

T.E.

SUPLEMENTO

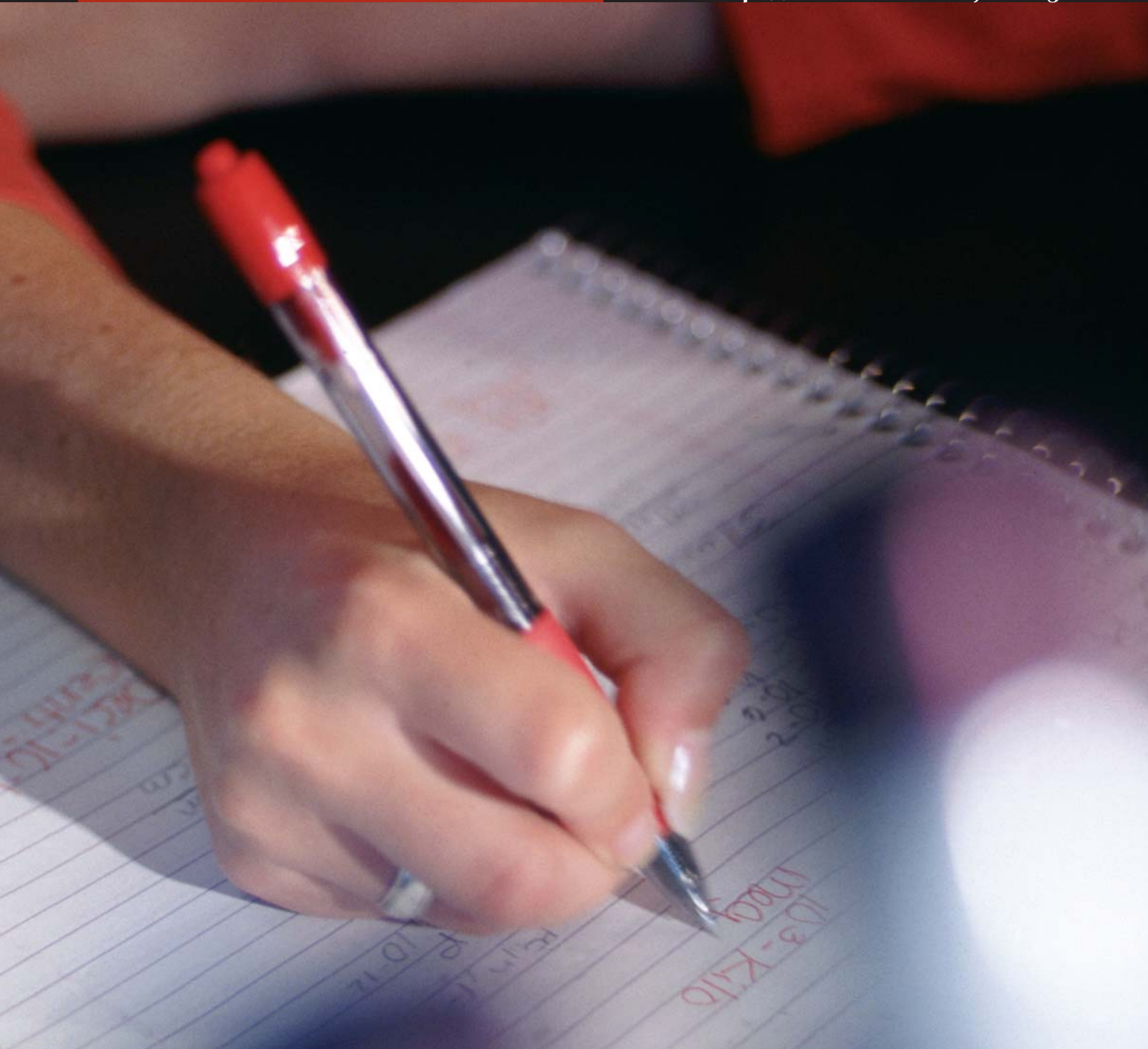
La Rioja

CCOO 
enseñanza

Trabajadores de la Enseñanza

NÚMERO 299. ENERO DE 2009

<http://fe.ccoolarioja.org>



Dossier: La carrera profesional docente

Sección Fija: Gabinete Jurídico

| | |
|---|------|
| Firmados acuerdos con la universidad de la rioja, la consejería de educación y el consejo de formación profesional de la rioja | 2 |
| Divulgaciencia 08: el placer de descubrir | 3 |
| La poesía en educación infantil | 4 |
| Dossier: La carrera profesional docente | 5-12 |
| ¿A quién representa un Secretario General? | 13 |
| ¿Sindicalismo de crisis? | 14 |
| Responsabilidad de la administración educativa por daños sufridos por una alumna al ser empujada en el pasillo del centro docente | 15 |
| La actuación vejatoria de un alumno hacia una profesora se considera accidente en acto de servicio | 15 |
| Noticias de Formación | 15 |

EDITORIAL

Firmados acuerdos con la universidad de la rioja, la consejería de educación y el consejo de formación profesional de la rioja

AL ACABAR EL AÑO los procesos negociadores se precipitan; los más importantes en los que nos hemos visto inmersos han sido el acuerdo de RPT y funcionalización del PAS de la Universidad de La Rioja, el Acuerdo de plantillas docentes con la Consejería de Educación y el Acuerdo-Convenio con la CAR. El Acuerdo de plantillas fue suscrito por CCOO tras aceptar la Consejería de Educación la propuesta de rebajar el ámbito temporal de aplicación de tres años a una revisión anual. Esta modificación es sustancial puesto que el acuerdo se queda muy lejos de nuestras expectativas y además nos gustaría evaluar al final del primer año su aplicación, especialmente en secundaria. CCOO ha firmado el acuerdo por dos razones fundamentales: porque traslada a plantilla orgánica los apoyos de plantilla funcional creados en el acuerdo de 2005 y porque estimamos que va a suponer un incremento en la plantilla orgánica de los centros de secundaria. En

la misma mesa CCOO decidió no apoyar la OEP docente para 2009 porque plantemos como irrenunciable la convocatoria de oposiciones de la especialidad de Primaria.

En la Universidad de La Rioja y después de más de cuatro años de duras negociaciones, con movilizaciones incluidas y cambio de delegados de Junta de Personal y de Comité de Empresa, hemos podido concluir con un acuerdo que ha sido respaldado por la mayoría de los trabajadores y que estamos seguros que reportará beneficios tanto para el PAS como para la propia Universidad a corto, medio y largo plazo. En este acuerdo hemos alcanzado los objetivos esenciales que CCOO había planteado: que el PAS, sea un colectivo homogéneo, con las mismas condiciones laborales, sociales y retributivas. Promociones y plazas nuevas e inclusión en RPT de plazas que hasta estos momentos estaban fuera de ella. Mejores condiciones posibles dentro de la legalidad para la estabilidad del per-

sonal interino con un número elevado de plazas vacantes para este colectivo y finalmente acordar el proceso de funcionalización del PAS Laboral.

En el Consejo de FP de La Rioja CCOO firmó el I Plan de FP de la CAR para integrar los tres subsistemas y diseñar las vías para la acreditación de la formación y la experiencia profesional. En la mesa general continúan las negociaciones del Convenio-Acuerdo donde CCOO defiende la coexistencia del fondo y la carrera. Esperamos cerrar la negociación en enero.

No podemos dejar que el trabajo y el esfuerzo que hemos hecho caiga en saco roto. Desde CCOO tenemos muy claro que el trabajo no se ha concluido, pues los procesos de implantación y desarrollo durarán varios años. Todavía nos quedan muchas reuniones para ir concretando todo lo firmado en los Acuerdos. Por eso es imprescindible que sigamos trabajando y participando como hasta ahora.

T.E.

CCOO 
enseñanza

T.E. no se hace responsable ni hace necesariamente suyas las opiniones expresadas por sus colaboradores, en los trabajos publicados, ni se identifica necesariamente con las mismas.

EQUIPO DE REDACCIÓN

Pedro Corral Madariaga, Javier Rocandio Cárate,
Luis A. Iglesias Huelga, Sean P. Baker y
Ana Marañón Arenas

EDITA

Sindicato de Enseñanza
de CC.OO de La Rioja
C/. Pío XII, 33, 2º
Tel.: 941.23.81.91
Fax: 941.25.71.71
26003 Logroño
c.e.: ferioja@fe.ccoo.es
web: www.fe.ccoo.es/rioja

MAQUETACIÓN Y FOTOMECAÍNICA
Graforama. Tel. 91 301 67 02

IMPRIME
Gráficas Caro. Tel. 91 777 09 12

DEPOSITO LEGAL: M. 4406-1992

ISSN 1131-9615



Impreso en papel reciclado

Los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos, total o parcialmente, citando la fuente.

Divulgaciencia 08: el placer de descubrir

Carlos Usón

Profesor de Matemáticas en el IES
Batalla de Clavijo de Logroño

PARTIMOS del convencimiento, ya manifestado con anterioridad, de que vivimos inmersos en una revolución tecnológica y de información que, al igual que sucediera con la industrial en otro momento, está cambiando profundamente nuestras vidas: Las relaciones laborales, la concepción misma del trabajo, las costumbres -incluso la intimidad- y determina comportamientos sociales: flujos migratorios, uso de recursos energéticos, papel prioritario de la publicidad, ... Nuestra dependencia de la ciencia y la tecnología es cada vez mayor y los planteamientos éticos y sociales de su papel en ese proceso se convierten en un objetivo prioritario al que se incorpora la historia de la ciencia como referente.

