

La autoridad en la escuela

una perspectiva terapéutica

1. Del autoritarismo al desgobierno.

Vivimos en un entorno sociocultural poco favorable para el ejercicio de la autoridad. Tras más de treinta años de democracia la sociedad española vive aún con la resaca del autoritarismo del régimen anterior. Cualquier ejercicio del poder durante estos años ha vivido bajo la sospecha del despotismo. Y es que en la sociedad española de estas últimas décadas el autoritarismo ha ido cediendo terreno a la permisividad por una especie de ley sociológica de compensación. El temor a ser tachado de autoritario ha dado paso a una

peligrosa situación de ausencia de autoridad.

El **rechazo del autoritarismo** y, en su versión más radical, de cualquier autoridad, se ha convertido en una especie de seña de identidad para la generación de padres y docentes actuales, hijos de la recién estrenada democracia. Los valores democráticos de la tolerancia, respeto a la diversidad y libertad han venido de la mano en estas primeras décadas de "gobierno del pueblo" de una peligrosa alergia al ejercicio de cualquier autoridad. Nadie quiere mandar, nadie quiere tomar decisiones, aunque sí asumir cargos, que redundan en algún tipo de beneficio o privilegio. Disfrazado de democracia, **el poder** se ha convertido en la mayoría de las ocasiones en un ejercicio de propaganda para perpetuarse en el mismo. El precio pagado por ello ha sido, desde mi punto de vista, demasiado alto: pérdida de referencias para las nuevas generaciones, crisis de valores, incremento de la inseguridad, jóvenes "flojos", etc. Un caldo de cultivo que propicia, paradójicamente, el surgimiento de **nuevas tiranías**.

divina en las sociedades teocráticas, como ejercicio de la paternidad responsable, o como manifestación de la voluntad popular en las sociedades democráticas modernas entre otras razones. En el caso que nos ocupa **la autoridad del docente** es una autoridad delegada por parte de la sociedad en general y de los padres en particular, que confían parte importante de la labor educativa a los docentes. Autoridad que, como veremos a continuación, no está resultando efectiva.

3. Significado de la crisis de autoridad en la escuela.

Esta autoridad por delegación constituye un **servicio** hacia aquellos que han delegado su poder (la sociedad y los padres) y hacia los destinatarios directos de dicho servicio (el alumnado). En cuanto que ese poder no se ejerce conforme al fin previsto se pervierte: bien por exceso o bien por defecto. En nuestro caso estamos ante una crisis por defecto.

La crisis de autoridad social padecida por nuestro país ha contagiado igualmente al **ámbito educativo**. Son muchos los jóvenes que se están desarrollando en un entorno carente de autoridad, exigencia, reglas y normas, lo cual les convierte, en el mejor de los casos, en personas carentes de recursos y, en el peor y paradójicamente, en auténticos tiranos.

4. Diagnóstico: el temor al ejercicio del poder

Es curioso que en pocos años hayamos pasado del temor a ser objetos de un ejercicio despótico del

2. Pero, ¿qué entendemos por autoridad?

La autoridad implica mando, poder de decisión en un ámbito determinado. Pero el poder ha tenido siempre un cierto halo de transcendencia. No hay motivos para que una persona se coloque por encima de otra a no ser que ello se justifique de modo expreso: en razón de su experiencia y sabiduría, como expresión de la voluntad



**UNIÓN SINDICAL
INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES -
EMPLEADOS PÚBLICOS**
http://www.usitep.com
usitep@ya.com

Año 4 • N° 10
abril - mayo - junio 2007

Edita: USIT- EP
Dirección y administración:
Apdo. 10128 • 28080 MADRID •
Tel: 91 594 55 60 • Fax: 91 593 80 77
Consejo de Redacción:
USIT- EP
Maquetación:
leyva-design-works@iservicesmail.com
Imprime: R&C Técnicas Gráficas
ISSN: 1698-5338
Depósito Legal: M-43204-2004
Es una revista independiente y de
opinión.
Se puede reproducir señalando la
procedencia.

poder al temor a ejercer el poder. Los docentes actuales somos la generación de docentes más desgraciada de la historia contemporánea: cuando éramos alumnos acudimos con temor a la escuela y ahora como maestros y profesores vamos también con temor a ella. Antes padecíamos crisis de autoridad **por exceso** (autoritarismo) y ahora crisis de autoridad **por defecto** (desgobierno). Está claro que **lo nuestro es padecer**.

