

COLEGIO PROFESORES DE CHILE
“Mejores condiciones laborales para mejoras pedagógicas”

Antecedentes

A lo largo de su historia, el magisterio ha asumido un claro rol de compromiso con el sistema educacional de nuestro país. Tal compromiso se ha expresado en la defensa de la Educación Pública y en la búsqueda y elaboración de propuestas educacionales, siendo el Congreso Nacional de Educación del año 1997 una referencia importante. Pero también se expresa dicho compromiso en la práctica cotidiana que desarrollamos día a día en las escuelas del país. Hacer posible experiencias pedagógicas significativas; promover un desarrollo integral y lograr mejores aprendizajes en los estudiantes ha sido, es y seguirá siendo el compromiso de las y los docentes con el país.

Sin perjuicio de lo anterior, es indudable que las buenas prácticas docentes requieren de un soporte institucional que las fortalezca. Soporte que, por cierto, tiene diversos componentes los cuales van desde la formación, el perfeccionamiento en servicio, hasta las condiciones laborales. El profesorado en general y el Colegio de Profesores en particular, hemos sido protagonistas activos de la demanda por cambios en el desgastado modelo educacional implementado en Chile desde hace 35 años. Somos los docentes, quienes vivenciamos diariamente las condiciones en que opera el sistema educacional y por lo mismo quienes tenemos el pulso directo de sus carencias y deficiencias. Por ello, nuestras demandas han sido por transformaciones profundas y no por meros retoques a un modelo a nuestro entender fracasado ya que no cumple con la finalidad principal que tiene la educación. Y dentro de esas demandas, hemos propiciado que se asuma la realidad del aula y sus enormes deficiencias y no únicamente los aspectos administrativos o de distribución de recursos que suele monopolizar el debate educativo.

Pero más allá de las transformaciones profundas que a nuestro parecer requiere la educación chilena, hay temas específicos o sectoriales que al momento el profesorado siente como necesidades inmediatas. Tenemos aspectos laborales y pedagógicos que requieren solución de corto plazo y que mediante este documento estamos planteando formalmente a las nuevas autoridades en, lo que hemos llamado, una mesa de negociación sectorial.

Hoy existe un conjunto de nudos problemáticos que complejizan y dificultan el correcto despliegue del ejercicio docente. Avanzar en la resolución definitiva de dichos nudos, constituye por consiguiente no solo un acto de justicia hacia el magisterio, sino que también una tarea ineludible para mejorar las condiciones de enseñanza y aprendizaje de nuestros estudiantes.

PUNTOS A TRABAJAR.

1.- Deuda histórica.

El Colegio de Profesores ha expuesto por años, a las distintas autoridades, la necesidad de poner fin a esta injusticia que aqueja a miles de docentes del país. En este proceso se ha pasado desde su negación, a su reconocimiento por un poder del Estado (Poder legislativo) a través de la comisión especial que emite un informe oficial en el año 2009; posteriormente el acuerdo firmado por el entonces Ministro de Educación, que en el año 2015 compromete el establecimiento de una “mesa técnica”, que aborde “propuestas de solución” y hasta la elaboración de un catastro en el año 2018 por parte del MINEDUC que identifica y establece oficialmente el número total de afectados, cuestión que sin duda alguna implica, por primera vez, el reconocimiento de la deuda histórica por parte del Gobierno de Chile. Sin perjuicio de que hoy estamos en un nuevo periodo presidencial, la lógica continuidad de las políticas de Estado implica que el actual gobierno debe asumir el reconocimiento explícito realizado por el gobierno anterior y avanzar a la etapa de propuestas concretas de solución para este problema de profundo sentido ético y reparatorio con nuestros colegas afectados por esta injusticia y que en su mayoría son hoy mujeres de tercera edad.