Conocer las partidas y las contrapartidas que nos ofrecen la ciencia y la tecnología se convierte así en objetivo prioritario. Acercar a los científicos más importantes y tomar contacto con las líneas de investigación más señeras, hacer posible la comprensión de sus implicaciones a medio y largo plazo para facilitar un posicionamiento ético o ideológico al respecto constituyen el objetivo fundamental de una iniciativa que, bajo el nombre de Divulgaciencia recorre por segundo año consecutivo toda la geografía riojana de la mano de Caja Rioja, FECYT y la Consejería de Educación.

En este marco general, Divulgaciencia'08 clausuró el pasado 16 de diciembre, con la conferencia de Claudi Mans y el acto de entrega de premios, su segunda singladura aunque, al igual que el curso pasado, sus actividades se proyectarán por toda la Comunidad Autónoma de Enero a Abril. Divulgaciencia'08 es y ha pretendido ser muchas cosas. La primera de ellas una reivindicación: el reconocimiento de la importancia social y cultural del trabajo del profesorado dentro del aula. No en vano, al profesorado de todas las etapas y niveles debemos lo poco o mucho que sabemos de ciencia, ellos y ellas son la base de nuestra primera formación científica y los que construyen los cimientos de lo que será después nuestro posicionamiento ético, epistemológico o existencial respecto a ella.

Pero no podemos negar que junto a esa reivindicación vive implícito el deseo de evitar

posicionamientos dogmáticos y apostar por aquellas actitudes didácticas que fomentan el interés por el descubrimiento y estimulan el deseo de conocer, de preguntarse, de trascender lo evidente, de indagar más allá de lo aparentemente cierto... Esa actitud de pérdida de miedo a la ciencia, a pensar en ella, a experimentar, a observar, a inquirir, a responder, a sus consecuencias... es el núcleo central del concurso que, bajo el título de Divulgaciencia, da nombre a toda la iniciativa.

Quién o quiénes hayan ganado el concurso es menos importante que saludar el éxito de todos los participantes. Su número y la calidad de los trabajos presentados ha aumentado del curso pasado al actual y de eso debemos congratularnos todos: los enseñantes, las autoridades, los alumnos, los organizadores y la sociedad en general. Tenemos cierta tendencia a la humildad en estas Comunidades pequeñas, y eso es bueno, pero creo sinceramente que es el momento de alimentar discretamente el ego. Divulgaciencia fue seleccionada el curso pasado como una de las mejores iniciativas de divulgación científica del Estado Español y creo, sinceramente, que éramos acreedores de ello.

Que los alumnos y alumnas sean capaces de enfrentarse a los fenómenos de la naturaleza con espíritu indagatorio y método experimental. Que sean a un tiempo protagonistas y receptores de un programa de divulgación científica poniéndose en la tesitura de contar a otros con claridad un resultado o un experimento científico del que hayan sido artífices, asumiendo la divulgación científica como un objetivo compartido, es merecedor, sin ningún lugar a dudas de ese reconocimiento.

Es verdad que debemos agradecer a la Fundación Caja Rioja el esfuerzo económico que hace y, por encima de él, su sensibilidad para apostar por un proyecto de estas características. Debemos también sentirnos deudores de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología que durante dos años consecutivos haya decidido cofinanciar la iniciativa. Y a la propia Consejería de Educación que este año ha decidido implicarse de forma activa en la misma. Eso es así, sin ellos Divulgaciencia seguiría siendo una quimera, sin el esfuerzo del profesorado y de sus alumnos no hubiera sido posible ni la calidad ni el éxito.

Podríamos destacar muchas cosas de la presente edición pero queremos centrarnos en dos: las salidas medioambientales y la que, sin pretenderlo, se ha convertido en la protagonista de esta edición: "La Vida oculta del agua". Creemos ambas han definido lo que queríamos que fuera la celebración del Año Internacional del Planeta Tierra. Las primeras por que creemos que la concienciación empieza en el conocimiento y termina en el compromiso. Conocer la biodiversidad de la tierra que pisamos cada día es el primer paso para entender lo que significa degradar el ecosistema del que formamos parte y sentir la necesidad de preservarlo. Prescindir de posturas filantrópicas a ultranza y entender que, en este caso, el egoísmo viaja de la mano del altruismo es la mejor forma de aunar esfuerzos y aislar las posiciones de los que son incapaces de trascender el beneficio inmediato y egoísta de la explotación indiscriminada.

La vida oculta del agua es el reflejo de ese reconocimiento social del trabajo bien hecho del que hablábamos antes. Su autor, Antonio Guillén Oterino, profesor de Ciencias Naturales en un instituto, el Batalla de Clavijo, que carece de Bachillerato Científico, es un ejemplo de lo que se puede hacer en el aula cuando se tiene el entusiasmo y la convicción suficientes como para persistir en la brega diaria por convertir el aula en una pequeña comunidad científica. La exposición es una reducida muestra de las más de 40.000 fotografías captadas con sus alumnos de la E.S.O. en el microscopio después de analizar el agua de infinidad de lugares de la geografía española. En ese frágil ecosistema que nos desvelan las fotos se concentra el pasado y el futuro de nuestro planeta. De él depende gran parte del oxígeno que respiramos, la calidad de nuestras aguas o algunos de los productos que utilizamos a diario.

Esperamos sinceramente que Divulgaciencia'08 sirva para convencer a la sociedad en general de que, más allá de las modas de cada momento, excitar la duda metódica, animar a poner en entredicho las verdades más firmemente asentadas, a no dar por seguro ni lo más evidente, a poner en tela de juicio las creencias, a desterrar prejuicios, a disentir de la tradición..., no sólo es el origen de la creación científica, es la garantía de un progreso que mantenga el equilibrio del planeta.

La poesía en educación infantil

Teresa Cerrolaza

Maestra de Educación Infantil en el CP Duquesa de la Victoria de Logroño

LA POESÍA en Educación infantil está habitualmente presente como un elemento complementario de las unidades didácticas y relacionada con la expresión oral. La orientación del trabajo propuesto en el C.P. Cervantes de Fuenmayor durante el curso 2.007-2.008 es diferente.

En primer lugar hay que fijar su contexto pedagógico; para el que en este trabajo destacaremos la organización del aula en rincones, algunos elementos del método natural como la globalización, el aprendizaje con los iguales partiendo de los intereses del niño y la niña, el cooperativismo... y también parte del enfoque constructivista en lo que se refiere al trabajo con distintos tipos de texto en el proceso lecto-escritor.

En segundo lugar el origen de esta propuesta está en la dinámica de trabajo ya establecidas en las aulas. Se realizan distintos tipos de proyectos: pequeños para aspectos concretos como un pintor, otros dedicados a algún tema determinado que surge de la asamblea de clase y por último proyectos transversales de curso que se van desarrollando durante el mismo. Así durante el curso anterior se había trabajado con los niños y niñas un proyecto entorno a Platero que había obtenido unos resultados muy positivos, lo que llevo a la idea de que sirviera de nexo de unión al conocer ya a un Poeta que era Juan Ramón Jiménez y poder enlazar con la poesía.

Además en el Centro siempre se le ha dado mucha importancia a la Literatura Infantil, llevando a cabo una selección muy cuidada de dicha literatura y participando en todas las actividades que el colegio ha propuesto entorno a la animación de la lectura.

Nos hicimos la pregunta clave para comenzar a trabajar ¿Por qué la poesía? Y entre las respuestas que encontramos están:

Porque a través de ella pierden el miedo a la palabra.

Porque a través de la memoria colectiva se conforma la identidad cultural.

Porque es importante que en el aula irrumpa la vida de las palabras y los juegos rítmicos.

Porque desarrolla tanto las capacidades de comprensión como de expresión.

Porque la poesía infantil de tradición oral contiene secretos de mágicos sonidos.

Porque el lenguaje poético es un lenguaje universal.

A partir de estas respuestas teníamos claros los objetivos que nos íbamos a plantear:

- Despertar la imaginación, la fantasía y la creatividad.
- Enriquecer el vocabulario y aumentar las posibilidades expresivas.
- Estimular el lenguaje oral y mejorar la elocución.
- Conocer algunos poetas del siglo XX.
- Identificar la poesía como un tipo de texto literario diferenciado de otros (Ej. Cuento).
- Reconocer algunas características propias del texto literario: verso, estrofa, rima...
- Utilizar la poesía como forma de aprendizaje en el proceso lecto-escritor.
- Desarrollar el gusto estético por la belleza de la poesía.

Este es un proyecto que implica a todas las maestras de Educación Infantil del Centro, a todo el alumnado y sus correspondientes familias que colaboran de forma que aumente la cohesión del equipo docente y la comunidad educativa.

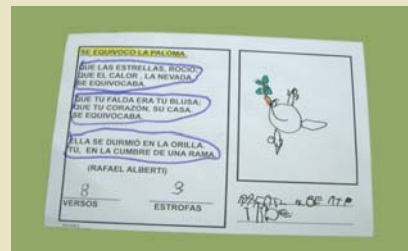
Hay un grupo de actividades en común para los tres niveles :

A cada unidad didáctica le corresponde una poesía que se trabaja durante el tiempo que dura la unidad didáctica. Todos los días en el corro se lee la poesía que está colocada en el panel de rutinas y que las maestras han hecho a tamaño grande y han ilustrado. Sobre esa poesía se trabaja en gran grupo realizando diferentes actividades que en ocasiones tienen que ver con las actividades individuales. También se habla del poeta, autor de la poesía trabajada, su vida y su obra.

