PROPUESTA DE CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

Movimiento por la Refundación Gremial y Pedagógica

La Carrera Profesional Docente es un viejo anhelo del magisterio. Esta demanda se fundamenta principalmente en la necesidad de otorgar al profesorado las condiciones laborales, salariales y profesionales adecuadas por un buen trabajo educativo. Si prácticamente todas las autoridades dicen valorar la profesión docente como de primera importancia, no se puede seguir postergando una concreción real de esa supuesta valoración que hasta ahora solo ha sido declamativa.

Hasta antes de la municipalización de la educación pública y la instalación masiva del sistema particular subvencionado, acontecida en la década de los 80, el profesorado en su gran mayoría ostentaba la condición de funcionarios fiscales del Ministerio de Educación regulados por un estatuto administrativo similar al resto de los funcionarios estatales aunque con algunas especificidades propias del quehacer docente; ello permitía al profesorado contar con ciertas condiciones de estabilidad y ascenso basados en la promoción de grados de la escala salarial según antigüedad y funciones. También existían condiciones de jubilación a través del sistema de cajas previsionales que el país tenía en esa época.

En ese contexto, la Carrera Profesional Docente debe comenzar por reponer nuestra condición de FUNCIONARIOS PÚBLICOS, carácter que mejor se ajusta a las características y la misión del trabajo docente.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE UNA NUEVA CARRERA DOCENTE

Hay principios que son centrales en nuestra histórica demanda de una carrera docente. Estos deben convertirse en aspectos irrenunciables y actuar como base de nuestro proyecto. Estos principios son:

Universalidad

Se debe terminar con los docentes de 1º, 2º o 3º categoría, como también proteger a todos los docentes de la precariedad laboral. La carrera docente debe estar dirigida a todos los docentes indistintamente del sector en el cual laboran (municipales o particulares). A igual función igual marco regulatorio.

Estabilidad laboral, eliminar figura de docente a contrata, despido solo a través de sumarios

La estabilidad laboral es una condición necesaria para un buen trabajo docente, en donde es deseable la permanencia del profesor como miembro de una comunidad lo que le permite arraigarse en ella y sentirse parte de su destino. En tal sentido, debe eliminarse la figura de las contratas, o mantenerse únicamente para casos de reemplazos por licencias médicas o permisos y para el caso de proyectos pedagógicos puntuales que no son parte del plan de estudio regular. A la vez, se deben eliminar las arbitrarias causales de despido como “salud incompatible” y las establecidas en la nefasta ley 20.501; los despidos de docentes solo deberían operar a través de sumarios administrativos que aseguren un debido proceso lo que deben desarrollarse en base a causales establecidas en la ley con precisión, esto con el objeto de impedir arbitrariedades y manipulación política por parte de los empleadores.

Mejoramiento significativo de las remuneraciones actuales

La carrera debe nivelar las remuneraciones docentes con las de otros profesionales del sector público. Por ejemplo, los trabajadores de la salud comienzan con un grado que varía entre 12 o 10, que corresponde aproximadamente a $1.100.000 y $1.400.000 respectivamente[1]. Por otra parte, los promedios salariales de los países OCDE se sitúan alrededor de U$40.000 anual, mientras que en Chile es de U$ 20.000, lo cual nos ubica en los últimos lugares del ranking de esa agrupación de países[2].

La comparación con otros profesionales del sector público como con países de similar desarrollo económico, son parámetros adecuados que permiten visualizar el nivel salarial que debe entregar una nueva carrera docente

Atención y mejoramiento de las condiciones laborales

También se debe considerar las condiciones laborales; es indispensable que una carrera profesional docente entregue condiciones que permitan el desarrollo de un buen trabajo pedagógico, otorgando los tiempos adecuados a cada una de las funciones del quehacer docente (que no es solo dictar clases) y que priorice las tareas que benefician al alumno y no aquellas que satisfacen estructuras burocráticas y administrativas. En tal sentido la proporción de 50 y 50% para el trabajo lectivo y no lectivo es una condición primera que debe alcanzarse en corto plazo. A su vez la carrera docente debe fijar en 25 alumnos por curso como máximo. Se deben reconocer las "enfermedades profesionales docentes" y establecer un sistema eficaz de prevención, apoyo y jubilación en los casos en que se sufra el problema.

