



Nº 42

Mayo 2009

SÍNTESIS

Del Magisterio Uruguayo.

FEDERACION URUGUAYA DE MAGISTERIO - TRABAJADORES DE EDUCACION PRIMARIA
C.S.E.U. PIT-CNT - Maldonado 1170 - Montevideo Uruguay - Tel/Fax: 901 3987 - www.magisterio.org.uy

SINDICALISMO, PLURALISMO Y DEMOCRACIA

El 2009 se las trae con elecciones internas, elecciones nacionales, plebiscito para derogar la Ley de Caducidad, reglamentación de la nueva Ley de Educación.

¿Qué hacemos los trabajadores, qué queremos hacer o qué deberíamos hacer?. Ante tantas interrogantes las respuestas no son únicas para cada una de ellas.

En primer lugar un sindicato, nuestra Federación en este caso, no puede ni debe tomar postura en ninguna instancia político-partidaria. ¿Por qué?

- Porque los sindicatos no somos portavoces ni mandaderos de ningún partido político.
- Porque hemos dicho hasta el cansancio que tenemos independencia de clase, pero no indiferencia con las distintas gestiones del o los gobiernos que se han ido sucediendo en la historia.
- Porque en un sindicato convivimos (como no puede ser de otra manera) compañeros provenientes de distintos partidos políticos, distintas religiones y posturas filosóficas.
- Porque hemos practicado en forma sistemática el pluralismo, basado en la Democracia pero también en la construcción de la Unidad por encima de antagonismos.
- Porque a todos los gobiernos les hemos exigido, con las herramientas y el método que acordamos en nuestros organismos estatutarios nuestras demandas pensando primero en los intereses de nuestros afiliados

Por todo esto el movimiento de los trabajadores uruguayos se distingue de muchos otros.

Participar en las decisiones, negociar, movilizar y resolver ha sido la tónica de esta Federación y en este 2009 lo seguiremos haciendo; esperaremos el resultado electoral de octubre o eventualmente noviembre para hacer una puesta a punto de nuestra plataforma reivindicativa.

Lo que no vamos a hacer nunca es decirle a nuestros compañeros que dirección deben tomar frente a elecciones nacionales y ante el inminente plebiscito.

Cada uno tiene la **libertad sindical e intelectual** para pronunciarse mediante el voto porque no sólo es un deber ciudadano sino también un derecho.

Organizarnos sindicalmente nos da la posibilidad de avanzar colectivamente pero nunca avasallando al afiliado como **persona**.

De eso se trata, seguir construyendo futuro con nuestras diferencias, con aciertos y errores, resolviendo con tolerancia, reconociendo la diversidad y el pluralismo, base de cualquier organización.

**“LAS MULTITUDES PESAN EN LA VIDA POLÍTICA,
PERO SOLAMENTE CUANDO ESTÁN ORGANIZADAS
DECIDEN”.**

**Mtra. Teresita Capurro
Sria. General de FUM-TEP**

LOS SALARIOS

DESPUÉS DE LA RONDA SALARIAL 2008

Finalizada la ronda salarial de los trabajadores de la enseñanza, podemos comenzar hacer un análisis sobre los resultados obtenidos en cuatro años, tomando como referencia los objetivos trazados y las actualizaciones que se fueron procesando.

En primer lugar y como referencia ineludible la FUM-TEP en el marco de la CSEU firmó un convenio por IPC pasado, (o sea el total de la inflación del período pasado), (4,90% en el 2005), (6,38% en el 2006), (8,70% en el 2007), y (9,19% en el 2008).

En segundo lugar lo obtenido en el Consejo de salario de la ANEP, que implicaba recuperar lo perdido en el gobierno anterior, en este sentido se recuperó el 17,92% y falta 2010 que va a ser el 2%.

En tercer lugar lo logrado a través de la ley de presupuesto y sucesivas Rendiciones de cuentas que va a ser algo superior al 15%.

