad para el Estado* se debe ver reflejada en acciones que hacen a la mejora en términos de organización, infraestructura y asignaciones presupuestales de diversos organismos. Solo la construcción colectiva hace posible las mejoras, solo la participación de los involucrados, hará posible la elaboración de un presupuesto que contemple las necesidades de nuestra educación.

Un mejor presupuesto educativo contribuye a un mejor modelo de país.

Concebimos la lucha por presupuesto, inserta en la Negociación Colectiva, es decir: Consejo Superior de Salarios y Consejo de Rama de la Educación.

Es así que creemos que hay tres ejes fundamentales a tener en cuenta en la negociación:

1. Dignificación del trabajo y la carrera docente.
2. Ajuste, universalización y adecuación de las Políticas Educativas. Distribución de recursos.
3. Puesta en marcha de mecanismos que garanticen la mejora de la infraestructura edilicia y la dotación de mobiliario.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el Consejo Superior de Salarios se negocian los porcentajes de aumento para el conjunto de los funcionarios públicos, que inclusive pueden ser diferenciales. El otro ámbito es el Consejo de Rama en el que se pueden encontrar espacios para mejoras sectoriales.

Nuestra experiencia de los últimos cinco años nos demuestra que existen tres cuestiones a resguardar con preferencia. La primera es preservar la **totalidad de la inflación** (cuestión imprescindible para no perder salario). En segundo lugar hay que **profundizar aún más los salarios de los sectores más sumergidos**, en relación a los que ya han alcanzado un nivel salarial importante. En tercer lugar, **no perder de vista las mejoras presupuestales**, ya sea a través del propio Presupuesto o en las Rendiciones de Cuenta sucesivas.

Por lo tanto tenemos que tener propuestas para **dos ámbitos** que resuelven cosas diferentes y con actores diferentes.

Consejo Superior de Salarios

Consideramos muy importante, y así se demostró en el período anterior, asegurarnos durante los cinco años de contar con el 100% del IPC y una recuperación salarial que contemple todo el período. En el período pasado, esta recuperación estuvo vinculada a lo perdido durante el gobierno de Batlle. **Ahora consideramos que debe estar atada a la insuficiencia del salario.** Otro aspecto importante y difícil de plantear es que deben existir aumentos diferenciales entre los organismos que están postergados con relación a otros sectores que ya han alcanzado salarios mejores. Ahora es necesario plantearlo con claridad. De lo contrario, lo que va a suceder es que habrá aumentos comunes y el acercamiento salarial resultará imposible.

En otro orden, no es posible que en la enseñanza no exista el salario vacacional, es decir, el decimocuarto sueldo, para gozar de unas merecidas vacaciones. Este reclamo implica luchar por una necesidad de descanso digno, que todos los trabajadores tenemos después de un arduo año de labor, y que en muchas oportunidades no podemos concretar por falta de dinero. En ese sentido debe existir un conjunto de posibilidades para lograr dicho objetivo, que cualquier trabajador público o privado entienda y comparta.

Consejo de Rama de la Educación

► Salario y carrera docente

Seguimos teniendo como plataforma reivindicativa alcanzar la **media canasta básica familiar para el primer grado de maestro y para el grado 1/6 de funcionario de 40 horas**, lograr el pago de todas las horas trabajadas según el grado y achicar la brecha entre el 1^{er} grado de maestro y el grado 1/6; tender a que la diferencia entre grado y grado sea del 8%.

Seguir profundizando en la reestructura escalafonaria, en el caso de Directores debe considerarse la carga horaria, la diferenciación y especialización de tareas y la antigüedad, y no vincularlo al número de alumnos por escuela. Consideramos que el pago de compensaciones en Práctica, Educación Rural, Educación Especial y Contexto Sociocultural Crítico debe entenderse como trabajo especializado y pagarse como compensación anualizada en todos los casos. También reclamamos el pago del grado a los maestros suplentes por todo el año.

Debemos profundizar en la equiparación de todos los docentes TITULADOS y en tareas de aula a la del **profesor de 2do ciclo de Tiempo Extendido** y de acuerdo al principio de igual función, igual remuneración, unificar la hora docente en todos los subsistemas.

Otro tipo de equiparación con el resto de los subsistemas tiene que ver con las horas de coordinación. La tarea docente requiere de gran disponibilidad de tiempo de trabajo sin niños. Tareas de planificación, coordinación, preparación de materiales, visitas a hogares, de actualización y administrativas, insumen al docente varias horas del día que hasta el momento no han sido remuneradas. Pensamos en un piso de 5 horas semanales hasta completar las 10 horas semanales para llevar a cabo estas tareas.