La normativa debe resguardar eficazmente la integridad física y psicológica del trabajador de la educación. Debe existir especial atención al tema de las agresiones y violencia escolar, estableciéndose la obligatoriedad de los empleadores de generar políticas de prevención de la violencia; se debe asegurar la existencia de equipos multidisciplinarios para abordar pedagógica, psicológica y socialmente los casos de violencia y agresiones de estudiantes, como también se debe contar con respaldo legal y sanciones jurídicas efectivas para los casos de agresiones de adultos en contra de docentes y personal de los colegios.

Terminar con las lógicas de mercado

Una carrera docente debe terminar definitivamente con los criterios de mercado que se han impuesto paulatinamente en nuestra profesión en las décadas recientes. La posibilidad de mejorar salarialmente no puede basarse en las lógicas de la competencia individual, porque ello distorsiona gravemente el quehacer pedagógico y rompe el concepto de comunidad escolar.

Experiencia, perfeccionamiento, desempeño difícil, responsabilidades

La carrera docente debe permitir al profesional que va cumpliendo determinados requisitos o asumiendo responsabilidades, progresar salarial y profesionalmente en base a condiciones conocidas y que brindan las

[1] Se trata de un valor referencial ya que el monto exacto varía según el servicio y las asignaciones específicas a que tiene derecho el profesional

[2] A modo de ejemplo, el informe 2011 de la OCDE sobre salarios docentes muestra que el salario anual de un profesor (a) de secundaria con 15 años de servicio es de U$ 45.689 en España, de U$ 39.424 en Portugal, de U$24.910 en México, U$ 32.193 en Eslovenia.

mismas oportunidades a todos los docentes. Quien cumpla un requisito debe tener la asignación o nivel correspondiente. No compartimos la idea de realizar evaluaciones y/o certificaciones ante entes centralizados y burocráticos, que están alejados de la realidad donde se realiza el trabajo docente y que la experiencia muestra que se terminan transformando en entes de control y agobio y no en apoyo o mejoría del desempeño docente.

A su vez, la carrera docente debe permitir un incentivo a permanecer en el trabajo de aula a quienes tienen vocación y alto desempeño en esa función, corrigiendo la situación actual en donde llega un momento del desarrollo profesional en que solo se puede progresar salarialmente saliendo del aula para asumir funciones directivas.

El perfeccionamiento y la formación continua deben ser de cargo del Estado tal como ocurre con otros servidores públicos, al tiempo que debe ser dictado por instituciones de reconocido prestigio y seriedad académica.

Valoración de la formación pedagógica, solo profesores deben ejercer la profesión docente

Se debe eliminar el artículo 46 bis de la LGE, que permite que otros profesionales trabajen como profesores en el sistema escolar, con ello se ha generado un grave daño ya que se ha "despedagogizado" el proceso de enseñanza-aprendizaje. La eliminación de dicho artículo corregirá un grave error y repondrá el requisito de contar formación pedagógica para ser educador. Excepcionalmente, en modalidades de ETP se puede justificar establecer autorizaciones cuando no se cuente con pedagogos en determinadas especialidades, quedando ello regulado en la carrera docente.

Terminar con el actual sistema de evaluación docente

El actual sistema de evaluación docente está distorsionado y desacreditado. Hoy es una herramienta punitiva y ha perdido completamente el carácter formativo que se comprometió en sus inicios, implica una abusiva sobrecarga de trabajo, además de imponer una sola concepción pedagógica lo cual atenta contra la necesaria autonomía profesional. Por lo anterior, resulta inaceptable que se esté pensando en utilizarla como base de la carrera profesional. Tras una década de aplicación del sistema, queda claro que no sirve ni ayuda al docente a mejorar. Los docentes, en tanto funcionarios públicos, deben regirse por los mismos mecanismos de calificación y evaluación que la norma actual contempla para este tipo de trabajadores.