En síntesis hemos avanzado en la política general de salarios, porque logramos el 100% del IPC pasado, en segundo lugar porque logramos recuperar la totalidad de lo perdido en el gobierno anterior y en tercer lugar porque logramos a través del presupuesto una recuperación importante con respecto a los demás sectores de trabajadores. No obstante lo manifestado aún estamos lejos de alcanzar la media canasta para el primer grado de maestro y grado 1/6 de funcionario pero comenzó un proceso.

En cuanto a la distribución interna nos habíamos fijado tres metas importantes: la primera, la pirámide escalafonaria de maestros, es decir ampliar la diferencia entre grado y grado, esta diferencia se amplió en algo más de 9 puntos en cuatro años. En segundo, la equiparación de un maestro grado 1 de 20 hs semanales de labor con el funcionario 1/6 de 40 hs semanales de labor, en este sentido se cumplió parte de nuestro objetivo y la brecha se achicó en cifras cercanas al 20%. En tercer lugar nos planteamos abatir el 12,5 de diferencia horaria con Secundaria, cuestión que logramos en cerca de tres puntos.

En síntesis los objetivos de distribución progresiva que nos trazamos en el 2005 se fueron cumpliendo en forma paulatina, sin descuidar ninguno de los objetivos trazados y obteniendo la mayor recuperación salarial desde la salida de la dictadura en un período de cuatro años.

Tal vez lo más importante, aún más que la recuperación salarial es que las conquistas que se han obtenido, se han hecho a partir de la negociación colectiva, tanto en el Consejo Superior de Salarios, como en el Consejo de Rama de la ANEP, ámbitos reclamados por la FUM-TEP por décadas y sin dudas el mecanismo más idóneo para negociar salario, condiciones de empleo, y todo aquello que refiera al mundo del trabajo.

En cuanto al ajuste de enero, se adjunta convenio salarial firmado y se agrega que la FUM-TEP efectuó un reclamo en el entendido de que se estaba liquidando mal a los maestros de tiempo completo y todos aquellos que perciben unidades compensadas. En este sentido el CODICEN ya envió una resolución corrigiendo tal error. En la misma dirección tenemos que recordar que también se mejoró el pago de las unidades compensadas, pasando de la tabla chica a la grande y pasando del primer grado al tercer grado, todavía lejos de cobrar por el grado al mismo valor la totalidad de las horas trabajadas.

En síntesis, consideramos que los avances logrados en el período son significativos, implicaron un salto importante para los cuatro años de la ronda y permitieron mejorar sustancialmente los promedios salariales de los trabajadores de Primaria (maestros y funcionarios). Ahora hay que elaborar una táctica y una estrategia para pelear con el horizonte de la canasta familiar. A multiplicar los esfuerzos para seguir logrando objetivos reivindicativos importante

Fernando Pereira

Propuesta de Guía de conocimiento y actuación sindical frente al acoso laboral

Secretaría de Jurídica FUM-TEP

Capítulo I)

Conceptualización y contextualización:

Aún cuando no resulte lo más importante, una guía práctica para la acción sindical en este importante tema no debe dejar de ubicar el fenómeno del acoso moral, o acoso moral laboral, en el contexto social donde se produce, y además en una definición que lo distinga de otros fenómenos con los que se pueda emparentar, aún cuando no asimilarse en intensidad y gravedad.

Si pensamos, como lo ha hecho el Departamento de Salud Laboral del PIT CNT, que cuando existen situaciones de hecho que configuran de por sí acoso laboral, se identifica forzosamente a una persona que se ve obligada a aceptar lo que inevitablemente la va a transformar en un trabajador vulnerable y por ende le va a ocasionar un perjuicio de distintas maneras, podemos ubicar entonces al fenómeno en dos planos diferentes, que se complementan, a saber:

Uno tiene que ver con el ámbito laboral y las formas de organización del trabajo, sus reglas y exigencias, lo cual obliga a examinarlo en su contexto.