A esto se debe añadir que nuestro gremio realiza una reclamación en la OIT en el año 2006, la que fue acogida por incumplimiento de gobierno de la Ley N° 3551 que otorgaba un aumento salarial al magisterio. Posteriormente el informe del Comité de Expertos al Consejo de Administración de la OIT en marzo del 2015 consigna que el gobierno de Chile llegó a un acuerdo con el Colegio de Profesores de elaborar bipartitamente, propuestas de solución y recomendó que durante el primer semestre de ese año debería cumplirse el acuerdo que estaba avalado por la firma del Ministro de Educación Nicolás Eyzaguirre y que en definitiva, no se cumplió. En el segundo semestre de 2017, nuestro gremio ingresó un documento para informar el incumplimiento del Gobierno de Chile, lo que fue incorporado al expediente del caso y recientemente, en el mes de marzo hemos ingresado una nueva nota donde informamos a este organismo del reconocimiento que por primera vez ha realizado el gobierno chileno, mediante la emisión del catastro y esto ha sido acogida por la oficina del cono sur e informado a la oficina central de OIT en Ginebra. Todo esto demuestra que el caso “Deuda Histórica”, desde hace tiempo, ha dejado de ser un tema únicamente nacional y tiene a Chile hoy en el listado de países observados por este organismo internacional.

En consideración a lo antes dicho, se hace urgente pasar al tiempo en donde el poder ejecutivo proponga soluciones concretas para la reparación de esta injusticia.

2. Agobio laboral y fortalecimiento del sentido educativo.

La mesa que abordó esta problemática en el año 2014 definió el concepto como “todas aquellas tareas que, dentro del marco legal actual, sobrepasa la jornada laboral y responsabilidades

pedagógicas convenidas en las funciones del docente de aula.” Contrariamente a lo que se podría pensar, la Ley de Carrera Docente no ha modificado sustantivamente esta situación. Las principales fuentes de agobio son las siguientes:

a.- *Planificación clase a clase.* Si bien la planificación de clases es una de las responsabilidades de la función docente establecidas en el Estatuto Docente, no existe una normativa que exija que ella deba realizarse diariamente, se trata simplemente de una imposición de hecho que no tiene respaldo jurídico alguno. Esta cuestión, desde nuestra perspectiva no solo redundaría en agobio laboral sino que también carece de fundamento técnico-pedagógico y por el contrario, existe mucho argumento teórico y evidencia empírica de que se trata de un inadecuado formato de planificación que rigidiza los procesos de aprendizaje y que por su nulo correlato con la realidad del aula termina siendo una mera formalidad administrativa inconducente a mejores aprendizajes. Se debe asegurar la no respetada autonomía profesional que establece el artículo 16 del estatuto docente.

b. *Respeto a las horas no lectivas.* La proporción de horas lectivas y no lectivas establecidas en la actual legislación es del todo insuficiente. Pero aún más, se constata el problema de que las actuales horas no lectivas no son respetadas, asignándoseles a las y los docentes tareas fuera de su contrato y no focalizando estas horas en tareas de relevancia pedagógica. Asimismo se incumple lo establecido por la Ley 20.903 en cuanto a cómo se determina el uso de los tiempos no lectivos.

c. *Exceso de trabajo burocrático y administrativo.* El sistema establece hoy una serie de exigencias administrativas que no tienen mayor sentido pedagógico y que generan una gran carga de trabajo. Se requiere revisar y eliminar todo procedimiento que no tenga un sentido directo al trabajo de aula del docente.

d. *Imposición de tareas y responsabilidades que no corresponden por ley y que no son fiscalizados ni corregidos.* En el sistema educacional, tanto público como particular, se realizan malas prácticas laborales, al imponer tareas que no corresponden a la función docente o a las obligaciones del contrato y éstas no son fiscalizadas o derechamente se toleran por subsanar carencias de los empleadores. Algunos ejemplos son la presión para realizar turnos de vigilancia en recreos, reemplazos de docentes ausentes, tareas administrativas impropias de la función docente, entre otros. Se requiere una clara disposición y un plan concreto del Mineduc, para liderar la erradicación de toda práctica abusiva, ilegal o irregular.