Existe un miedo generalizado a ejercer la autoridad. Miedo en los gobernantes, miedo en aquellos que representan a instituciones, miedo en los padres y miedo en los profesores. **Ejercer el poder implica tomar decisiones** que no agradan a todos, implica asumir responsabilidades, asumir el conflicto que genera el mando, etc. Es más cómodo eludir compromisos o diluir las responsabilidades. En el **ámbito educativo** este pecado de omisión es especialmente grave por sus repercusiones negativas en los educandos. **No es posible educar desde la ausencia de autoridad**, sin referencias claras, límites o exigencias, donde todo es discutible y casi nada es obligado.

Este miedo se detecta en diferentes ámbitos vinculados al estrictamente educativo: la legislación, la familia y el centro educativo.

a) La legislación.

La legislación concreta la intencionalidad social de delegar poder y autoridad al profesorado. Pero esta sociedad en su huida del autoritarismo y en su afán sobreprotector se ha mostrado demasiado permisiva con los jóvenes. Tímidamente y muy lentamente se han ido introduciendo leyes que dotan de mayor poder a los profesores. Sin medios legales a su alcance **la autoridad del profesorado carece de valor**. Pero no es éste el único factor que explica el desgobierno en el que viven muchos de nuestros jóvenes. Vamos disponiendo de mayores recursos legales, pero es necesario tener la voluntad y el coraje de hacer uso de los mismos y en ello intervienen otros factores.

b) La familia.

Sin la colaboración de las familias, una de las fuentes de la

autoridad de los profesores, es muy difícil educar. Los padres, cuando **desautorizan a un educador**, hacen inútil la tarea del mismo y lo que es peor, se desautorizan a sí mismos a medio y largo plazo, aún cuando no sean conscientes de ello. Los profesionales de la educación asistimos a diario al triste y común panorama del caos educativo de muchas familias: Padres blandos que crían niños consentidos; éstos al crecer **se vuelven tiranos**; los padres pretenden luego con fórmulas autoritarias retomar el

poder; acaban “tirando la toalla” y lamentándose del poco futuro de sus hijos.

c) El centro educativo: modelos de desgobierno

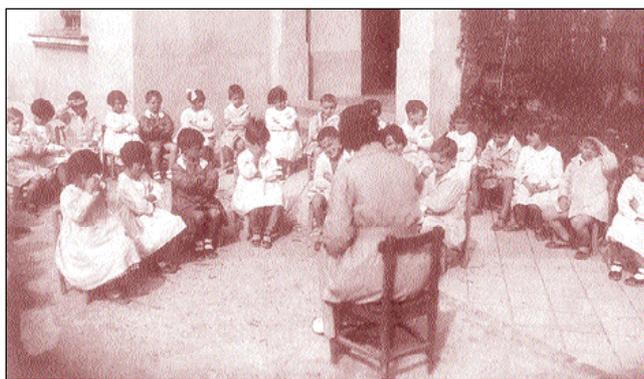
Si gobernar una familia en el contexto sociocultural actual es complicado, mucho más lo es dirigir un centro con cientos de alumnos y familias. A modo ilustra-

tivo podemos concretar algunos ejemplos de Institutos en los que el déficit de autoridad toma diversas formas:

- **Régimen policial centralizado**: El error más común suele estar en **centralizar la autoridad** en una o dos figuras (director/a y/o jefes de estudios), que son las que de modo efectivo ejercen el poder, limitándose en la mayoría de los casos a sancionar. En dichos centros los profesores se limitan a instruir y esperan de la dirección del centro una actuación policial. En este caso se confirma con claridad nuestra tesis: el temor a ejercer la autoridad de lo docentes. Salvo en centros muy pequeños, este tipo de modelo está condenado al fracaso. Resulta una tarea inabarcable para dos o tres miembros de un equipo directivo.