Al inicio de la unidad didáctica los niños y niñas llevan la poesía a sus casas de forma que la familia la conozca y pueda colaborar de diferentes formas, aportando materiales, ayudando a sus hijos/as a memorizar, a investigar...

Se visualizan los Power Point sobre poetas elaborados por las maestras. Se escuchan canciones basadas en los poemas.

Además cada nivel realiza actividades específicas :



En 1º de Educación Infantil asociada a cada poesía se realiza una actividad plástica diferente que se va llevando a cabo a lo largo del desarrollo de la unidad didáctica y con ella se elaborará el libro individual de cada niño/a.

En 2º de Educación Infantil cada viernes se realiza una actividad individual sobre el poema de la unidad que forma parte del libro del alumno/a que se llevará al finalizar el proyecto que abarca todo el curso.

En 3º de Educación Infantil se elaboran dos libros: uno individual y otro colectivo. En el primero se incluirán datos biográficos, de su obra y las poesías trabajadas. En el segundo se incluirán todas las poesías trabajadas en formato DIN A3 y sus ilustraciones realizadas en pequeño grupo utilizando diversas técnicas plásticas.

Otra diferencia entre los tres niveles es que mientras en 3º se trabaja exclusivamente Lorca en 1º y 2º se trabajan diversos poetas como Juan Ramón Jiménez, Machado, Alberti, Neruda, Gerardo Diego...

Al terminar el trabajo y valorarlo nos damos cuenta que los niños y niñas se han sentido muy motivados/as, han desarrollado el gusto por la poesía, han memorizado, han querido aprender y buscar más información. Niños y niñas se han familiarizado con el tipo de texto que es la poesía, han aprendido a diferenciarlo de otros textos a la vez que han disfrutado del placer de estar en contacto con un lenguaje que aporta elementos como el ritmo, la rima, la sonoridad... Convirtiéndose la poesía en un elemento cotidiano de sus aprendizajes.

El grado de implicación de las familias ha sido alto, aportando materiales, buscando en Internet, comprando libros, de forma que se ha afianzado el vínculo familia escuela con este tema.

Además para las maestras el proceso de trabajo ha sido enriquecedor y ha conexasionado la metodología utilizada en las aulas. Ha sido muy interesante a nivel docente puesto que ha permitido la investigación y el enriquecimiento profesional y personal.

Dossier:

La carrera profesional docente

SUMARIO

Evaluación de la práctica docente y carrera profesional

Antonio Bolívar.....5

La carrera profesional: reconocimiento, calidad y justicia

J. Gimeno Sacristán8

El caso asturiano

Luis Fernández León11

La Consejería de Educación de Asturias ha puesto en marcha la carrera profesional docente de forma *sui géneris*. Planteó que el profesorado firmase un adelanto a cuenta con dos condiciones: asumir la carrera profesional tal como se conforme y, si no superase la evaluación del primer tramo, devolver el dinero adelantado. La estrategia metió de bruces al profesorado en este *nuevo modelo* sin explicar en absoluto en qué va a consistir ese *modelo*. Con el fin de dotar al profesorado asturiano de instrumentos de análisis y de valoración de los diversos caminos por los que puede dirigirse la carrera profesional, entre noviembre de 2007 y febrero de 2008, se celebró en Oviedo un ciclo de conferencias sobre la carrera profesional docente. Fue organizado por el Grupo de Trabajo de FIES en Asturias y la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Asturias. En este número, se recogen tres de las conferencias pronunciadas.

Evaluación de la práctica docente y carrera profesional

Antonio Bolívar
Universidad de Granada

Quiero plantear en tono crítico si se debe evaluar la práctica docente, los posibles efectos que pueda tener en la carrera profesional y, sobre todo, cómo se ha de entender en nuestro contexto para asegurar el derecho a *una educación equitativa de la ciudadanía*. Una larga tradición del pensamiento progresista en educación, con razones fundadas por las formas y usos a que ha dado lugar, se ha opuesto a cualquier forma de control sobre centros y profesorado. Sin embargo, actualmente, hemos de repensar cómo se puede asegurar el “éxito” educativo para todos, si no hay arbitrados ningún tipo de dispositivos para que centros y profesorado den cuentas (a sí mismos, a la comunidad o a la Administración) de cómo están garantizando el derecho a la educación para todos.

La cuestión es cómo hacerlo en formas que motiven a los que ya lo hacen bien y, a la vez, contribuyan a mejorar aquellos centros y profesorado que consiguen bajos niveles en su alumnado. En el fondo, ante la mejora escolar –meta irrenunciable de cualquier sistema educativo–, nos encontramos con el dilema de actuar por *presión externa* (control de resultados) o por compromiso e *implicación interna* (autoevaluación). Si bien sabemos que una política

intensificadora suele inhibir los esfuerzos de mejora del profesorado y del centro, perdiendo el potencial de sinergia que debía tener, tampoco cabe confiar sin más en las iniciativas y procesos de cada centro y de todo el profesorado. Esto último, aunque debe ser potenciado por las instancias centrales, no puede ser presupuesto. Hay bases para pensar que, en determinados contextos, una lógica de implicación debe verse impulsada por mecanismos de presión que lleven a los actores a asumir compromisos por la mejora. En momentos en que éstos se debilitan, existen, como contrapartida, incentivos u otros tipos de presión para aquellos casos en los que no se está alcanzando determinados niveles de calidad. Lograr un equilibrio, siempre inestable, es el problema. En cualquier caso, primero capacitar, sólo en segundo lugar, presionar.

La evaluación de la práctica docente se puede entender de muchas formas

En cualquier caso, por su amplitud y ambigüedad, cabe entender la *evaluación de la práctica docente* en tres sentidos: a) la evaluación que el propio profesorado, a título individual,

hace de su desarrollo del currículum, a través de la *evaluación de los alumnos*; b) *autoevaluaciones* que, de modo colectivo (a nivel de grupo, ciclos, departamentos o centro) en conjunción con sus colegas, hace el profesorado de su práctica docente; y c) las *evaluaciones externas* del desempeño docente, por medio de estándares, niveles o competencias, referidas al aula o, sobre todo, al centro escolar. En el fondo, evaluar al profesorado equivale a evaluar la enseñanza, como su actividad profesional. En cualesquiera de sus tres variantes, el objetivo final es asegurar una calidad de la educación. Los demás dispositivos (complementos, incentivos, carrera profesional, etc.) deben ser juzgados en función de dicho objetivo; por tanto, la evaluación es el punto de partida para tomar medidas que contribuyan, según los déficits detectados, a incrementar dicha calidad. Si tales medidas no se toman, las evaluaciones han de ser rechazadas.

Por cuestiones de espacio, me voy a referir a la tercera, aún cuando las tres están relacionadas y deben complementarse. De hecho, en escala decreciente, si pudiera funcionar bien la primera, no sería necesaria la segunda, y, si la autoevaluación fuera una práctica extendida, no se requerirían evaluaciones externas. Pero la evaluación del desempeño docente, en la actualidad, está en las agendas políticas de mejora, llegando a configurarse como la *nueva ortodoxia del cambio educativo*. El aplazado Estatuto docente tiene planteada la cuestión, que habrá que resolver. Por su parte, Andalucía acaba de aprobar un Programa de Mejora y Calidad de Rendimientos Escolares, enmarcado en la Ley de Educación de Andalucía, por el que el profesorado que participe percibirá un incentivo de hasta 7.000 euros a lo largo de cuatro años. Los resultados a conseguir son rebajar el fracaso escolar y aumentar la continuidad del alumnado en las enseñanzas postobligatorias, de acuerdo con los objetivos de la Unión Europea para 2010.

La evaluación de resultados en la agenda de las políticas educativas

Si el profesorado ha sido, habitualmente, el sujeto que practica la evaluación, varios factores, en la segunda modernidad, han contribuido a situarlo como objeto de evaluación, entrando *la evaluación de la práctica docente en la agenda de las reformas*. Por un lado, se ha incrementado la presión externa (descentralización y responsabilización de las escuelas, evaluaciones externas, orientación mercantil y competencia para conseguir alumnos, objetivos de la Unión Europea, etc.); por otro, crecientemente, se ha reconocido que las escuelas y su profesorado tienen un grado de responsabilidad en el aprendizaje de los alumnos, aún cuando haya otros factores asociados (gasto en educación, recursos disponibles, contexto sociocultural). Dentro de la presión por los resultados y por conseguir determinados niveles, la práctica docente y el centro educativo se juzgan en función de los aprendizajes conseguidos por los alumnos, como muestra de “calidad”.

La evaluación del desempeño docente o de los resultados obtenidos por los centros se ha convertido, por eso, en *uno de los objetivos de las políticas educativas* de la mayoría de los países, ya sea con propósitos de mejora interna, para

transferir responsabilidades o para dar criterios de elección a los clientes. En paralelo a la evaluación de centros, la evaluación del desempeño docente, a partir de los ochenta, adquiere un creciente interés, en una especie de “Estado evaluador”, por lo demás ahora *globalizado*, con una comparación de resultados interpaíses (PIRLS, TIMSS o PISA, son los ejemplos más recientes). El auténtico reto actual es que lo que comenzó siendo un medio de mejora institucional no acabe siendo atrapado o colonizado por la lógica mercantil, común, por lo demás, para los gobiernos conservadores y los de la izquierda neoliberal de la “tercera vía”.

La creciente cultura o *éthos* gerencialista en el sector público está conduciendo a la creación de mecanismos de control, por un lado, o de autorresponsabilización, por otro, importando mecanismos de gestión privada que ponen el énfasis en los resultados o productos del sistema educativo, al servicio de las demandas de los clientes. Se redefine la noción de “calidad” para incorporar en la evaluación la percepción de satisfacción de los clientes (orientación al mercado). También, a medida que se delega mayor autonomía a los centros educativos, dentro de los nuevos modos de “gobernación” de la educación, como contrapartida se incrementa la necesidad de una evaluación periódica de los resultados obtenidos por los centros, teniendo en cuenta las características del contexto.