e. *Agresiones a docentes.* Se trata de un grave problema que ha crecido de manera alarmante en los últimos años. El artículo 8º bis supuestamente asegura la protección de la integridad física, psicológica y moral del docente, pero en los hechos esto se vulnera permanentemente consolidándose una creciente sensación de impunidad y una actitud indolente y negligente de empleadores y autoridades educacionales. Se requiere un plan nacional efectivo y no formal de tratamiento de la violencia escolar, junto con endurecer las sanciones a adultos que agredan

docentes, al tiempo de establecer la obligatoriedad de los sostenedores, de perseguir judicialmente a los agresores de docentes.

f. Aseguramiento del respeto al periodo de vacaciones establecido en el estatuto docente. Las vacaciones docentes están explícitamente establecidas en el estatuto docente en cuanto a su fecha de inicio y término, pero crecientemente estos se van relativizando a través de una abusiva aplicación del derecho de citar, hasta por tres semanas consecutivas, para realizar actividades no lectivas. Se debe decretar un procedimiento, que establezca regulaciones que eviten citar a docentes a actividades inconducentes o sencillamente, a una permanencia inútil en los establecimientos en periodo en que la ley define como de vacaciones.

3. Estabilidad laboral.

Durante los últimos años, la inestabilidad laboral de miles de docentes se ha acrecentado. A la base de este problema se encuentra la abusiva norma de los “docentes a contrata”, que de manera muy injusta consagra una odiosa discriminación a quienes cumplen iguales funciones y responsabilidades que los titulares. Este abuso se consolida por largo tiempo, llegando a reportarse casos de profesores con 20 años en esa injusta condición de contrata. Es más, incluso la laxa legislación vigente no es respetada por parte de los empleadores, que en muchos casos sobrepasan con creces el porcentaje que la ley permite para estos casos, sin que ningún organismo fiscalizador subsane esa ilegalidad. Hoy es imperioso construir relaciones laborales equitativas y alineadas con los convenios internacionales y con las buenas prácticas laborales, que ha firmado o pregonado el Estado de Chile. En tal sentido, es necesario:

- a) Hacer cumplir el sentido originario del Art. 25 del Estatuto Docente que señala que la calidad de contrata se utiliza para tareas transitorias y no permanentes. Establecer la prohibición de contratos por menos de un año laboral docente, con la sola excepción de reemplazos y tareas de tipo transitorias
- b) Hacer respetar el Art. 26 del Estatuto Docente, que establece que no más del 20% de la dotación docente puede ostentar la calidad de contratas.
- c) Homologación de lo establecido en el Código del Trabajo con el Estatuto Docente, para docentes a contrata, en lo relacionado a contratación indefinida y a la indemnización por año de servicio.
- d) Poner fin a los dobles contratos del docente, con el mismo empleador corrigiendo el abuso instalado en el sistema con las llamadas, “horas de extensión”.

- e) Regular mediante un perfeccionamiento de la normativa, el artículo 41 bis para asegurar el pago de vacaciones a quienes han trabajado más de seis meses en funciones docentes.

4. Igualdad de trato a todos los profesionales de la educación.

Pese a que el Estatuto Docente estableció un piso común para gran parte del magisterio, consagró al mismo tiempo, la desigualdad de derechos tanto entre el sector particular subvencionado y municipal y entre docentes de este último sistema.

Los puntos centrales a resolver, son los siguientes:

- a. Pago de las menciones a los educadores diferenciales, de párvulos y básicos cuyo título tenga una mención asociada.

- b. Regularizar el valor de la RBMN de los educadores diferenciales. Actualmente a estos docentes se les homologa su valor hora al nivel de educación básica, aún cuando se desempeñen en enseñanza media. Solicitamos que el valor corresponda al nivel en el cual el docente ejerce su función.