Otro tiene que ver con el plano físico y psicológico, y responde en este caso a la actuación de un tercero o terceros, y el emprendimiento de acciones negativas para el normal relacionamiento laboral, y que afectan uno o mas derechos del trabajador.

En definitiva, el fenómeno responde a situaciones que se dan en el mundo del trabajo, y la afectación proviene del propio ámbito o de los sujetos que en él intervienen o interactúan.

Es además una forma de explotación del trabajador, y en función de ello debería ser resistida por la organización gremial de defensa de sus intereses, el Sindicato.

Situaciones objetivas:

Sin mayor abundamiento, y como lo hace nuestra doctrina laboral, y el Departamento de la Central Sindical citado, dentro de los riesgos de afectación psico-física al trabajador, producto de este fenómeno, encontramos, entre otros, al estrés laboral y al propio acoso moral laboral.

Sin perjuicio de que con el **estrés laboral** se producen la mayoría de las **afecciones psicológicas** y también **fisiológicas**, el acoso moral laboral abarca por lo general al estrés, **pero ante un caso de estrés no necesariamente estaremos ante una situación de acoso laboral. La víctima de acoso laboral no solamente soporta o sufre estrés por condiciones exigentes de trabajo, sino, y fundamentalmente, por la presencia de relaciones laborales que afectan su dignidad, su moral, sus valores y sus sentimientos mas profundos.**

Y aquí encontramos, a los efectos de su correcta distinción, al fenómeno conocido como “el burnout”, y expresado como **“un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”**, asociándose al personal de la salud y la enseñanza.

Capítulo II)

Consecuencias en la víctima:

Son muchas y variadas, y tienen que ver fundamentalmente con **afectaciones psíquicas y emocionales**, (miedo acentuado, ansiedad, sentimientos de amenaza, de fracaso, impotencia, frustración, subvaloración, trastornos emocionales, distorsiones cognitivas) y frecuentemente tienen como culminación enfermedades asociadas tales como la depresión, la fobia, la apatía, y **prácticas sustitutivas del comportamiento normal**, tales como las adicciones, enfermedades en general, trastornos psicosomáticos, somatizaciones, hipersensibilidad, aislamiento, irritabilidad, agresividad, inadaptación, y consecuencias definitorias tales como el abandono generalizado y el suicidio.

En el **contexto laboral**, las consecuencias se proyectan fundamentalmente en:

mal clima laboral y ambiente de trabajo;
Afectación cuantitativa y cualitativa del trabajo;
Interferencias en los circuitos de información y comunicación;
Descenso en la creatividad e innovación;
Pérdida de motivación, y despreocupación por la satisfacción del destinatario;
Mayor ausentismo y bajas laborales;
Aumento notable de consultas médicas y probabilidad de accidentes;
Desatención, negligencia, clima generalizado de insalubridad.

En el **contexto social y comunitario**, se producen fundamentalmente pérdida de fuerza de trabajo y de población activa, aumento del gasto en bajas laborales, jubilaciones e incapacidades, y aumento de la sensación negativa de la población en general respecto del servicio prestado.

En el **contexto familiar**, se producen los naturales malestares en las relaciones laborales y familiares, aumento en la agresividad e irritabilidad, fracaso en proyectos comunes, trastornos médicos y psicológicos en otros miembros del núcleo familiar, separaciones y conflictos matrimoniales, y en definitiva desestructuración de dicho sistema.

Y debe analizarse la segura proyección sobre la **cuestión de género**, producida en el sector de mayor vulnerabilidad, las mujeres, con todas sus consecuencias.

Debemos finalmente exponer, en este estado de la cuestión, que esta situación patológica en el mundo del trabajo se da en un contexto de explotación y dominación, y de choque de intereses entre clases sociales diferentes, por lo que cualquier aproximación al problema debe realizarse desde el punto de vista económico, político, político gremial e ideológico, como forma de contextualizar causas y consecuencias del fenómeno.