En cuanto al sector no docente, en el año 1993, por falta de presupuesto, se bajó la carga horaria. Los trabajadores de 40 horas semanales pasaron de 7 horas y 15 minutos diarias a 6 horas y media, o sea, 45 minutos menos. Los de 30 horas pasaron de 6 horas diarias a 5 horas y media, o sea, 30 minutos menos. Una fórmula posible sería volver al régimen anterior y mejorar el salario en relación al mayor compromiso horario.

Ambas propuestas deben ser **optativas, tanto para los maestros como para los funcionarios**. Sin embargo consideramos que la extensión de la jornada significa mejoras para maestros y funcionarios, pero fundamentalmente para la Educación Pública.

En cuanto a las inequidades en el sector no docente, se debe equiparar el salario de los funcionarios en el organismo (Presupuestados y Ley 17.556) y terminar con la política de los contratos a término.

► Creaciones de cargos

Deberán incluirse rubros para la creación de cargos de maestros para completar el desdoblamiento de grupos superpoblados, teniendo en cuenta el objetivo de que los grupos no superen en ningún caso los 25 niños. Merecen especial atención áreas como Educación Inicial y Especial, en las que por las características de la población se deberá trabajar con números sensiblemente menores de alumnos.

También se deben crear cargos de auxiliares de clase de Educación Inicial en jardines y en escuelas, y de Educación Especial, creando un sistema de suplencias.

Se debe apuntar a crear cargos de profesores especiales para todas las escuelas, especialmente para las de tiempo completo, ya que el estado actual de este modelo de escuela dista mucho del proyecto original que preveía profesores especiales y actividades extracurriculares dentro de la jornada.

► Políticas educativas

En cuanto a las políticas educativas, en el CEIP existen variados programas, la mayor parte tiende a políticas focalizadas (Maestro más Maestro, Escuelas Disfrutables, Maestro Comunitario, Escuelas de Tiempo Extendido, etc.). Encontramos imperioso evaluar todos estos programas y si fuera necesario redistribuir recursos para maximizar el aprovechamiento.

A pesar del ingreso de diversos técnicos en el sistema, se observa que los diagnósticos específicos que los maestros solicitan sobre gran parte del alumnado, pasa largo tiempo sin que se puedan realizar debido a la falta de recursos. Una vez diagnosticados, se hace muy difícil encontrar la forma de llevar adelante los tratamientos. Es en estos casos que el organismo debería contar con equipos de trabajo que asistan a las escuelas. Proponemos la reformulación de los Equipos Técnicos en cuanto a sus funciones, a efectos de que los recursos lleguen al niño en forma directa.

Formación permanente: es necesario crear políticas de concurso, planificadas y sostenidas. Profundizar en un proyecto de formación en servicio con propuestas de especializaciones, postgrados y actualizaciones. Los docentes deben tener la posibilidad de continuar profundizando en diversas áreas de su quehacer profesional y avanzar en el campo de la investigación.

► Infraestructura y mantenimiento

Se reitera la necesidad de atender prioritariamente con una fuerte asignación presupuestal a:

1. La construcción de locales, especialmente en aquellas zonas de alta concentración de población donde la ampliación de locales es insuficiente o inviable.
2. La reparación de todos aquellos locales que muestran deterioro.
3. El mantenimiento de locales, pudiendo asignar una partida fija para cada local, que haga posible un mantenimiento sostenido que evite deterioros mayores.

Crear la División Arquitectura dentro del CEIP para mejorar la ejecución de estos rubros, previendo los cargos técnicos y administrativos necesarios para su funcionamiento.

Estas propuestas se insertan dentro de un conjunto de reivindicaciones votadas por el X Congreso de FUM-TEP y las Mesas Representativas, que avalaron todo el período 2005-2010.

El logro de estas propuestas en la construcción de soluciones va a mejorar el presupuesto educativo de forma tal, que también mejore la participación de la Educación en relación al Producto. Es claro que nosotros reivindicamos tender a alcanzar el 6% del PBI para la Educación.

El presupuesto educativo es el proyecto económico para el sustento de políticas educativas que aseguren un país productivo con justicia social.

Mesa Representativa Federal de FUM-TEP

22 de mayo de 2010

Plataforma votada por UNANIMIDAD.