- c. Acceso al pago de BRP y mención para todos los profesionales de la educación, incluyendo la posibilidad que aquellos que poseen títulos, sin los requisitos establecidos en la ley 20.158, puedan acceder a programas de nivelación que les permita completar los requisitos. Similar oportunidad debe generarse para los docentes de Educación Técnico Profesional (ETP) que no posean título de profesional de la educación.

- d. Restituir el derecho a la indemnización hasta por once meses, en todos los casos en que se termine la relación laboral por aplicación del art. 70 del Estatuto Docente.

5. Poner fin al doble proceso de evaluación docente

Con la promulgación de la carrera docente resulta en una situación absurda e inconducente, la mantención de la antigua evaluación. Sin perjuicio de persistir nuestras críticas a la conceptualización de la carrera docente, nos parece que en ella se establecen suficientes instrumentos de evaluativos y por ende solicitamos la derogación de la evaluación anterior, terminando con ello con la absurda situación de tener dos sistemas paralelos de evaluación y por ende duplicidad de sanciones, pues no pueden concurrir las medidas sancionadoras en ambos procesos si responden a una misma naturaleza.

6. Una escuela democrática, profesional y especializada.

El pedagogo J. Dewey afirmaba que la escuela es una sociedad en miniatura y que, por tanto, la construcción de una sociedad democrática implica la existencia de una escuela democrática. En este sentido, es imperioso avanzar en democratizar nuestras instituciones escolares y las

entidades que las dirigen, disminuyendo su conformación clientelar para fortalecer un sistema con capacidades profesionales especializadas que se centren efectivamente en lo pedagógico. Vemos los siguientes puntos importantes de resolver.

- a. Consejo de Profesores, deben poseer un carácter resolutivo en todas las materias técnico-pedagógicas.
- b. Consejos Escolares, deben poseer un carácter resolutivo en todas las escuelas del país.
- c. Concursabilidad de todos los cargos directivos, reconociendo la trayectoria de los docentes de la misma comuna a la cual se postula. Modificar el concepto de Directivos Docentes con perfil gerencial, por perfiles de liderazgo pedagógico, con capacidad de trabajo en equipo y eliminando los modelos de gestión autoritarios y verticales.
- d. En el caso de los cargos de dirección y equipos técnicos de Corporaciones educacionales, DAEM-DEM o Servicios Locales, se debe considerar prioritariamente su formación en las Ciencias de la Educación y su relación con la trayectoria y la formación continua en lo pedagógico, más allá del aporte adicional que pueda significar la formación o experiencia en el ámbito de la gestión u otras áreas de conocimiento.
- e. Revisión del Sistema de Alta Dirección Pública.
- f. Promover el sentido de *comunidad docente* y reconocer y estimular en la carrera docente la capacidad de trabajo en equipo y colaborativo.

7. Carrera Directiva.

Los docentes directivos de las escuelas de nuestro país no cuentan aún con carrera específica de su función a pesar de ser un compromiso establecido entre el poder ejecutivo y legislativo durante la tramitación de la ley 20.903. Se hace necesario establecerlo a la brevedad y en tanto no se promulgue como ley, permitir postular a los concursos de cargos directivos a todo docente sin el requisito de estar encasillados en el tramo avanzado ya que muchos buenos docentes no tienen ese tramo por no haberse evaluado por razones no atribuibles a su voluntad.

