

ACTA DE REUNIÓN ENTRE DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN INCLUSIVA Y UnTER

Se da inicio a la reunión entre DEIOTyEE y UnTER, en edificio de calle Garrone, sede de la Dirección de Educación Superior, siendo las 9:30 hs.

Se encuentran presentes: por el Ministerio de Educación, Directora de Educación Inclusiva, Orientación Técnica y Educación Especial; Coordinadora de Educación Especial Esp. Noelia Camale; coordinadora de Orientación Técnica, Lic. Mariela Cutrona; técnicas Marisel López y Yudith Laurin.

Por UnTER se encuentran presentes Sandra Schieron, Secretaria General, Silvana Inostroza, Secretaria Adjunta, Patricia Ponce, Secretaria de Organización, Mariela Peña, Secretaria de Educación Especial, María Inés Hernández, Secretaria de Derechos Humanos, Género e Igualdad de Oportunidades y Marcelo Nervi, Vocal Gremial Docente.

El Ministerio hace la apertura proponiendo el tratamiento de tres temas de agenda. Se expone enfáticamente en dar tratamiento a una propuesta de anteproyecto de resolución para regular traslados a la modalidad educación especial.

Antes de dar continuidad a los fundamentos antes expresados, la Secretaria de Educación Especial de UnTER pide la palabra y refiere los puntos que querían dar tratamiento.

Se acuerda iniciar con tres de esos puntos:

- Manual de Titulos.
- Normativa de Educación Especial, para lo cual la propuesta de la DEI es retomar la mesa bilateral iniciada el año pasado.
- Anteproyecto resolución para regular traslados en y a la modalidad Educación Especial.

1) Manual de titulos

Desde UnTER se plantea la necesidad de trabajar en profundidad con el manual de titulos para la modalidad, entendiéndose que desde hace años se viene realizando el reclamo por no contar con uno desde 2016, y que las dificultades se han acentuado con la cobertura de cargos mediante el sistema de asambleas virtuales, no permitiendo ni inscribirse para el propio cargo, como tampoco encontrarse en el listado propio del cargo.

Desde el sindicato consideramos algunas premisas necesarias a contemplar

- 1. Que los cargos puedan ordenarse por los distintos niveles y no quedar situados solamente en nivel primario, dando cumplimiento a la Ley Nacional y provincial de educación sobre la modalidad como transversal al sistema;
- 2. Que todos los cargos tengan una clasificación titulo 9, como todo el resto de los cargos del sistema, y no se continúe con el formato que se da únicamente para TEE, TAE o ETAP;
- 3. Que se valoricen las titulaciones específicas de la modalidad en sus diferentes discapacidades;
- 4. Que se contemplen en el manual todos los cargos que efectivamente se desempeñan en la modalidad como por ejemplo MAIILSA, RCAS (Referente Cultural Adulto Sordo), TIC, distintos

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

MAP específicos; adaptación laboral; teatro; expresión corporal; expresión artística; (y otros que se brinden como talleres).

Hay, además un trabajo que se realizará de manera más específica de ser necesario cargo por cargo.

La DEIOTEE comenta que se realizaron avances en la propuesta del Manual de Títulos, se contempló cargo por cargo, sobre la base de lo ya consultado a las escuelas y desarrollado. Se hace entrega de una copia para su lectura.

La DEIOTEE acuerda con que se otorgue 9 puntos a los cargos técnicos para agentes que portan titulación de Profesor, en coherencia con la formación pedagógica que amerita el ejercicio en el campo educativo. Comenta que han realizado una indagación sobre los orígenes de la normativa aún vigente, la 364/92, y un análisis comparativo con documentación de Provincia de Buenos Aires, hallando un documento previo, una Resolución N° 654/79 por la que se aprueba el perfil de Educación Especial para la Provincia de Río Negro, que es prácticamente una copia del que tenía por entonces la Provincia de Buenos Aires. Se infiere que la clasificación de los cargos ha sido tomada del modelo de esa Provincia, la denominación de los cargos técnicos era exactamente igual a los títulos que expedían los Institutos de Formación Docente, únicos títulos clasificados con 9 puntos. Posteriormente, para alcanzar la clasificación de 9 se requería en los cargos técnicos título concurrente de Profesor en Educación Especial o equivalentes. Este modelo ya no puede tener vigencia, por la formación general y orientada a una educación inclusiva que presentan los profesionales egresados para cubrir cargos técnicos.