Capítulo III)

Las manifestaciones más corrientes vinculadas con el estrés y acoso moral laboral se dan de acuerdo al esquema que reproducimos de uno de los materiales de base del Departamento de Salud Laboral del PIT CNT.

A) Factores de estrés vinculados al desempeño profesional:

- Trabajo de alto grado de dificultad
- Trabajo con gran demanda de atención
- Actividades de gran responsabilidad y exigencia de decisiones complejas
- Funciones contradictorias y creatividad e iniciativas restringidas
- Cambios tecnológicos intempestivos
- Ausencia de plan de vida laboral

Factores de estrés vinculados al papel de dirección

- Liderazgo inadecuado
- Mala utilización de las habilidades del trabajador
- Mala delegación de responsabilidades
- Relaciones laborales ambivalentes
- Manipulación o coacción del trabajador
- Motivación eficiente. Falta de capacitación del personal
- Carencia de reconocimiento. Ausencia de incentivos
- Remuneración no equitativa
- Promociones laborales aleatorias

Factores de estrés vinculados a la organización y funciones

- Prácticas administrativas inapropiadas
- Atribuciones ambiguas
- Desinformación y rumores
- Conflicto de autoridad
- Trabajo burocrático
- Planificación deficiente
- Supervisión meramente punitiva

Factores vinculados a las tareas y actividades

- Cargas de trabajo excesivas
- Autonomía laboral deficiente
- Ritmo de trabajo apresurado
- Exigencias excesivas de desempeño
- Actividades laborales múltiples. Polivalencia y polifuncionalidad
- Rutinas de trabajo obsesivo
- Competencia excesiva, desleal o destructiva
- Trabajo monótono o rutinario
- Escasa satisfacción laboral

Factores de estrés vinculados al medio ambiente de trabajo

- Condiciones físicas laborales inadecuadas
- Espacio físico restringido
- Exposición a riesgo físico constante
- Ambiente laboral conflictivo
- Trabajo no solidario
- Menosprecio o desprecio al trabajador

Factores de estrés vinculados a la jornada laboral

- Rotación de turnos
- Jornadas de trabajo excesivas. Duración indefinida de la jornada
- Nocturnidad

Factores de estrés vinculados a la empresa y entorno social

- Políticas inestables de la empresa
- Falta de soporte jurídico por la empresa (informalidad)
- Falta de intervención y acción sindical
- Salario insuficiente
- Carencia de seguridad en el empleo
- Subempleo o desempleo y mercado laboral restringidos

B) Factores de acoso moral laboral

Ataques a la víctima por medio de medidas organizacionales

- El superior restringe al trabajador las posibilidades de hablar
- Cambiar la ubicación del trabajador separándole de sus compañeros
- Prohibición al o los trabajadores de que hablen a uno determinado
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
- Cuestionar las decisiones de un trabajador
- No asignar tareas a un trabajador
- Asignar tareas sin sentido
- Asignar tareas muy por debajo de sus capacidades o asignar tareas degradantes

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social

- Restringir a los compañeros de trabajo las posibilidades de hablarle al trabajador
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
- No dirigir la palabra a una persona
- Tratar a una persona como si no existiera

Ataques a la vida privada de la víctima

- Críticas permanentes a la vida privada. Mofarse de la vida privada
- Terror telefónico
- Hacer parecer estúpida a una persona
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de una persona
- Imitar los gestos, voces, etc., de una persona

Violencia física

- Ofertas sexuales, violencia sexual
- Amenazas de violencia física
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico

Ataques a las actitudes de la víctima

- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima
- Discriminación por motivos sindicales

Agresiones verbales, amenazas verbales, difusión de rumores

Capítulo IV)

Guía práctica para la acción sindical:

La participación del trabajador, desde su Sindicato, con el objetivo de prevenir o enfrentar prácticas de acoso moral laboral, se traduce en prácticas que la Comisión de Salud

Laboral de AFCASMU, ha dividido en organizacionales y psicosociales, recomendando:

- promover y facilitar la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, en ámbitos de negociación colectiva.
- Garantizar mecanismos justos participativos y transparentes de selección de personal y reglas del ascenso en la empresa u Organismo.
- Evitar un sistema jerárquico o escalafonario autoritario y/o paternalista.
- Identificar precisamente las funciones de los trabajadores, evaluando posibles conflictos de competencia.
- Incluir en la política institucional el rechazo al acoso laboral y la violencia psicológica.
- Promover el desarrollo personal y profesional.
- Elaborar e implementar mecanismos de motivación y reconocimiento social e los trabajadores.
- Rediseñar tareas monótonas o repetitivas.
- Diseñar políticas de formación y capacitación.

Culminamos este esquema de trabajo y promoción de la problemática recordando determinadas definiciones del 13er. Congreso de la Federación Uruguaya de la Salud, FUS, y del 9º Congreso del PIT CNT, dirigidas a:

- profundizar el abordaje realizado en el tema acoso moral laboral en el trabajo.
- Poner especial énfasis en la investigación multidisciplinaria y relevamiento de información.
- Promover la inclusión de esta problemática en las comisiones tripartitas y bipartitas de salud y Seguridad en el trabajo.

- Promover la negociación colectiva como herramienta fundamental que limite el uso abusivo por parte de los empleadores del poder disciplinario y de dirección, en tanto promueve y genera la violencia psicológica en la relación de trabajo.
- Definir acciones para promover un Proyecto de Ley de Salud Mental en el Trabajo.

Recordamos finalmente que existen ámbitos tripartitos institucionalizados, Consejo Consultivo Tripartito sobre Salud Laboral y Seguridad, en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y el derecho a constituir ámbitos de carácter bipartitos, al amparo del Decreto N° 291/007 de fecha 13 de agosto de 2007, reglamentario del Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo, y por el cual se determina la puesta en funcionamiento de los Comités de Seguridad, Salud de los trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, derecho establecido para trabajadores privados y públicos, por lo que su implementación en el ámbito del Consejo de Educación Primaria resulta un imperativo para las jerarquías del mismo, y un derecho para sus trabajadores docentes y no docentes

(Fuentes: Documentos del Grupo de Trabajo sobre Acoso Moral Laboral del Departamento de salud Laboral y Medio Ambiente del PIT CNT; "Guía de actuación sindical frente al acoso moral en el trabajo" de la Comisión de Salud Laboral de AFCASMU, Y Documentos del 13er. Congreso de la FUS y 9º Congreso del PIT CNT)

*Documento realizado por el Doctor Mario Pomatta
Responsable de la Secretaría de Jurídica Mtro Gustavo
Macedo*

MOCIÓN DE RESOLUCIÓN DE LA MESA REPRESENTATIVA FEDERAL DEL SÁBADO 18 DE ABRIL DE 2009.

LEY DE EDUCACIÓN

La nueva Ley de Educación que el Poder Ejecutivo regulará en este año requiere la participación en diferentes ámbitos de los actores sociales.

En ese sentido se ha convocado a los sindicatos de la enseñanza (CSEU) a participar en diferentes Comisiones tanto a nivel del M.E.C, CO.DI.CEN y C.E.P.

Debemos destacar el rechazo que la FUM-TEP realizó a dicha ley en el entendido de que la misma no mejora las condiciones generales de la educación, que incrementa en forma indirecta la participación del Poder Ejecutivo en los espacios de la educación, violentando de alguna manera la autonomía del ente.

Tampoco consagró la demanda de la Federación en cuanto a la integración del CODICEN y el CEP en la cual proponíamos que la mayoría de los integrantes fueran electos por los pares.

Existen puntos de la misma que formando parte de la Ley generan incertidumbre en la mayoría de los centros educativos, como es el caso de las Comisiones de Fomento, dejando a los Directores en un estado de vulnerabilidad mayor al existente, independientemente de lo que se afirme desde las autoridades.