8. Superar la Educación Estandarizada para avanzar a concepciones educativas integrales y complejas.

La estandarización exagerada ha resultado perjudicial para el sistema educativo en su conjunto ya que reduce el proceso de enseñanza y aprendizaje a indicadores cuantificables. Más aún, este enfoque está en abierta contraposición al paradigma de la inclusión que se viene instalando en el país en las últimas décadas. Toda la concepción de enseñanza, aprendizaje y evaluación de los mismos tiene un marcado sesgo conductista que no se corresponde con las concepciones actualizadas del desarrollo bio, psico y socio cognitivo del ser humano y su consecuencia en los aprendizajes. La estructura curricular es extremadamente fragmentada y

los sistemas de evaluación son sesgados y caracterizados por un enorme simplismo estandarizado que nos ha llevado a un reduccionismo pedagógico. En definitiva, la educación chilena se maneja en base a un pobre concepto de “calidad” y “mejora continua”, que estimula el logro de determinados indicadores cuantitativos para ubicarse en el pináculo de los rankings o para la sobrevivencia de la escuela, pero en ningún caso para permitir una verdadera educación integral. En base a estas consideraciones, es necesario:

- a. Modificar la LGE para hacer coherentes sus definiciones introductorias y generales con sus articulados específicos y de aplicación, considerando que las primeras establecen definiciones y conceptos que perfilan una educación de carácter integral pero que no guardan coherencia con los segundos que corresponden a sesgadas y pobres concepciones estandarizadas y de carácter únicamente cuantitativo.
- b. Terminar con el actual Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) y sus consecuencias para las escuelas. Proponemos usarlo como prueba muestral y no censal y considerarlo un insumo más de una evaluación más compleja y no el único referente evaluativo como ocurre hoy.
- c. Saturación y rigidez curricular: El diseño curricular en los hechos es poco flexible, dado que no existen ni los tiempos ni los apoyos necesarios para que la mayoría de las escuelas (especialmente las públicas) puedan diseñar planes y programas propios, tal como lo establece la Ley General de Educación (LGE). Esto hace que, según algunos estudios, más del 85% de los establecimientos deba utilizar los instrumentos curriculares ministeriales (cfr. Sandoval, 1999; Cox, 2003; Pascual 2001), los que siempre se han caracterizado –tanto a nivel de instrumento base como de programas de estudio– por la fragmentación asignaturista y una densificación excesiva de objetivos, contenidos, e indicadores de evaluación. En la práctica esto se ha traducido en un currículum enciclopédico (Gysling, 2016) que no permite dar cabida a la diversidad de realidades y el desarrollo de aprendizajes nucleares (MINEDUC, 2016). Tal situación presiona el trabajo docente, reforzado además por la evaluación estandarizada y una política de desarrollo curricular -impuesta por el MINEDUC- basada en lógicas de cobertura cuantitativa del currículum. La única flexibilidad permitida es la de reordenar las secuencias y los tiempos de abordaje de los objetivos, o formas de articulación nominal, para las cuales no existen ni tiempos ni espacios. Sin embargo, no se admite lo contextual o lo emergente para la elaboración o adecuación de los objetivos prescritos en el marco de la adopción de los programas oficiales. El contexto en que esto se produce es el de una escuela muy segregada y cada vez más diversa en términos sociales, identitarios y multiculturales. Todo ello, además de generar agobio laboral, produce pérdida de sentido y desafección

por el espacio educativo, precarización de los aprendizajes y, en muchos casos, abandono escolar. En concreto, se requiere:

- Posibilitar la flexibilidad curricular efectiva (pedagógicamente fundada, basada en los valores públicos, validada por el cuerpo docente y retroalimentada por las instancias directivas) respecto de la adecuación, reelaboración de objetivos, saberes y habilidades exigidas por los instrumentos curriculares oficiales.
 - Apoyo profesional, de recursos, espacios y tiempos para los procesos de construcción de planes y programas propios en los establecimientos que lo requieran.
- d. Revisar la ley de aseguramiento de la calidad , para modificar aquellos aspectos que amarran nuestro sistema educacional a la pobre concepción de calidad caracterizada en puntos anteriores.