UnTER recuerda que desde el año 2016 se bajó la nominación del título de técnicos con validación 9, cuando se modificaron incumbencias.

DEIOTEE responde que era sólo para el cargo de Asistente Educacional, que se calificaba con 9, para un título expedido por el Instituto Cabred de Córdoba, porque el análisis de esa formación indicaba que esos profesionales contaban con formación en educación especial. No puede responderse por la gestión de derogación de toda la resolución.

La DEIOTEE plantea prestar atención entre los profesorados y las licenciaturas para los cargos técnicos, y sostener que correspondería valorar con 9 puntos a los que portan título de Profesorado en Cs. de la Educación/ en Psicopedagogía/ y afines.

La Gremial plantea, que se tiene que ver la incorporación de los perfiles que no tiene cargos asociados, como los MAP específicos y los Tic que sí tienen valoración en otros niveles. En Educación Especial debería tomarse para los cargos las referencias de lo que sucede en el resto del país para su valoración. Se ha trabajado desde UnTER con las escuelas que tiene los cargos referentes adultx sordx, debe analizarse que si bien no tienen títulos de educación superior, se los debe clasificar con el mínimo requisito de título secundario, para garantizar una igualdad de oportunidades para el acceso.

La DEIOTEE plantea que en ese punto tiene diferencias políticas. Es una preocupación los efectos de escolarización que van tomando los modos de intervención en el campo social y educativo, este cambio hay que generarlo en la educación especial, y al incluir personal no docente para asistentes en las PDF de las escuelas, no se genera una cultura de participación en los demás contextos sociales, que no sean sólo educativos. Pueden existir otros Organismos/ instituciones donde situar estos cargos, aunque las funciones sean desarrolladas en el ámbito de la educación

Handwritten signatures and notes:
Left side: *Ac. 10/10*
Bottom left: *Julio*
Bottom center: *Seiler*
Bottom right: *Amador*
Far right: *Carbone*

al nomenclador y a junta, los sordos de la provincia estarán en cargos precarizados. UnTER ya dejó un proyecto que construyeron los referentes sordos.

El ministerio propone que el referente sordx sea trabajado desde Educación intercultural bilingüe, se necesita enfocar esta figura en contexto, para apoyos necesarios a las personas sordas, para orientarse en la sociedad desde una perspectiva más amplia que la escolar.

UnTER entiende que DEIOTEE está escindiendo lo educativo de lo social. Se debe analizar en términos más amplios la política educativa, ver como posibles transformadores, porque la educación especial no está escindida de la sociedad. Está claro que se ha avanzado en la educación especial. Este debe ser un cargo que tiene que estar nomenclador, que tenga resguardo.

La DEIOTEE acuerda que la educación en sentido amplio es social, pero la educación como sistema tiende a generar modelos de funcionamiento sumamente escolarizados. El ejemplo es que, a pesar de los avances, se sigue viendo que la inclusión va atada siempre a pedidos de cargos, ¿hasta dónde podemos pensar que se avanza hacia una educación más inclusiva si las escuelas no pueden pensar la inclusión sin cargos? Sólo alojan a los chicos si vienen a la escuela con los cargos de apoyo. Otra cuestión que vemos es, si se crean por horas los cargos, el agente trabaja ese tiempo, acotado a esa carga, y la inclusión implica a veces, estar en tiempos muertos en las instituciones, y otras veces, trabajar más intensivamente. Esa lógica de trabajo segmentada por horas hace que el cálculo se centre más en el tiempo que en la función, cuando ésta puede rebasar la carga horaria.

UnTER recuerda que este cargo inicialmente se creó de 20 horas y después lo cortaron a 10 horas. Por ejemplo, una escuela especial generó un proyecto con el armado de un cuento con estudiantes sordxs, y el referente, que incluía todas las miradas que se proponen. Para terminarlo de manera integral, el referente trabajó muchas más horas semanales. También hay que tener en cuenta esta realidad para llevar propuestas que permitan incluir todas las facetas que se plantean deben pensarse ligadas a la estructura laboral.