- **Desgobierno centralizado**: Si a esa centralización de toda la autoridad unimos el déficit de ejercicio de la misma por parte del **equipo directivo** frente a profesores y alumnos, estamos, sin duda, ante un Instituto desastre, la mejor publicidad para defender la enseñanza privada, donde normalmente no hay tantos escrúpulos a la hora de mandar.

- **Gobierno desautorizante**: Otro modelo que por desgracia abunda, es aquel en el que sí contamos con **docentes dispuestos a asumir la autoridad** en sus ámbitos: clase, tutoría, etc, pero los equipos directivos son excesivamente blandos y condescendientes. Cuestionan con frecuen-



El rechazo del autoritarismo y de cualquier autoridad, se ha convertido en una especie de seña de identidad para la generación de padres y docentes actuales.

cia las decisiones de los profesores frente a alumnos e incluso padres, y dejan a los profesores desprovistos de autoridad. Estamos ante otro modelo en el que domina el desgobierno

Por desgracia estos modelos abundan, y lo deseable es que empiecen a escasear.

5. Vías para una terapia del poder

La descripción hecha puede resultar para muchos exagerada. Quizás sea así. De lo que sí estoy seguro es que esta sensación de estar trabajando en centros y con familias donde reina el desgobierno es generalizada entre los docentes. No obstante, son ya muchos los centros que han iniciado nuevas vías para la recuperación de la autoridad.

La tesis que defendemos es seguramente para muchos, como poco, sorprendente. Su valor estriba no sólo en la capacidad de la misma para explicar la realidad presente, sino en las posibilidades de solución que se pueden plantear desde la misma.

Nuestros jóvenes son ingobernables porque **los adultos no ejercemos la autoridad** con ellos. La legislación puede más o menos condicionar la gobernabilidad, pero la educación basada en valores y normas depende fundamentalmente de que familias y docentes hagamos uso de la autoridad que tenemos.

Las propuestas que ofrecemos a continuación para recuperar la autoridad en los centros pretenden ser vías posibles de actuación:

a) Cambio en la concepción del poder: mientras tengamos de modo permanente al poder bajo sospecha, difícil será asumirlo y más difícil ejercerlo. El pudor que sienten excelentes profesionales de la educación a ejercer el poder se traduce por desgracia en desgobierno o en oportunidad para que personas sin escrúpulos asuman cargos buscando estrictamente su beneficio personal. El poder en la educación debe entenderse y ejercerse como **servicio**, como necesidad social no exenta de complicaciones.

b) Ejercicio corresponsable de la autoridad: Ningún docente puede eximirse de su papel de educador y del ejercicio de la autoridad que ello lleva implícito. Desde hace décadas el concepto de profesor, inclusive en

secundaria, ha variado: todo profesor es a su vez educador. La autoridad en un centro no es cuestión exclusiva de la dirección. Es importante que el claustro llegue a un consenso sobre modelos organizativos para ejercer esa autoridad de modo corresponsable: profesor- tutor- jefe de estudios- director. Los centros educativos más gobernables no son los que tienen un jefe de estudios más enérgico, sino los que han llegado a **más acuerdos**. En

este sentido es preferible siempre un mal acuerdo a un claro desacuerdo entre docentes.

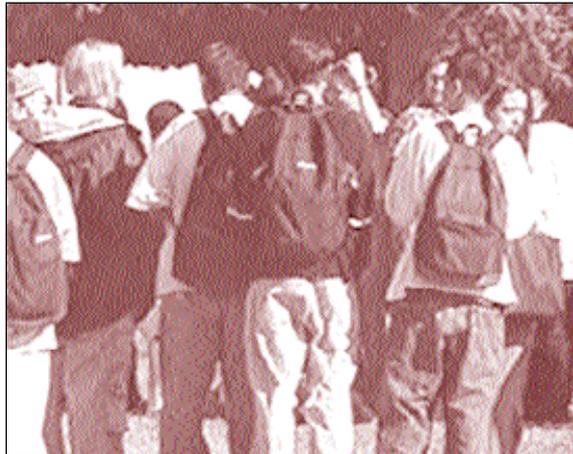
c) Educar en colaboración con los padres: El discurso habitual del conflicto entre padres y docentes perjudica tanto a familias como a centros, y los que es peor, perjudica notablemente a los alumnos. Ni es bueno que profesores desautoricen a padres ni que **padres desautoricen a profesores**. Largo recorrido hay que hacer en este

sentido. Centros y Administración deben plantearse muy en serio, por la cuenta que nos trae, la creación de estructuras y cauces que hagan posible la colaboración y formación sistemática como educadores de los padres.