Hay, no obstante, razonables dudas de si la evaluación externa de la labor docente del profesorado por los resultados (evaluación como producto) pueda comportar un proceso de mejora interna. Es dudoso que la evaluación del profesorado, por sí misma, pueda provocar acciones que incrementen los aprendizajes de los alumnos y alumnas. Por lo demás, una política evaluadora de “palos y zanahorias”, como dice Darling-Hammond, lleva poco lejos. Por su parte, se debe exigir el “principio de reciprocidad” en el rendimiento de cuentas, consistente en que las exigencias de consecución de determinados niveles o competencias tienen, recíprocamente (*quid pro quo*), que corresponderse con la capacitación para lograrlos.

Situar la evaluación de la práctica docente

La evaluación externa de la práctica docente debe tener los siguientes puntos de partida: a) *finalidad*: asegurar el derecho de aprender de todos los alumnos y servir para apoyar y promover el desarrollo profesional del profesorado; b) *presupuestos*: no se puede responsabilizar exclusivamente al profesorado del rendimiento de los alumnos, cuando es sólo uno de los factores; pero, al tiempo, es una actividad relevante que tiene efectos en la calidad de la educación ofrecida; c) *efectos*: entre el control del rendimiento y la mejora profesional, con posibles incentivos para el desarrollo profesional y/o económicos.

Entendemos la *evaluación del desempeño docente* como una evaluación del profesorado activo con el objetivo de mejorar su actuación, promover la motivación o reconocerle social y económicamente su trabajo, ya sea mediante dispositivos de promoción horizontal o vertical en su carrera

“Es dudoso que la evaluación del profesorado, por sí misma, pueda provocar acciones que incrementen los aprendizajes de los alumnos y alumnas”

o determinados incentivos económicos. Entrar en esta dimensión es un asunto esencialmente conflictivo, pero eludirlo no resuelve nada. Si bien cabe oponerse a todo tipo de evaluación que pretenda el “control” del desempeño docente, siendo lógicas las inquietudes cuando no resistencias del profesorado, es preciso reconocer la necesidad de que el profesorado de los centros públicos responda del servicio educativo que ofrecen y de los resultados alcanzados.

Una evaluación de la práctica docente, unida a la evaluación de centros tiene dos grandes metas que, aunque opuestas a menudo, no tienen por qué serlo:

- [a] Dar cuenta del funcionamiento de un *servicio público* y de la labor de sus profesionales, velando por una equidad del sistema; y
- [b] Proceso de aprender, mediante *autoevaluación de equipos docentes*, de la propia práctica para mejorar la acción educativa. Su punto débil es que exige el compromiso y apropiación de los implicados.

Además, como en los casos inglés y americano, puede ponerse al servicio del cobro de determinados *complementos* (“pago por rendimiento”), lo que, además de su posible efecto motivador, suele dar lugar a conflictos entre el profesorado.

En cualquier caso, la necesidad de *evaluaciones externas* viene determinada tanto para asegurar la igualdad (misma calidad educativa) de los ciudadanos en la educación, acentuada cuando los centros gocen de un grado de descentralización y autonomía, como para aportar los recursos y apoyos necesarios a aquellos centros que no estén ofreciendo un entorno educativo parecido a otros (públicos o privados concertados) o para compensar, en la medida de lo posible, las desigualdades o deficiencias sociales. Desarrollar y evaluar el currículum de modo autónomo, al depender de cada contexto social, puede conllevar problemas de justicia/equidad (por ejemplo, incremento de diferencias) entre los centros o servir a intereses parroquiales no defendibles con unas mínimas pretensiones de generalizabilidad.

No obstante, no es fácil en la práctica hacer complementarias una evaluación externa de la práctica docente y una autoevaluación institucional. En cuanto entran elementos de control o recompensas se torna imposible el diálogo entre ambas. Sólo en un contexto de compromiso conjunto por la mejora pueden los procesos de autoevaluación tomar las evaluaciones externas como complementarias. De lo contrario, la evaluación externa no podrá incidir significativamente en la mejora interna, al ser percibida como un control, generando las consiguientes estrategias defensivas. Se debe primar una concepción y práctica de la autoevaluación para mejora interna, lo que no impide mostrar sus dificultades e insuficiencias, por lo que debe ser conjuntada con la evaluación más objetiva de indicadores de adquisición de competencias básicas.

¿Qué hacer en España?

Partimos de una situación en que, si bien se declaraba que la evaluación del profesorado debe formar parte de la evaluación del sistema educativo, en la práctica queda limitada a la que realiza la inspección educativa para situaciones

individuales especiales (obtener una licencia por estudios, acreditación para la dirección de centros, etc.). Esta situación, como consecuencia de las referidas tendencias internacionales, puede cambiar. Así, la LOE (*Ley Orgánica de Educación*) dedica el art. 106 a la “Evaluación de la función pública docente”. Por su parte, la *Ley de Educación de Andalucía* (diciembre 2007) crea la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa que “establecerá un sistema de evaluación del profesorado que permita la acreditación de los méritos a efectos de su promoción profesional” (art. 157). Estas evaluaciones tendrán sus efectos en los complementos retributivos así como en la propia carrera docente, como se propone en el Estatuto docente, en fase de discusión.

De hecho, no contamos con un sistema de incentivos ni con una carrera profesional propiamente dicha. Ese es un tema clave a consensuar en la aprobación del Estatuto docente: establecer *vías de promoción profesional* tanto a nivel horizontal -lo que no tiene necesariamente que suponer categorías jerárquicas ni cambios de centro-, como vertical (acceso a otros cuerpos o niveles educativos, incluidos los universitarios). Todos los estudios en relación con países de la OCDE nos indican que, comparativamente, el nivel salarial en España al inicio de la profesión es bastante alto y, sin embargo, a medida que se avanza en el ejercicio profesional ese diferencial va desapareciendo, lo que indica que *no hay propiamente incentivos* durante la progresión en la carrera.

Nuestra prioridad ahora es ponerla al servicio del desarrollo profesional, ante la necesidad de incentivar una promoción. Además, dado que, por la condición mayoritaria de funcionario, no está en cuestión su pervivencia laboral o profesional, la evaluación debe orientarse prioritariamente a la *mejora profesional* y de la calidad de la educación. Está por ver lo que puedan dar de sí tanto las evaluaciones diagnósticas como la evaluación de la práctica docente que establece la Ley Orgánica de Educación (arts. 21, 29, 144 y 106). El Estatuto docente, según las determinaciones de la LOE (disposiciones adicionales 6ª a 13ª), propone establecer una carrera profesional docente en ocho grados, asignando a cada uno efectos retributivos, de movilidad y de promoción interna.

El rendimiento de cuentas por evaluación de resultados de los centros, si bien puede ser una vía para provocar la mejora, actualmente, como se ha visto, es un terreno “minado”, sujeto a múltiples peligros. Si su no existencia es un remedio peor que la enfermedad, los sistemas de evaluación del profesorado están sujetos a un conjunto de efectos “perversos”. Se puede considerar que la presión o la motivación por el pago puede tener incidencia positiva para la mejora de la práctica docente, pero los análisis de las experiencias realizadas también muestran que, en contrapartida, pueden tener más efectos “perversos” que beneficios. Por sí misma no crea incentivos de mejora; es más, “culpabilizando a las víctimas” por el fracaso, puede incrementar la desmoralización del profesorado que trabaja en aquellos centros clasificados bajos. A lo sumo, suele provocar una subordinación de la enseñanza (“enseñar para las pruebas”: teach to the test) a los estándares determinados y medidos en las evaluaciones externas.

“La evaluación debe orientarse prioritariamente a la mejora profesional y de la calidad de la educación”

La carrera profesional: reconocimiento, calidad y justicia

J. Gimeno Sacristán

Universidad de Valencia

1. Algunas premisas básicas

En educación todo lo que se hace debe ser sometido a un doble filtrado: a) El tamiz de los derechos del alumnado que no sólo tiene el derecho a la educación, sino a la mejor educación posible. b) Valorar las acciones, los programas y las políticas en función de los intereses generales de la sociedad. La sociedad, las familias, tienen derecho a saber qué educación reciben los menores y quiénes responden de ello.

El docente, con su derecho a participar en el debate y la configuración de la educación, en la medida que tiene reconocida su función de experto, es un “servidor” tanto de los derechos del alumnado como de los de la sociedad.

Siendo un objetivo esencial la calidad de la enseñanza, es justo y necesario contemplar en qué medida ésta es favorecida o dificultada por los docentes.

Aunque la enseñanza sea una actividad sometida a normas y pueda ser regulada para que se desarrolle de una determinada forma, la práctica educativa recoge inevitablemente las expresiones personales, lo que implica no sólo contemplar matices idiosincrásicos de los profesores, sino también desiguales esfuerzos que la sociedad debe reconocer. E implica, igualmente, la posibilidad de que el espíritu de las regulaciones legítimas sea transgredido. Cabe, además, un consenso acerca de lo que son buenas prácticas.

La sociedad y su funcionamiento democrático requieren que puedan aflorar todas las fuerzas creadoras para el

progreso material, social y moral. La sociedad de los mediocres, quienes viven de su torpeza, debe ser deseada. Al profesorado hay que aplicarle la justicia que reconozca el mérito.