La DEIOTEE aclara que el perfil de MAI ILSA, por ejemplo, por funciones prescriptas, tenía que generar proyectos de trabajo comunitario, ampliar claves de comunicación con toda la escuela, y sin embargo, la práctica sigue situada donde está el estudiante solamente.

UnTER insiste en que el Referente Sordo debe estar nomenclado; si está incorporado al sistema, si cobran por educación, tienen que tener todos los derechos porque son trabajadores de la educación, tener derecho a la condición de titulares.

DEIOTEE dice que no son docentes (...)

UnTER entiende que la dirección tenga una mirada amplia, abierta, pero hace falta llevarlo a la práctica. No hay movimiento social y cultural que se impulse por sí, sin escuchar lo que dicen las bases, de los modelos que se quieren construir, por ejemplo, cuando solamente desde un sector de educación se impulsó el proyecto de integración, llevó décadas instalarlo, donde no se pudo desconocer la tarea en las escuelas.

DEIOTEE propone incorporar al área de Derechos Humanos y venir con una propuesta más concreta. Si hablamos de incluirlos en un marco normativo que regule su trabajo, que no sea en la estructura cerrada de una escuela. Puede estar en Educación, pero no en la escuela especial. Es necesario desterritorializar las fronteras de lo escolar para trabajar en una educación más

comunitaria. Se propone dar continuidad a este punto en una nueva fecha de reunión, para el miércoles 28/4 a las 13 hs.

UnTER dice que, como sindicato, entienden que se tienen que incluir todos los cargos que están en las escuelas de la modalidad.

La Coordinadora de EE, Noelia Camale propone que esto no limite el avance en el manual de título, mientras esto se debate.

Con respecto a la estructura de cargos y la organización de las Juntas para su clasificación, UnTER está de acuerdo con la transversalidad de la EE en el funcionamiento, pero que no se pierda de vista la especificidad de cada nivel, que se consideren los perfiles docentes por niveles. La propuesta es que el manual de Títulos tenga tres anexos: uno por cada nivel.¹

Además, proponen considerar una nueva planilla de inscripción que facilite la clasificación en Junta. Hay cargos MAP que tienen nominaciones parecidas, no tienen código genérico asociado y esto complica las designaciones virtuales.

La DEIOTEE plantea que la idea es que los docentes de educación especial puedan acompañar en todos los niveles educativos, es necesario pensar más el modo de organizarlo y entonces si trabajar con Desarrollo, para generar esos modos de ubicarlos. Hay que traducir las propuestas en códigos, que se puedan amalgamar o dividir. Pensar el nomenclador, cómo armar las cargas horarias.

DEIOTEE dice que la lógica del trabajo docente pensada en el modelo organizacional de un proyecto de la modernidad no se condice con lo que hoy estamos necesitando para educar, más aún en educación especial.

UnTER expone que hay propuestas de las escuelas rurales que se puedan crear cargos de máxima, de 8 hs. diarias.

La inscripción, viene atada a Manual de títulos, resulta importante pensar la confección de nuevas planillas de inscripción cuanto antes. La inscripción ¿o publicación ¿virtual no contempla todos los cargos que se especifican en la planilla formato papel

2) Movimiento de traslados y acumulación

Se da a leer un borrador de anteproyecto de Resolución. La DEIOTEE plantea que es necesario regular con normativa más actualizada estos movimientos. Cada movimiento cuando se producen traslados de docentes sin título de especial, desde los niveles educativos a la modalidad, se reciben reclamos. Ante la ausencia de normativa específica, los Vocales se regían por una resolución que ya está derogada, de 1137/77, que fue derogada por la Ley N° 4119 pero no hay otra que la reemplace. El tema que observamos que si bien habla de todos los niveles está enmarcado en un contexto diferente que ya caducó.