d) La formación de los educadores: el ejercicio de la autoridad guarda estrecha relación con el equilibrio personal, la competencia social y comunicativa. La legislación nos supone a los docentes educadores, pero la Administración Educativa no nos prepara de modo suficiente para ello. Más aún en un contexto social generalizado de déficit de poder se hace precisa una formación sistemática, teórica y práctica, encaminada a **recuperar el sentido de la autoridad**. Desde el ámbito terapéutico sabemos que la autoridad sólo la puede ejercer quien cree en sí mismo y en la tarea que tiene encomendada. A las dificultades legislativas, administrativas, contextuales y organizativas para el ejercicio de la autoridad se unen las personales. Puede que lleguemos a tener la mejor legislación posible, trabajar en el mejor centro posible y con los mejores padres, pero si los docentes tenemos miedo a ejercer la autoridad seguimos navegando en el desgobierno. ■

Antonio González Pérez
Orientador

Experto en Terapia familiar y de sistemas.



Es complicado dirigir un centro con cientos de alumnos y familias.

Profesores de religión: Nuevos retos, nuevas conquistas

El lugar que ocupan los profesores de religión en centros de enseñanza pública es fruto de una dilatada trayectoria de



Somos un colectivo más de la comunidad educativa

negociaciones sindicales, reclamaciones judiciales, resoluciones de los tribunales, decisiones políticas y presiones fácticas.

El profesorado de religión está al servicio de los ciudadanos y de los intereses generales

Sin ir más lejos, nuestra última, de momento, **Ley de Educación** (Ley Orgánica 2/2006 de Educación) en su Disposición adicional tercera, dice del **Profesorado de religión**:

2. Los profesores que, no perteneciendo a los cuerpos de funcionarios docentes, impartan la enseñanza de las religiones en los centros públicos lo harán en régimen de contratación laboral, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, con las respectivas Administraciones competentes. La regulación de su régimen laboral se hará con la participación de los representantes del profesorado.

Se *accederá al destino* mediante criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad. Estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos.

Es una redacción poco precisa y con mala técnica jurídica que deja abiertos demasiados flecos, pero creemos que, también, cierra un periodo de nebulosa y abre un horizonte de posibilidades en nuestra normalización como un colectivo más de la comunidad educativa.

Finalmente, y después de una larga espera, ha sido aprobado el **REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN PREVISTA EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DE LA LEY ORGÁNICA 2/2006, DE 3 DE MAYO, DE EDUCACIÓN**, en el que se mantienen algunos desatinos contenidos en el borrador, pero también algunos pequeños cambios, no sustanciales, pero que mejoran el texto.

Lo que nos parece más positivo y que tenemos que destacar del Real Decreto citado, son los siguientes aspectos:

- Que se ajuste al **Estatuto**

de los Trabajadores y a las Directivas comunitarias por cuyo incumplimiento en la forma de contratación de estos docentes la Comisión Europea había enviado a España cartas de emplazamiento y dictámenes motivados, como reconoce la propia Exposición de Motivos, y de los que **USIT-EP** ha sido protagonista principal, como demostramos en su día con la **contestación de la Comisión Europea** a nuestra denuncia.

El R.D. mantiene algunos desatinos del borrador

- Fuentes de la relación laboral.- La contratación laboral de los profesores de religión se regirá por la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica de Educación, el presente Real Decreto y sus normas de desarrollo, el **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES** y, en su caso, por las **NORMAS CONVENCIONALES**.
- La contratación de los profes-

sores de religión será por tiempo INDEFINIDO, salvo en los casos tasados en la Ley...