Ante esta situación la FUM-TEP debe decidir la participación en las diferentes Comisiones que el Poder Ejecutivo ya está implementando.

Proponemos en ese sentido que la FUM-TEP participe en dichas Comisiones dejando constancia del rechazo a dicha Ley –atendiendo a la resolución de la Mesa Representativa Federal del 6 de diciembre del 2008-.

Nuestra participación apuntará al mejoramiento en la reglamentación de los espacios de participación que dicha ley consagra, pensando desde ya tanto en las formas de participar de cara a las elecciones de febrero para ocupar los lugares de dirección en los órganos de la educación como en la reglamentación de los Consejos de Participación.

Convocar a una conferencia de prensa donde se difunda nuestra posición, al igual que enviar notas a las diferentes autoridades del M.E.C., CO.DI.CEN., C.E.P., Parlamento Nacional y Presidencia de la República.

La Secretaría de Cultura de la FUM-TEP y la Revista Quehacer Educativo realizan un ciclo de charla de apoyo a maestros y maestras concursantes de primer grado. Cada una de las charlas serán grabadas y distribuidas a cada filial. Por cualquier información comunicarse al 4027183 en el horario de 16 a 20 horas

Charlas

Secretaría de Cultura

Mónica Gamarra

Mónica Osés

Magnitud y medida. El lugar de las ideas previas de los niños en la estimación, la experimentación y las prácticas de medida.

A Cargo de: María del Carmen Curti
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hora 18 y 30
12/05/2009

El debate sobre la vigencia del aula como ámbito de reproducción del sistema social. Fundamentación teórica desde las concepciones actuales.

A Cargo de: Mtro. Limber Santos
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hoy 18 y 30
22/05/2009

El desarrollo evolutivo hacia la construcción de lo grupal. La interacción social y cultural.

A Cargo de: Mtra. Psic. Ana Everett
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hora 18 y 30
04/05/2009

La función semiótica y la entrada al mundo de los signos. Las mediaciones en el aula.

A Cargo de: Mtra. Marina Isasa
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hora 18 y 30
25/05/2009

La dimensión axiológica del acto educativo. Reflexiones específicas sobre fundamentos éticos tomando como referencia un autor nacional y otro extranjero.

A Cargo de: Mtro. Juan Pedro Mir
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
hora 18 y 30
07/05/2009

En el marco de la globalización, analizar las relaciones entre escuela y familia.

A Cargo de: Profa. Alejandra Capocasale
Lugar:
CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hora 18 y 30
27/05/2009

La lectura en la Educación Inicial. Los recursos didácticos y su utilización. El rol docente.

A Cargo de: Mtra. Olga Belocón
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hora 18 y 30
14/05/2009

La Escuela Pública como Institución social. Contrato fundacional: su validez y vigencia en el marco del proyecto social actual.

A Cargo de: Juan Bernasa
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hora 18 y 30
28/05/2009

La investigación científica en la enseñanza de las Ciencias de la Naturaleza. El valor y la pertinencia de la problematización, formulación de hipótesis, registro e interpretación de la información en la construcción del conocimiento.

A Cargo de: Profa. María Dibarboure, Mtra Dinorah Rodríguez
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hora 18 y 30
19/05/2009

Los códigos lingüísticos, sus relaciones con la estratificación social y la función de la Escuela en la construcción cultural. La influencia de las tecnologías actuales en la Educación.

A Cargo de: Mtra. Daniela Sabatovich
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hora 18 y 30
29/05/2009

La intervención docente en la enseñanza del sistema de numeración. Las relaciones con el saber.

A Cargo de: Mtra. Liliána Pazos
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hora 18 y 30
21/05/2009

La producción de textos en cinco años. Los enfoques de la enseñanza a través de diferentes temáticas. Fundamentación de la pertinencia de algunos recursos.

A Cargo de: Mtra. Lilián Bentancor
Lugar: CASA DEL MAESTRO
Maldonado 1170
Hora 18 y 30
03/06/2009