Las normas que de forma autónoma elaboran los colectivos dentro de las instituciones no siempre tienen como primera misión el mejoramiento de las mismas, sino su perpetuación. La autonomía exige declaración de responsabilidades.

El conocimiento cambia con rapidez, se difunde con más rapidez y en la sociedad del conocimiento, que reclama una formación permanente, no caben los *propietarios* de una plaza o los profesionales definitivos. Si bien el Estado protegió al profesorado, dándole seguridad y un margen de libertades, hoy el Estado debe proteger a la sociedad de algunos profesores.

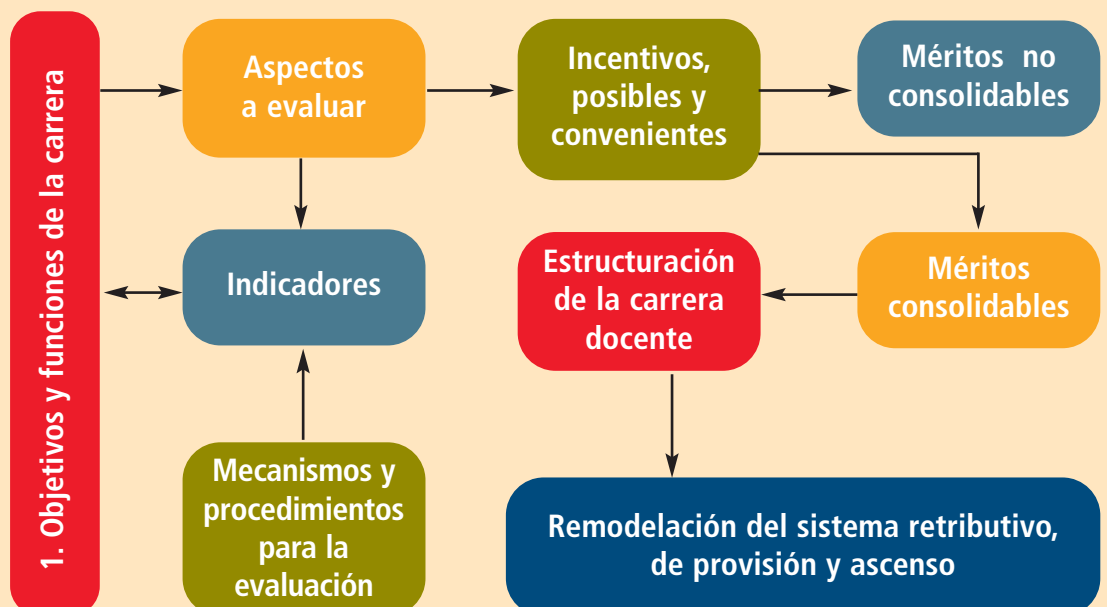
Por otra parte, educar no sólo es enseñar. El tiempo lectivo no es el único tiempo laboral del docente.

2. ¿Qué es la carrera docente?

La carrera docente es un medio para lograr una educación decente, no en el sentido moral –que también–, sino en el de aseado, presentable.

La carrera docente, por sí sola, no basta pero es un elemento básico de la política del profesorado dentro del marco de la política educativa. No es asunto menor y, por eso, debería discutirse.

Los aspectos a discutir serían los siguientes:



“La autonomía exige declaración de responsabilidades”



a) Sus funciones y finalidad

Que el puesto de trabajo de los docentes no es exactamente igual para todos, pues se producen realizaciones muy distintas en calidad y cantidad, es un hecho.

1.- Es necesidad de justicia. Es justo que la sociedad reconozca la desigualdad de mérito, sea en un sistema de gobierno dirigido comunitariamente o desde un sistema organizado más de arriba a abajo. ¿Puede un partido que tenga una causa permitirse el no elegir a sus mejores candidatos? Así les va y nos va.

2.- Es una condición para una mejor calidad. Esas diferencias justifican una cierta jerarquización de funciones, pero de manera que su desempeño no implique el establecimiento de relaciones ilegítimas de autoridad. El director de orquesta es un músico cuya mayor competencia, responsabilidad y dedicación que el resto de los músicos son evidentes. Cada uno tiene la suya y no por eso ha de verse a aquél como una autoridad impuesta que coarta la libertad del trompetista.

Cada uno tiene un papel. Se podría elegir al director por votación de la orquesta, pero no serviría si los votantes no eligen a quien es más competente, está dispuesto a asumir una mayor responsabilidad y a sacrificar sus intereses para trabajar por un proyecto. La gestión democrática es un requerimiento para producir el máximo posible el bien común. Todos somos iguales según para qué. Lo que hay que hacer es trabajar con un ethos asumido por todos y con cuanta mayor participación haya para lograrlo y desarrollarlo. La empresa ese mecanismo lo exige y lo logra a su manera; en el sistema público o se garantiza o se deteriora el servicio, que tiende más a la entropía que al orden.

3.- Dos motores para la acción. Primero: un marco de referencia básico que establezca las líneas de actuación para un proyecto deseable de educación que actúe de referente ético, epistemológico y práctico del entendimiento de la profesionalidad y de su ejercicio. Las prácticas actuales son muy homogéneas, lo cual podría dar a entender que existe una profesionalidad muy definida, pero en realidad puede variar mucho.

Ese referente se debe recoger en la relación de derechos y deberes. Los derechos específicos del profesorado deben protegerle la seguridad personal y laboral de las intromisiones ilegítimas y asegurar las condiciones para su desarrollo profesional.

El documento último del Estatuto docente que conozco plantea el tema desde un cierto victimismo. En el Título V habla del derecho a desarrollar los métodos de enseñanza y aprendizaje que se consideren más adecuados al desarrollo, aptitudes y capacidades de alumnas y alumnos dentro del proyecto educativo. El derecho a recibir la colaboración activa de la familia para colaborar y apoyar su autoridad. El derecho a recibir el apoyo permanente, el reconocimiento profesional y fomento de la motivación por parte

de la Administración. Derecho a ser respetado por la comunidad. Al respeto por parte del alumnado.

En cuanto a los deberes, hay poca precisión. Evaluar con efectividad, a la renovación de su práctica (se habla de formación y perfeccionamiento)... Faltan los recíprocos a los anteriores derechos. No se alude ni una vez al sistema público. Tienen un carácter retórico porque no cuenta su cumplimiento en la promoción.

Segundo motor: ser una medida motivante –que estimule y que mueva–, es decir, una escalera para subir y bajar.

La carrera docente no sólo es una forma de regular el reconocimiento de quienes lo hacen mejor (los virtuosos), sino también para detectar, actuar y corregir la acción de los duros de corazón (contra pereza, diligencia), de quienes obstaculicen el buen funcionamiento del sistema, de quienes impidan extraer las máximas cotas de bienestar social. La formación inicial, la selección (menos, tal como funcionan) no pueden garantizar la respuesta que exige la sociedad actual. Los derechos del profesorado deben garantizarse, los de la sociedad (no hablo de las familias) y de los individuos requieren ser exigentes con los que no colaboran al bien común, cada vez más exigente.

Las palabras hablan por sí solas: hemos pasado de hablar de *propietarios* de las plazas a *definitivos*. Una cosa es ser fijo para cubrirse del empleo precario o del patrón que te eche si no comulgas con él, en sentido literal, y otra ser materia y espíritu *eternos* que no deben ser juzgados sino por la historia.

4.- Porque somos un servicio público no podemos negarnos a que la sociedad realice un escrutinio público para desarrollar una accountability y control, precisamente como refuerzo del sistema público.

5.- La política de desarrollo de un sistema de reconocimiento de méritos y de motivación del profesorado no debe ir en contra de nadie, pero tendría que:

- Hacer verdaderas reivindicaciones hacia arriba y hacia abajo.
- Plantear un listón mínimo.
- No aceptar como mérito lo que es una obligación (pienso en el perfeccionamiento -que es derecho y obligación- y en las 37-40 horas del profesor de secundaria).
- Evitar que pierda la batalla, precisamente, el buen profesorado para que la ganen los burócratas. Que sigáis viniendo a conferencias como ésta porque os den dos créditos y un papel que puede reconocer o no la Administración, pero que os los den porque habéis querido venir.

6.- Es preciso añadir un nuevo argumento que en la actualidad parece tener una relevancia especial: la percepción de que tenemos un profesorado desmotivado e infravalorado al que cada vez se le exige más. Ésta es una apreciación bastante extendida en Europa. Así se pone de mani-

“Lo que hay que hacer es trabajar con un ethos asumido por todos y con cuanta mayor participación haya para lograrlo y desarrollarlo”



fiesto en el informe elaborado por Eurydice en 2004¹. En Europa son muchos los docentes que cambiarían de ocupación profesional si pudieran. España figura en los últimos lugares (13,4%) en la manifestación de esa voluntad de abandono, seguramente debido más a la búsqueda de la seguridad en el empleo que al hecho de que nuestro profesorado mantenga fuertes impulsos vocacionales.

b) ¿Cómo se pretende que suba la escalera?

Primero hay que ver cómo articulamos los peldaños y qué cosas pueden hacer el papel de peldaño, qué tipo de peldaño va a formar la carrera. ¿Son los pasos que se den seguros para subir y lograr las metas?