- Acceso al destino.- Se accederá al destino de conformidad con los criterios objetivos de valoración que se estimen adecuados por la Administración educativa competente. (...)

Los profesores de religión debemos cobrar trienios desde el inicio de nuestra prestación de servicios

Se respetará, en todo caso, los principios de IGUALDAD, MERITO Y CAPACIDAD de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera de la LOE.

Pero no es la única novedad. Sin ir más lejos, los profesores de religión se rigen, desde su entrada en vigor, el 14 de mayo de 2007, por el Estatuto Básico del Empleado Público.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE, de 13 de abril), contiene: Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos.

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

d) Personal eventual.

El que se reconozca, como lo hace la Exposición de Motivos y el primer punto del artículo 8, como empleados públicos al profesorado de religión y que su función retribuida en las Administraciones Públicas está al servicio de los ciudadanos y de los intereses generales, deja meridianamente claro que nuestro servicio es para la sociedad en su conjunto, si bien su articulación está modulada por la propuesta previa del Ordinario diocesano. Tal vez estemos al comienzo de la reparación del sistemáticamente violado principio "alterum non laedere".



Las fuentes de la relación laboral

También introduce una importante e histórica reivindicación de los FUNCIONARIOS INTERINOS y del PROFESORADO DE RELIGIÓN:

Artículo 25. Retribuciones de los funcionarios interinos.

"se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo" (artículo 25.2).

Si las retribuciones de los profesores de religión son, legal-

mente, como las de los profesores interinos, los profesores de religión debemos cobrar trienios desde el inicio de nuestra prestación de servicios. ¡Felicidades!

Por otro lado ya se han publicado los currícula de Educación Primaria y Secundaria en la Comunidad de Madrid, como ya os informamos, pero nos sigue preocupando que no se haya concretado qué significa y en qué consiste la debida atención educativa:

Los centros docentes, de conformidad con los criterios que determine la Consejería de Educación, desarrollarán las medidas organizativas para que los alumnos cuyos padres o tutores no hayan optado por las enseñanzas de religión reciban la debida atención educativa, de modo que la elección de una u otra opción no suponga discriminación alguna, sin perjuicio del respeto al proyecto educativo y, en su caso, al carácter propio del centro.

Nos sigue preocupando que no se haya concretado qué significa y en qué consiste la debida atención educativa

Con la nueva Ley, sus desarrollos, los distintos Decretos y las elecciones al Comité de Empresa... en USIT-EP afrontamos con ilusión los nuevos retos que se avecinan. ■

Mirando al frente

Proponemos mejoras en nuestras condiciones laborales

Cuando aun estamos a la espera de la resolución del Tribunal Supremo sobre el recurso presentado acerca de nuestra reclamación de cantidades, afrontamos en estos días una de las etapas más duras en nuestros puestos de trabajo, motivada por el cúmulo de circunstancias que se nos han presentado al unísono, cada cual más preocupante:



Los trabajadores somos el futuro de la empresa

1. desde el día 1 de enero nos encontramos realizando nuestras funciones amparados por la prórroga de un convenio que finalizó el 31 de diciembre pasado, y que nuestros representantes sindicales, tras la pertinente denuncia, se supone se encuentran negociando con la empresa para conservar la redacción del **XVII convenio colectivo de Iberia LAE** (y al paso que se suceden los acontecimientos, quién sabe si no será el último). Y decimos se supone porque, a día de hoy, aún no se ha presentado una plataforma en la que se propongan condiciones a la empresa. Conviene aclarar que ésta ya se preocupó de presentar su propuesta para el siguiente convenio, sin ser otra que el plan director que ya se presentó en la negociación del convenio anterior y que

llevó a la mayoría de los empleados a realizar una serie de movilizaciones en contra. Llegando a concentrarnos frente a la sede central de la compañía, en la calle Velázquez, para expresar nuestro más absoluto rechazo. Y debe ser que la propuesta por parte de los directivos de la empresa les ha cogido desprevenidos, ya que de otra forma no se entiende que tras más de cuatro meses no hayan sido capaces de proponer medidas que frenen el ímpetu explotador de la empresa y devuelvan a los trabajadores la confianza, ilusión y las ganas de seguir haciendo de esta compañía una de las mejores del mercado, sobre todo en el ámbito internacional. Todo ello acompañado de las mejoras que el trabajador de esta empresa se merece. Ya que con su esfuerzo y dedicación consigue que año tras año vayamos marcando mejores cuotas en todos los campos donde la compañía opera.