Esperamos que se pueda trabajar antes del movimiento de mayo, en lo posible

¹ Que la clasificación se respete por niveles, por ejemplo, si el docente no tiene título de especial, pero tiene título de nivel inicial, por ejemplo, tiene que tener prioridad para tomar cargos de educación especial cuando tiene que desempeñarse en Jardines de Infantes.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

UnTER coincide sobre la necesidad de revisión y transformación de la resolución 1137/77 respecto de los movimientos tal como lo expresó en la primera reunión mantenida en octubre de 2020, pero no para limitar los movimientos de docentes desde los niveles a la modalidad, sino para incorporar esa misma posibilidad de movimiento dentro de los cargos de la modalidad, ya que la resolución actual no lo permite y termina resultando de inequidad para lxs docentes de la modalidad, quienes no pueden trasladar sus cargos a otras escuelas especiales o turnos contrarios en la misma escuela.

DEIOTEE entiende que esto no es así, hay equivalencias entre cargos, puede haber sucedido algún caso en que las respuestas de Junta de Clasificación hayan sido dadas sin contemplar la consulta oportuna a la Dirección de Modalidad.

Con respecto a la propuesta de anteproyecto, UnTER expone que debe tenerse en cuenta que no se puede restringir el traslado de educación común a especial. Entienden que se debe jerarquizar la educación especial, para que sean equivalentes los cargos dentro de la misma modalidad, sin restricciones para la escuela común. Además se debe comprender la lógica de todos los movimientos, que no sea solamente el título 9, sino todos los títulos. Si bien la propuesta pretende resguardar la calidad educativa, no podemos desconocer la realidad actual, hay solo dos institutos en la provincia con carreras de orientación en discapacidad intelectual.

DEIOTEE argumenta porqué ven justo y equitativo el hecho de resguardar los puestos de trabajo de la modalidad para los docentes que se van recibiendo, que tienen título específico.

Se tensionan dos planteamientos distintos: por un lado, DEIOTEE expresa preocupación por el cuidado de la especificidad. Para UnTER, deben prevalecer los derechos de los trabajadores de la educación.

Desde el Sindicato se vuelve a pedir la concreción de un movimiento simultáneo para los cargos TAE que se encuentren en condiciones. Los mismos cargos pertenecen al nivel secundario, pero no hay en el sistema compañeros titulares que puedan trasladar, por ello se pide el movimiento simultáneo permitiendo la posibilidad de acumulación de los mismos.

DEIOTEE propone que, antes de generar esto, querían trabajar la propuesta de reconfigurar los equipos supervisivos de la modalidad, incorporando a los TAEs a la órbita de las supervisiones de Educación Especial. Explica que los cargos situados en plantas orgánicas escolares, generalmente han desarrollado otros estilos de prácticos, distintos a los que están situados en las sedes supervisivas. Los TAEs deben venir a aportar a la supervisión una mirada desde el meso sistema. Su funcionamiento estaría vinculado más al acompañamiento en términos de desarrollo, por períodos vitales, cuidando sobre todo los enlaces interniveles y las transiciones ecológicas.

UnTER pregunta si no debería extenderse esta figura a Educación superior. Por otra parte acuerda que no debe ser situado solamente en las escuelas, pero en la dinámica de las supervisiones actuales, no lo ven viable. No da el tiempo real a las supervisoras para cumplir efectivamente con la coordinación de estas figuras. Hay supervisiones que por las distancias y la cantidad de responsabilidades en acompañamiento a las instituciones y a inclusión de manera urgente deberían desdoblarse. Desde el sindicato ya se han hecho sucesivas presentaciones con propuestas para el desdoblamiento de las zonas supervisivas.

Handwritten initials: "Handwritten initials, possibly 'NC' or similar, next to a signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

donde situar estos cargos, aunque las funciones sean desarrolladas en el ámbito de la educación especial, pero no en las escuelas especiales solamente. Los formatos escolares generan formatos de actividad restringidos a un ámbito/ sitio, y eso, a lo largo de años, limita la expansión de las personas con discapacidad. Hay funciones que deben ser pensadas y sostenidas desde una política social, no todo situarlo en la escuela, no todo lo referido a discapacidad debe situarse en la escuela. El CPPD debería ser seno de tratamiento de estas cuestiones. La sobrecarga de funciones en la escuela especial también debilita la participación de otros Organismos, desde la política social.

UnTER expone que evidentemente existen definiciones políticas con las que no se coinciden, más desde la práctica. Coinciden que hay falencias de otras políticas sociales, pero al estar en el ámbito de educación no nos podemos mover de este punto. Se ha trabajado el cargo con quienes están en este momento desempeñándolos, elaborando un proyecto y presentado desde UnTER sobre el RCAS.