9. Carrera Profesional Docente.

Como es sabido, el magisterio nacional no estuvo de acuerdo con la concepción de docente que se articula en esta ley. A nuestro entender es un sistema que promueve el comportamiento individualista y no una actitud colaborativa, en circunstancias que esto es indispensable en un buen trabajo educativo como comunidades docentes. Por otra parte, hemos cuestionado que el sistema implementado niega el reconocimiento al perfeccionamiento lo que resulta en una aberración ya que este es uno de los aspectos indispensables para un buen desarrollo profesional. Otro aspecto que cuestionamos es una suerte de “totalitarismo pedagógico”, al imponer una sola concepción del trabajo pedagógico como el adecuado en circunstancias que como en todo campo disciplinar existen diferentes corrientes y escuelas válidas y aceptadas.

En este sentido, demandamos:

- a. Incorporar el reconocimiento del perfeccionamiento para el desarrollo profesional del magisterio.
- b. Revisar las concepciones *unilaterales* que se utilizan como criterios para las rúbricas evaluativas en los instrumentos de la carrera docente
- c. Transparentar los procedimientos de corrección y establecer sistemas confiables y que permitan al docente revisar las correcciones de sus pruebas y contar con procedimientos de apelación reales y no meras formalidades

Así mismo, se debe corregir en breve plazo los severos problemas pendientes como: malos encasillamientos, incorrecta ponderación de los años de servicio, apelaciones sin respuesta, entre otros asuntos que mantienen un daño salarial y laboral significativo en miles de docentes.

10. Nueva Educación Pública.

Esta ley, que dicho sea de paso no modifica los pilares estructurales de un modelo de educación de mercado aplicado a la educación pública, ha demostrado también severas deficiencias en su implementación. A tal punto llega esta situación que hoy nos encontramos que la puesta en marcha de los primeros Servicios Locales de Educación, ha operado desde su comienzo con graves problemas. Ciertamente estos problemas deben corregirse en breve plazo.

Sin perjuicio de lo anterior, solicitamos la creación de un sistema de verdadera anticipación y que permita preparar los traspasos al nuevo sistema, cumpliendo rigurosamente con la ley y evitando los graves problemas que se han presentado en los primeros traspasos.

En especial debe existir un plan nacional de regularización de las cuantiosas deudas que tiene el sistema con los docentes en materia previsional y salarial. No es aceptable que se espere a que operen los traspasos, para recién abordar las deudas como ocurrió en Barrancas y Puerto Cordillera.

11. Asuntos urgentes

Existen temas que podemos calificar de urgentes y para lo cual solicitamos al Mineduc respuesta inmediata Ellos son los siguientes:

- a. Regularizar el proceso de pagos del bono de retiro que se encuentra en un inaudito retraso. A su vez subsanar el problema de no permitir postular a personas que cumplieron los 66 años ya que en el 2017 hay muchos casos que no pudieron postular por no haberse promulgado el reglamento. A su vez se debe homologar los criterios establecidos en la ley 20.976, sobre orden de prelación de solicitud de retiro voluntario que en el caso de las mujeres posibilita extender su edad hasta los 65 años, con lo establecido en el art. 73 del Estatuto Docente.
- b. Establecer, por única vez, un periodo de retracto para aquellos docentes que habiendo renunciado al ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional, hoy desean incorporarse.
- c. Apoyo y patrocinio del Mineduc, a los proyectos de ley que modifica la causal de salud incompatible y el que otorga fuero gremial a los dirigentes del Colegio de Profesores y que actualmente se encuentran en segundo trámite constitucional en el Senado.

- d. Ampliar la intervención de la Corporación que administra los colegios municipales de San Fernando.
- e. Resolver la enorme cantidad de casos no respondidos por erróneos encasillamientos de la carrera docente. Se trata de docentes que han apelado o presentado requerimientos hace más de una año y ni siquiera han tenido una respuesta.
- f. Definir un procedimiento para que se pueda rectificar errores en el catastro de docentes afectados por la Deuda Histórica.