2. Nadie sabe o quiere decir hacia dónde nos está conduciendo la constante externalización de departamentos en la compañía que repercute directamente en recolocaciones de personal, prejubilaciones y bajas incentivadas, dejándonos con el interrogante de cuándo un departamento más o cuándo nos tocará a nosotros en el handling (como ya ha ocurrido en otros aeropuertos, como por ejemplo el Prat en Barcelona). También hay que sumar un nuevo factor de preocupación: los rumores sobre las empresas interesadas en comprar Iberia, en su totalidad

o parcialmente, lo que podría conllevar quién sabe cuántos nuevos problemas más.

Por nuestra parte, sólo queda decir que permanecemos atentos a cualquier movimiento que se realice tanto de unos como de otros

3. Además, seguimos a la espera de la convocatoria de elecciones sindicales, que si bien tendrían que celebrarse en junio/julio, parece ser que se pospondrán hasta el mes de octubre casi con toda seguridad. Y sin saber, una vez más, si esta demora se debe a oscuros intereses entre sindicatos mayoritarios y empresa, o si es motivada por un repentino afán de los sindicatos mayoritarios por negociar más tiempo para conseguirnos lo mejor a los trabajadores, algo que no ocurre en Iberia desde hace muchísimos años.

La sección sindical de **USIT-EP** en el aeropuerto de Barajas tiene la firme intención de presentarse a estas elecciones, poniendo nuestras miras en el horizonte, sin dejarnos lastrar por el pasado ni perdiendo el tiempo enfrascándonos en absurdas disputas; Proponiendo una forma de trabajo para la mejora de nuestros puestos, sin que se haga necesario entrar en más polémicas, discusiones o desacreditaciones personales. Lo que queremos es ganar en nuestras condiciones laborales, con decisión y con las ganas de quienes quieren hacer bien las cosas. ■

Nuevos proyectos de para Religión Católica

Primaria
Se llama Jesús

Nuevos Recursos Didácticos:

- Libro del profesor
- Cuadernillo de atención a la diversidad y propuestas de evaluación
- Cuadernillo de celebraciones y dramatizaciones
- Murales
- CD de canciones
- CD-RDM
- DVD con relatos bíblicos



Secundaria
Proyecto
Emaús

Nuevos Recursos Didácticos:

- Libro del profesor
- 3 cuadernos:
 - Atención a la Diversidad (refuerzo y ampliación, y documentos para el aula)
 - Evaluación
 - Navegando por la Biblia
- Pósteres y mapas
- Recursos digitales:
 - CD Legislación y Proyecto Curricular
 - CD Programación y didáctica
 - CD Navegando por la Biblia
 - CD Mapas Bíblicos Interactivos

Aprobado por la Conferencia Episcopal Española en marzo de 2007
Disponible en gallego, euskera y valenciano, y adaptado a Andalucía

8

H O J A D E A F I L I A C I Ó N

Nombre: _____ Apellidos: _____

N.I.F. _____ Domicilio: _____

Población: _____ C.P. _____ Teléfono: _____

E-mail: _____

La cuota para el año 2007 es de 7 euros mensuales, que se abonará semestral o anualmente.

CUOTA ANUAL CUOTA SEMESTRAL (Pon X donde proceda)

DOMICILIACIÓN BANCARIA:

Muy Sres. Míos: Les ruego que hasta nuevo aviso, carguen en mi cuenta abajo especificada los recibos que la **UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES - EMPLEADOS PÚBLICOS (USIT-EP)**, les pasen a mi nombre.

Titular de la cuenta: _____

Banco/Caja: _____ Dirección: _____

Población: _____ C.P. _____

ENTIDAD	OFICINA	D. CONTROL	Nº DE CUENTA	(20 dígitos)
□□□□	□□□□	□□	□□□□□□□□□□	

Fecha: _____

Firma