Una dificultad importante a la hora de evaluar la calidad del puesto de trabajo de los docentes reside en la escasa diferenciación del mismo, tanto en lo que se refiere a las funciones posibles a desempeñar (la docencia, básicamente), como a su evolución a lo largo de la vida activa. Esto puede conducir a tener que inventar pasos o resaltar ciertas variables que se considere que tienen alguna proyección en la calidad, aunque podrían no tener el reconocimiento suficiente dentro del colectivo profesional. Si bien entrar en la calidad de las prácticas educativas es entrar en un terreno controvertido, es obvio que, de no ser así, falla el motivo fundamental de la política de profesorado. Entrar en la práctica no es, necesariamente, fiscalizar lo que hacen los docentes cotidianamente, aunque no tiene que descartarse; en ciertas condiciones podría hacerse a petición del interesado. Creo que debe ser voluntario en tanto la petición del escalafón lo sea, pero tiene que ser obligatorio siempre que se quiera promocionar. Otra cues-

tion es si los méritos deben ser reconocidos de forma colegiada o individualmente.

Se necesita plantear claramente qué es meritorio para ascender. Aquí se me ponen los semáforos en rojo y amarillo. Y lo dejo para el debate con el siguiente ejemplo. Imaginemos que en un hospital se toman en consideración las siguientes normas para saber si la clase médica es buena y le conceden o no ciertos reconocimientos:

- ◆ Si los médicos hacen el esfuerzo de trabajar menos con menos pacientes para que los que les tocan sean un extra.
- ◆ Si hablan en equipo reunidos como algo extraordinario.
- ◆ Si el médico de cabecera te atiende cuando pides hora de visita.
- ◆ Si tiene certificados de ir a congresos, no de si presenta algo suyo a ellos.
- ◆ Si esas asistencias las ha certificado el Ministerio o Consejería del ramo.
- ◆ Si protestar por el trato o por los tratamientos que recibes está vetado.
- ◆ Si no se debe hablar con los enfermos, porque su debilidad les incapacita para decir si les podrían tratar mejor.
- ◆ Si en el hospital no se puede ver ni preguntar sobre lo que ocurre en quirófanos y consultas, salvo que el médico quiera, porque los doctores se ponen nerviosos si les ven operar o diagnosticar, y ellos quieren estar a solas con el paciente.
- ◆ Si tratan de innovar en medicina sin que se tomen la molestia de dejarnos ver lo que hacen.

“Entrar en la práctica no es (...) fiscalizar lo que hacen los docentes (...), aunque no tiene que descartarse”

1 Key topics in education in Europe. Volume 3. the teaching profession in Europe: profile, trends and concerns. Report IV. Keeping teaching attractive for the 21st century. General lower secondary education)

El caso asturiano

Luis Fernández León

Responsable de Política Educativa de la FE de CC.OO. de Asturias

La carrera docente constituye un asunto de gran trascendencia con enormes consecuencias en el futuro de la profesión, en la organización de los centros y en la atención y prestación educativas. Provoca inquietud y preocupación entre el profesorado que sabe que algo importante se juega en su definición. El mejor ejemplo de esta preocupación lo tenemos en los acontecimientos ocurridos tras la apertura del plazo de adhesión voluntaria a la carrera por parte del Gobierno del Principado de Asturias. La Consejería de Educación puso en marcha, el curso 2007-2008, la carrera profesional docente. Con el apoyo de algunos sindicatos, planteó que el profesorado firmase un adelanto a cuenta con dos condiciones: asumir la carrera profesional tal como se conformara y, si no supera la evaluación del primer tramo, devolver el dinero adelantado. La estrategia metió de bruces al profesorado en este *modelo*, azuzado por el incentivo económico, pero sin explicar en absoluto en qué va a consistir el *modelo*.

En la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Asturias consideramos inadecuado el concepto de carrera por las connotaciones competitivas y jerárquicas que conlleva y pensamos que la profesión no necesita ni competiciones ni jerarquías. Porque, cuando se utiliza el concepto de carrera, introducimos la competición que se establece para llegar a una meta o en el ascenso en los distintos grados de un escalafón corporativo, como el militar, donde la mayoría de los profesionales está en la base de la pirámide y la cúspide tiene muy pocos puestos.

Además, de momento, no tenemos carrera docente puesto que no hay base normativa para ello (de hecho, los problemas jurídicos ya han llegado a los tribunales). La habrá cuando se regule, una vez desarrollado el procedimiento establecido en el Estatuto Básico (Ley 7/2007) que obliga a establecer una legislación específica para el personal docente dictada por el Estado y por las Comunidades Autónomas; es decir, cuando se publique el Estatuto docente.

Lo que sí tenemos es toda una serie de intencionalidades y principios sobre la carrera por parte de la Administración asturiana que ya se han plasmado en distintos documentos. Citémoslas someramente contrastándolas con la posición de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Asturias.

La carrera, para el Gobierno de Asturias, parece ser la

panacea en materia de gestión de personal. La concibe como la herramienta ideal para la mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos. Y, no sólo eso, también como un modelo de gestión encaminado a situar a los más cualificados en los puestos de mayor responsabilidad. Para todo ello, parte de los siguientes principios:

- ◆ Voluntariedad, concebida como el derecho a progresar de forma individualizada.
- ◆ Evaluación del desempeño como piedra angular de la carrera.
- ◆ Y compromiso con los objetivos fijados por la organización.

Ese énfasis que se pone en el individualismo, la voluntariedad, la evaluación del producto o el sometimiento a los objetivos de la organización, es el modelo de gestión propio de la empresa privada llevado al ámbito docente público.

Quienes consideramos que la educación no es ningún producto o mercancía sino un derecho universal tenemos que procurar que el modelo de desarrollo profesional no nos lleve por ese camino. Tendremos que negociar y CC.OO. tiene ideas claras sobre lo que quiere. En función del tipo de docente, del profesorado que queramos y del funcionamiento que pretendamos para los centros educativos, diseñaremos un modelo u otro de carrera. Y de cómo se establezca el modelo de carrera, tendremos uno u otro modelo educativo: selectivo y elitista o equitativo y compensador.

No nos gusta el modelo selectivo por ser competitivo y jerarquizante y, por eso, vamos a defender un modelo de desarrollo profesional universal, accesible para todos, que incentive la mejora de la práctica docente, la colaboración y trabajo en equipo del profesorado y la equidad en la prestación del servicio público educativo.

La negociación, cuando se inicie, debe abordar el sistema en su conjunto y definir los efectos que tendrá su aplicación sobre las condiciones de trabajo del profesorado. El resultado final debería garantizar el respeto de las siguientes condiciones mínimas:

Que el **soporte** para la promoción no tenga como piedra angular la evaluación del desempeño. Que esté basado en la experiencia y en la formación. Una evaluación personalizada promovería conductas y actitudes individualistas

“Vamos a defender un modelo de desarrollo profesional universal”

en detrimento de los modelos de cooperación y trabajo en grupo que sustentan el sistema público. El mecanismo normal para la valoración de los méritos será la acreditación de los mismos, mediante certificaciones o constataciones de la realización o asistencia.

Que **los efectos** sean sólo retributivos. La carrera sólo puede tener repercusión en una mejora de las retribuciones. En ningún caso debe ser utilizada como mérito ni como requisito para ningún otro proceso de acceso a funciones, a puestos o a cargos directivos. De no ser así, la estratificación del profesorado rompería la equidad territorial del sistema educativo por la concentración del “mejor” profesorado en las zonas urbanas, en detrimento de la escuela rural.

Que **la valoración económica** de los diferentes grados sea la misma para todo el profesorado, con independencia del cuerpo docente, del nivel que imparta o de cualquier otra circunstancia, incluyendo en ella al profesorado interino. En definitiva, el sistema debe seguir actuando como instrumento nivelador y no diferenciador.

Que no esté ligada a **las plantillas** ni a **la estructura de los centros**, ni limitada a porcentajes o cupos. Debe facilitar que la totalidad del profesorado alcance el último nivel que se establezca a lo largo de la vida profesional.

CC.OO. considera que el sistema de desarrollo profesional tiene que ser ampliamente debatido y consensuado. Debe surgir de un proceso democrático, de plena participación y acuerdo. Se debe abordar desde una perspectiva amplia que abarque todo el proceso: el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo y jubilación de las perso-

nas que ejercen la profesión docente. Deben estar incluidos todos los colectivos docentes, también el interino, que necesita estabilidad.

Numerosos informes sobre el profesorado (UNESCO, PISA, EURYDICE, OCDE) coinciden en dos aspectos: su déficit de formación (tanto inicial como permanente) y su elevada edad media. Por tanto, son cuestiones a tener en cuenta en lugar preferente para responder a los retos del sistema educativo.

El espacio europeo de Educación Superior tiene que ser el momento para exigir que el nivel de la titulación de ingreso sea, como norma general, el mismo para todos los cuerpos docentes. Y el futuro Estatuto docente debe consolidar la jubilación anticipada voluntaria de manera indefinida para incentivar el rejuvenecimiento de las plantillas.

En resumen, el sistema de desarrollo profesional debe permitir la promoción a TODO el profesorado en su propio puesto de trabajo, sin jerarquías; sobre la base de criterios claros, objetivos y transparentes; con efectos exclusivamente económicos, como ocurre con los sexenios, y sin vinculación con la estructura y plantillas de los centros.

Hay toda una campaña de presión mediática a favor de la carrera. En Cataluña, un estudio de la Fundación Jaume Bofill sostiene que los docentes catalanes están desilusionados con el sistema. Se achaca a la falta de carrera profesional, lo que genera desilusión entre los docentes por falta de expectativas. Me gustaría remarcar que la presión desde determinados sectores a favor de un determinado modelo no puede conducirnos por el camino de hacer más privada la Escuela Pública.