Desde el 2014 hay personas sordas que están precarizadas, cuyos cargos se caen año a año, deben estar incluidxs porque tienen derecho. Cada nivel y modalidad tiene su manual de título, en la modalidad debemos tener en cuenta los perfiles que se desempeñan dentro de las escuelas. Ejemplo las horas de teatro están nomencladas en primaria común, pero en especial no, por consiguiente son cargos a término.

La DEIOTEE sostiene que el crecimiento de esas actividades y funciones debe tener impacto en las comunidades, dentro de la escuela se queda atado a un perfil de prestación más viejo. Las creaciones de nuevos cargos que se fueron haciendo, al no tener un perfil más actualizado, se hacen a término porque no tienen marco regulatorio, esa es la precariedad a la que aludirían. Si se amplía el perfil, la intención es girar hacia una perspectiva más comunitaria, desde una pedagogía con mayor base social. Así entonces, la figura del referente sordo, siendo comunitario, debe garantizarse su participación en esa dimensión comunitaria, y debería enfocarse desde la interculturalidad. Como tal, a lo sumo, podría pensarse desde el Área de Derechos Humanos como programas de interculturalidad.

La gremial entiende que lo que se plantea desde la Dirección se podría pensar en una sociedad donde se avance hacia modelo social intercultural que estamos camino a que esto quede en proyectos, ojalá avancemos en un modelo social intercultural más amplio más inclusivo, pero si tomamos como referencia la desmanicomialización que es muy bueno pero hoy no hay organismos que lo tomen y acompañen. Está claro que camino hacia esa modelo social, debemos avanzar con la voluntad política dándole una estructura que permita tener seguridad a quienes trabajan en pos de la inclusión. Validar, ponderar esta tarea incorporar los perfiles permiten dar seguridad.

DEIOTEE expone que no se puede pensar solo para el corto plazo, ha pasado que por tomar decisiones coyunturales, por negociaciones a corto plazo se resuelven cosas puntuales pero no se generan cambios que favorezcan el desarrollo con metas a largo plazo. Se instalan prácticas que luego cuesta mucho modificar.

La Directora General aporta que el trabajo de construir sentidos (hacia lo comunitario) ayuda a transformar a largo plazo, apostar al cambio de construcción de sentidos, sin dejar de lado los emergentes que deben resolverse.

UnTER afirma que presentó una propuesta para dotar de significado lo que ya está instalado en el ámbito escolar. Si no se lo incluye, ese trabajador quedará precarizado. Si no se da su inclusión

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

También entiende, que se debe contemplar la ubicación acorde a las sede donde se desempeña efectivamente el cargo. Entendiendo que el compañerx debe cobrar zona y ubicación del lugar en el que ejerce sus funciones.

Por otra parte, agregan que deben tenerse en cuenta que los cargos supervisivos queden amparados para jubilarse por el decreto N° 538/77.

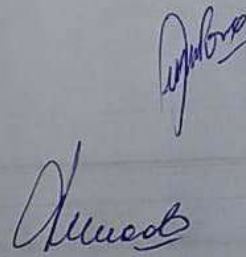
Perfil de Prestación.

Sin concluir este tema, se da paso al siguiente: tratar en comisión bilateral la continuidad del trabajo sobre perfil de prestación. Se envía el marco referencial para la mesa, que incluye aspectos legales-normativos, propósitos, enfoques, y hay que seguir incorporando otros aspectos. Se propone la apertura de un drive para una construcción conjunta de los puntos subsiguientes. DEIOTEE se compromete a enviar por mail ese documento iniciado.

Siendo las 12:30 horas se concluye la jornada de trabajo para retomar el tratamiento de los demás temas el día miércoles 18/4 a las 13 hs.


Sandra Schleroni
Secretaria General
Un.T.E.R.


SILVANA INOSTROZA
Secretaria ADJUNTA
Un.T.E.R.



Esp. Mónica G. AMADO
Dirección de Educación Inclusiva,
Orientación Técnica y Educación Especial
Ministerio de Educación y DD.HH.
Provincia de Río Negro


Mónica López
ESU 10 JEFES Y CE