Números publicados de los Cuadernos FIES

- Cuadernos FIES número 1 Escuela y democracia
- Cuadernos FIES número 2 Profesorado y evaluación
- Cuadernos FIES número 3 Una sociedad laica, una escuela laica
- Cuadernos FIES número 4 La escuela de la Segunda República (castellano y catalán)
- Cuadernos FIES número 5 El alumnado opina
- Cuadernos FIES número 6 Sociedad laica, escuela laica
- Cuadernos FIES número 7 Escuela y valores cívicos
- Cuadernos FIES número 8 Globalización, trabajo y educación
- Cuadernos FIES número 9 El deterioro del servicio público educativo
- Cuadernos FIES número 10 La carrera profesional docente

Números especiales

- Cuadernos FIES-Asturias número 1 El peso del pasado en nuestro sistema educativo
- Cuadernos FIES-Asturias número 2 Sistemas educativos y contextos territoriales
- Cuadernos FIES-Asturias número 3 El análisis de los centros: la situación del sistema educativo en Asturias

¿A quién representa un Secretario General?

(Acerca de la representatividad en los procesos congresuales)



**PEDRO
CORRAL**
Secretaría
FE CCOO
de la Rioja

LOS PERIODOS

precongresuales son tiempos revueltos en organizaciones abiertas y democráticas; en el momento de escribir estas líneas todavía no se ha celebrado el más importante el Congreso Confederal, en enero se celebrará el congreso de la

Unión de rioja y en marzo el de la Federación Estatal de Enseñanza. En el idiolecto sindical se utiliza la expresión “en clave congresual” para justificar conflictos internos que de otra manera parecerían excesivos o sobredimensionados y que en ocasiones no son sino tomas de posiciones. La mayor organización de este país, con más de 1.200.000 afiliados, y con una organización ciertamente compleja donde cohabitan distintas sensibilidades manifiesta así sus tensiones internas y también su vitalidad. La pluralidad de sensibilidades en cuanto a los proyectos y candidaturas lejos de ser síntoma de división y debilidad puede ser expresión de dinamismo y vitalidad.

En el presente artículo nos detendremos en un asunto importante y no ciertamente menor: la llamada representatividad. Los Estatutos de las distintas Federaciones suelen dejar bien claro que el Secretario General de una Federación es el representante legal de dicha Federación. Ejerce por tanto como representante en la firma de un acuerdo, convenio ante la patronal o ante la administración, en una rueda de prensa, etc. Con los estatutos en la mano podremos decir sin temor a incurrir en un error normativo que el Secretario General representa a la organización en la que ha sido elegido.

Sin embargo este carácter de representación tiene una importante excepción: los llamados procesos congresuales. Veamos en qué consiste estos intrincados procesos. Los congresos en CCOO tienen un mecanismo de participación específico que consiste básicamente en la elección de delegados que representan a las distintas Secciones sindicales de las distintas Federaciones o Uniones

regionales. En todos estos procesos se eligen delegados que previamente se han presentado en candidaturas cerradas y se aplica un estricto criterio proporcional en el reparto. Dichos delegados representan a los afiliados de las distintas Secciones sindicales en el Congreso correspondiente. Veamos el ejemplo que tenemos más cerca nos. La Sección de Universidad de la Federación de Enseñanza de La Rioja elige por ejemplo a sus representantes en el Congreso de la Federación de Enseñanza de la Rioja (con un total de 40 delegados); en dicho congreso se eligen a su vez los 9 delegados que participarán en el Congreso de la Unión Regional de La Rioja, los dos delegados que participarán en el Congreso de la Federación Estatal de Enseñanza de La Rioja y el delegado que representará a la Federación en la asamblea congresual que elegirá a su vez los delegados que asistirán al congreso confederal. Para entendernos el Congreso de los congresos. Nos dejamos en el tintero alguna pero no se trata de ser exhaustivos; baste decir que los documentos hablan de tres niveles con sus correspondientes subdivisiones.

Por supuesto que existen otros modelos de participación. El nuestro puede parecer un sistema demasiado indirecto y es posible que en la práctica (aunque no siempre) dé demasiado protagonismo al llamado “aparato” encargado de la organización de los mismos. Otros sindicatos hacen gala de la participación a través de asambleas como su principal seña de identidad aunque eso tenga otras consecuencias negativas en la defensa de los intereses de los trabajadores pero que ahora no viene al caso. En el sindicalismo norteamericano, por ejemplo, las votaciones se plantean a ganador/perdedor y nunca se aplica el criterio de estricta proporcionalidad inherente a nuestro sistema. Todo el mundo puede presentarse a las elecciones, con absoluta libertad, pero el ganador de dicha elección (aunque sea por un solo voto) se queda con toda la representatividad. Es algo que nos resulta familiar una vez concluidas las recientes elecciones presidenciales americanas. A primera vista puede parecer

más democrática porque son los afiliados los que eligen directamente a sus representantes y no a través de una larga cadena de intermediarios-delegados. Sin embargo también es evidente que hay que disponer de recursos, casi siempre económicos, para poder participar en ellos y pueden resultar claramente discriminatorios con las minorías. La experiencia del PSOE de hace algunos años promoviendo unas primarias para la elección de su candidato a la presidencia del gobierno no es muy significativa. En principio se vendió como una apertura a la sociedad y a la participación; sin embargo los afiliados se rebelaron contra el aparato y eligieron a un candidato fuera de programa que al final acabó como acabó. El balance no debió ser muy positivo (al menos para el llamado “aparato”) porque, de momento, no se ha repetido la experiencia. En cualquier caso no puede negarse que, con sus limitaciones, permite a los candidatos darse a conocer y ganarse a pulso un liderazgo o autoridad moral ante los afiliados y sobre todo un mayor contacto con la realidad laboral y social.

También existen las listas abiertas donde el votante tiene un mayor margen de intervención en la elección de sus representantes. Es éste un debate recurrente en la democracia española y no nos extenderemos en él de momento; sin embargo olvidamos que es también posible en nuestros procesos congresuales de CCOO aunque una opción constreñida a que no se hayan presentado previamente ninguna candidatura de las llamadas cerradas. En cualquier caso el análisis de las ventajas e inconvenientes de este u otros sistemas de participación lo dejaremos para otro momento más sosegado y más propicio a la reflexión serena y a la propuesta constructiva.

En el caso que nos ocupa, y como va quedando claro, los Secretarios Generales nunca son miembros electos natos en las asambleas o congresos en los que no estén directamente implicados. En el caso concreto de la Federación de enseñanza de La Rioja, por ejemplo, el representante de dicha Federe-

ración a la Asamblea Congresual que elige a sus representantes al congreso de la Confederación no es más que un afiliado que no ostenta ningún cargo de responsabilidad y ni siquiera es miembro de la Comisión Ejecutiva. Tampoco figura el Secretario General entre los dos primeros delegados que representan a la FE en el congreso de la Federación Estatal. Sí figura entre los nueve delegados al Congreso de la Unión Regional pero su voto o su participación en los debates de enmiendas es exactamente igual al de los demás sin diferenciación de ningún tipo. Dicho sea de paso los delegados tienen perfecta libertad y un margen muy amplio en sus intervenciones porque el voto es siempre secreto; los actos de elección previos vienen determinados por la confianza en que dicho representante lo hará de la manera más adecuada.

Volviendo al principio y respondiendo a la pregunta-título del artículo. Cuando un secretario General de una Federación de CCOO firma un acuerdo con la Administración no se trata sólo de su firma personal sino sobre todo de la firma de la misma Federación. Si aparece su foto en una rueda de prensa explicando un acuerdo o denunciando actuaciones injustas ocurre lo mismo. Sin embargo si firma para avalar una candidatura en una asamblea congresual no representa a nadie más que a sí mismo, como mero afiliado o como delegado. Y si aparece su foto en una rueda de prensa apoyando una posible candidatura pasa exactamente lo mismo. Por decirlo con la expresión acuñada para estos casos siempre lo hace, y sin excepción, a título estrictamente personal. Quien no lo entienda así desconoce los mecanismos de participación en un sindicato como CCOO.

Otra cosa bien distinta, y sin duda más importante, es la representatividad moral que se tenga. Esa no está en los estatutos ni es fácil contabilizarla en votos, salvo, claro está, en los de las elecciones sindicales o en el número de afiliados. Hay que ganársela día a día en los centros de trabajo, y no en los despachos del sindicato; sobre todo defendiendo los intereses de los más necesitados. Esa es sin duda la verdadera representatividad no sólo de un Secretario General sino de todo un sindicato de clase como CCOO; lo demás pueden parecer querellas nominalistas que sin duda nos distraen de lo esencial.

¿Sindicalismo de crisis?

Luis A. Iglesias

¿SE INCREMENTA el grado de conciencia obrera en época de crisis? ¿Qué clase de acción sindical se precisa en época de crisis? ¿Existe un sindicalismo específico para las crisis económicas? ¿Más agresivo, más defensivo, más colaborador? ¿Contra qué o quién deben dirigirse las acciones? ¿Contra los gobiernos, las empresas, el G-20, el sistema financiero y capitalista? La facilidad de las preguntas es directamente proporcional a la dificultad de las respuestas.

El profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla, Eduardo Román, sostiene que el papel de los sindicatos es básico, ya que "deben impedir la salida de trabajadores de las empresas y buscar la máxima protección para los desempleados". Según el docente, el actual problema radica en que las empresas aprovechan la actual coyuntura de crisis para deshacerse de personal, por lo que "las organizaciones sindicales deben estar vigilantes".

José María Díaz Rope, secretario confederal de Afiliación de CCOO cree que el sindicato, "en momentos de auge debe ser un instrumento para el reparto del incremento de la riqueza, pero en época de crisis debe ser un instrumento de protección".

Históricamente los sindicatos han llevado a cabo una doble labor reivindicativa que incluía tanto los derechos de los trabajadores como la búsqueda de un sistema económico y social más justo, más solidario, a sabiendas de que éste es el espacio más adecuado en el que se pueden desenvolver las reivindicaciones más específicas. Además el proceso de globalización con sus deslocalizaciones y triquiñuelas financieras trajo consigo una especie de "efecto mariposa" mundial en el que quedaba claro que para poder defender los derechos de los trabajadores en Europa no se podían obviar los derechos de los trabajadores africanos o asiáticos, razonamiento que se especificaba en el concepto de trabajo decente.

El pasado 7 de octubre tuvo lugar la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, convocada en más de cien países por la Confederación Internacional Sindical (CSI) y en Espa-

ña por CCOO, UGT y USO. Las marchas centraron sus reivindicaciones en favor del empleo de calidad y contra la jornada laboral de 65 horas que aprobó recientemente la Comisión Europea. Una vez más demostraron que la clase obrera de todo el mundo quiere ser escuchada, participar en la toma de decisiones y que sigue muy vivo el elemento de la necesaria unión sindical, porque, ahora más que nunca los trabajadores deben estar universalmente organizados para combatir por sus derechos ya que se acabaron los compartimentos estancos, como se puede apreciar en esta crisis tan profunda.

Ciertamente, las afirmaciones generales no responden a las preguntas concretas que se formulaban al comienzo, pero las respuestas son siempre subsidiarias de una posición central clara: la crisis, las crisis no las deben pagar los trabajadores, los más alejados de la inmolación financiera. No la deben de pagar ni a través del abaratamiento del despido, ni con la congelación salarial, ni poniendo en peligro el precario poder adquisitivo de las pensiones, ni esgrimiendo lo público como problema para intentar privatizar los servicios públicos (lo público, ese espacio al que han acudido a refugiarse los adalides de lo privado). No debe servir el diálogo social como cauce para recortar derechos laborales, tramitar injustificados expedientes de regulación de empleo o cualquier forma traumática de ajuste de plantillas.

Conocer lo que no debe hacerse, no sólo no es un mal punto de partida hacia la búsqueda de las señas de identidad de la acción sindical en época de crisis, es desbrozar el camino para iniciarlo con lo que sí se debe hacer, comenzando por romper con la gran verdad de las mentiras, la de que el mercado se autorregula en su imparables camino de creación de riquezas. Demasiado trágico está siendo el resultado como para considerarlo exclusivamente de forma sarcástica: el neoliberalismo deja una crisis financiera y social de magnitud desconocida. "¡Basta!" tiene que ser el punto de partida para una acción sindical en época de crisis.

Responsabilidad de la administración educativa por daños sufridos por una alumna al ser empujada en el pasillo del centro docente

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en Sentencia de 13 de junio de 2008 conoce el siguiente caso:

LOS HECHOS tuvieron lugar en un Instituto de Cataluña en el que una alumna fue empujada contra la pared por otras alumnas del mismo centro, cuando se encontraba en el pasillo en espera de que se abriesen las puertas de su aula. Como consecuencia de dicha agresión violenta sufrió lesiones de importante consideración siendo así que la agresión fue producida por otras alumnas que tenían fama de conflictivas y que en ocasiones fueron expulsadas del centro. Igualmente se valora el hecho de que a pesar de estas circunstancias en el momento de la agresión no había ningún profesor en el pasillo.

Entiende al respecto:

Que en el momento de suceder el hecho lamentable del empujón violento, no había ningún profesor en el pasillo que pudiera poner orden entre los alumnos, a pesar de que era conocido que antes de entrar a clase "solía formarse un barullo". Si el centro escolar conocía la agresividad violenta de esas alumnas, debió haber adoptado las

medidas prudenciales con el fin de evitar hechos lamentables como el presente. En este sentido no se puede olvidar que la responsabilidad patrimonial de la Administración se configura como una responsabilidad objetiva o por el resultado en la que es indiferente que la actuación administrativa haya sido normal o anormal, bastando para declararla que como consecuencia directa de aquélla, se haya producido un daño efectivo, evaluable económicamente e individualizado. Y así y en este caso es evidente que el daño sufrido por la alumna es antijurídico, lo que significa que no tenía obligación alguna de padecerlo y nada menos que para el resto de su vida. Ese daño se produjo en el curso de la prestación del servicio público, debido al funcionamiento claramente anormal del mismo, no sólo por el acto violento de que fue objeto, sino por la ausencia total de vigilancia y control del profesorado. En cuanto a la indemnización, debido a las operaciones quirúrgicas sufridas, prótesis colocadas y la imposibilidad de que la alumna vuelva a tener una vida normal, como es resto de sus compañeras, se fijó en 100.000 euros.

La actuación vejatoria de un alumno hacia una profesora se considera accidente en acto de servicio.

EL GABINETE Jurídico de la FE CCOO demandó a la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo por el siguiente asunto:

Una afiliada, profesora de 2º de la ESO, se encuentra en baja laboral por ansiedad reactiva a stress durante un curso completo, esta ansiedad es consecuencia del comportamiento conflictivo de un alumno de su clase, que la insultaba y se reía de ella, haciéndola sentirse vejada y no poder realizar su trabajo con el resto de los alumnos.

CCOO reclama que esta situación sea considerada como accidente en acto de servicio y el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 21 de Madrid, estima la demanda en Sentencia de 19 de junio de 2008.

La Sentencia señala:

"No podemos compartir el criterio de la Administración de no haber quedado acreditado que la enfermedad de la actora tenga como causa exclusiva la realización de sus funciones como profesora del centro, toda vez que constan dos partes médicos haciendo constar, el primero que la recurrente acude al centro médico el 31 de enero de 2006 con un cuadro de ansiedad relacionado con el comportamiento conflictivo de un alumno de su clase y que requería tratamiento médico y baja laboral para tratar el cuadro clínico, y el segundo, que acudió el citado día por un cuadro de llanto, malestar general, diarreas incontroladas, que relaciona con la mala situación laboral, consecuencia del mal comportamiento de un alumno de su clase, impidiéndole realizar su trabajo.

El artículo 115.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, dispone que "Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: ...e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

Por lo tanto, la enfermedad padecida por la actora tiene su causa exclusiva en la realización de funciones como profesora del centro educativo."

NOTICIAS

Noticias de Formación

LA SECRETARÍA de PSEC organizó un curso sobre Prevención de Riesgos Laborales en el puesto de trabajo, dirigido al personal de cocina y limpieza. El curso fue impartido por una de las técnicas en Salud Laboral de Comisiones Obreras de La Rioja, se realizó en el mes de octubre y fue de gran utilidad para las personas que a él acudieron.

El curso fue teórico-práctico, analizando las fichas de seguridad y etiquetas de productos utilizados en los cen-

tros de trabajo, para saber interpretar los datos que en ellas vienen.

Es importante que las personas que manejan esos productos sepan utilizarlos y proteger su salud, ya que las secuelas que una mala utilización o un uso prolongado de un producto muy nocivo menoscaba la salud de las personas trabajadoras, sobre todo a largo plazo. Es necesario que el personal se forme e informe sobre su puesto de trabajo y la salud, porque una buena protección de hoy supone una buena salud para mañana.

Conéctate a la FEDERACIÓN de ENSEÑANZA

Os recordamos que tenéis a vuestra disposición nuestra página web, en la que encontraréis información actualizada de todos los sectores de la enseñanza:

<http://fe.ccoolarioja.org>

COMUNÍCANOS

- Si se produce un cambio en tu situación laboral: influye en tu cuota sindical.
- Si cambias de domicilio.
- Si cambias de teléfono.
- Si quieres información por correo electrónico.



enseñanza

Dirección :

ferioja@fe.ccoo.es

Federación de Enseñanza de CCOO
C/ Pío XII, 33 - 2º, despacho 51 - 26003 Logroño (La Rioja)
Tel. 941 23 81 91 - 941 23 81 44 / Fax 941 257171

DESEO AFILIARME A LA FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO.

Datos personales

Apellidos y Nombre
DNI Fecha nacimiento
Domicilio
Población
C.P. Provincia
Tfno. Tfno. Móvil
Correo electrónico

Datos Bancarios

Banco/Caja
Agencia nº
C/
Población
C.P. Provincia
Nº de Cuenta

Muy Sres. míos: les ruego adeuden en la cuenta que tengo con Uds. los recibos que en concepto de cuota sindical les presente periódicamente CC.OO. Atentamente.

Firma,

Titular

| | | | |
|---------|---------|------|------------------|
| ENTIDAD | OFICINA | D.C. | NUMERO DE CUENTA |
| | | | |

Datos profesionales

Centro
Domicilio
Población
C.P. Provincia
Tfno. Fax
Correo electrónico

Pública

Primaria Interino/a
 Secundaria Provisional
 PSEC Definitivo/a
Especialidad

Categoría
 Fijo Temporal
 Funcionario Laboral

Universidad PAS Laboral
 PAS Funcionario
 PDI

Privada

Convenio/Sector
 Docente Fijo Temporal
 PAS Fijo Temporal

En paro

Con subsidio Sin subsidio

ENTREGA ESTA FICHA EN CCOO-RIOJA, PÍO XII, 33 - LOGROÑO

De conformidad con la Ley de Protección de Datos, te comunicamos que los datos de carácter personal, recogidos en este impreso serán incorporados a un fichero automatizado con la exclusiva finalidad de su uso dentro del sindicato, su grupo de empresas y las necesidades derivadas de la atención sindical y servicial