Mecanismos de retiro digno del sistema

La carrera docente debe establecer mecanismos y requisitos para la salida del sistema que aseguren un retiro digno, con un bono de retiro que reconozca una vida dedicada a la docencia, pensiones adecuadas y permitan la oportuna renovación de las plantas docentes. Las pensiones deberían ser como mínimo del 75% del salario activo y poder alcanzar hasta el 100% dependiendo del número de meses cotizados.

ESTRUCTURA SALARIAL

- El sueldo base docente debe calcularse sobre una jornada de 33 horas semanales. Debería ser equivalente a un grado 10 de la escala de remuneraciones del sector público, lo que proporcionalmente significa alrededor de $ 1.100.000 mensual[3]. Ese deberá ser el sueldo base y por ende el sueldo inicial de un docente que ingresa al servicio.

- Asignación de experiencia del 5% del sueldo base por cada trienio trabajado, sin tope hasta cumplir la edad de jubilación.

- Asignación de actualización y perfeccionamiento pedagógico

    - Cursos de perfeccionamiento: asignación de un 5% por cada 100 horas con tope de 20%
    - Post títulos acreditados: de un mínimo de 500, asignación de un 20%
    - 400 horas de perfeccionamiento + postítulo: asignación de un 30%
    - Magíster acreditados: con un mínimo de 2000 horas: asignación de un 30%
    - Postítulo + Magister: asignación de un 40%
    - Doctorado acreditado: asignación de un 50%

- Asignación de Desempeño Difícil y/Zonas para quienes trabajen en ambientes de vulnerabilidad, alto riesgo social, aislamiento, zonas extremas. Asignación de entre un 10 y 50%

- Funciones o responsabilidades
    - Jefatura de curso: asignación de un 10%
    - Jefatura o Coordinación de Área o Departamento: asignación de un 20%
    - Tutor o guía de docentes iniciales: asignación de un 20%
    - Orientador y Subdirección: asignación de un 25%
    - Jefe de UTP e Inspector General: asignación de un 30%
    - Dirección o Rectoría: asignación de entre un 35 a 50%

[3] En la administración pública el monto de remuneraciones en cada grado tiene variaciones según la repartición a la que corresponda, por lo cual, para ejemplificar hablamos de un valor que resulta en una aproximación o valor promedio, en este caso proporcional para una jornada de 33 horas semanales.

[4] Se presentan a continuación cuatros ejemplos de remuneraciones en diferentes tipos de funciones docentes y cantidad de años de servicio. Es claro que la variación posible es amplia, pero los rangos de variabilidad no serían extremos y evitarían las arbitrariedades ya que todo docente tendría la posibilidad de ganar o acceder a los requisitos para ir ganando las asignaciones establecidas.

EJEMPLOS DE REMUNERACIONES EN CUATRO CASOS TIPO [5]

DOCENTE DE AULA, 33 HORAS SEMANALES, 15 AÑOS DE SERVICIO, POSTÍTULO EN SU ESPECIALIDAD, DESEMPEÑO DIFÍCIL MODERADO

- Sueldo Base	$ 1.100.000
- Experiencia, 5 trienios (25%)	$ 275.000
- Postítulo (20%)	$ 220.000
- Desempeño difícil (10%)	$ 110.000
- Responsabilidad, Jefatura de curso (10%)	$ 110.000
TOTAL	**$ 1.815.000**

DOCENTE DIRECTIVO, 21 AÑOS DE SERVICIO, MAGÍSTER, DESEMPEÑO DIFÍCIL

- Sueldo Base	$ 1.100.000
- Experiencia, 7 trienios (35%)	$ 385.000
- Magíster (30%)	$ 330.000
- Desempeño difícil (15%)	$ 165.000
- Responsabilidad UTP (30%)	$ 330.000
TOTAL	**$ 2.310.000**

DOCENTE DE AULA, 40 AÑOS DE SERVICIO, 400 HORAS DE PERFECCIONAMIENTO + POSTÍTULO, DESEMPEÑO DIFÍCIL

- Sueldo Base	$ 1.100.000
- Experiencia, 13 trienios (65%)	$ 715.000
- Perfeccionamiento + postítulo (30%)	$ 330.000
- Desempeño Difícil o Zona máximo (50%)	$ 550.000
- Responsabilidad, jefatura Dpto (20%)	$ 220.000
TOTAL	**$ 2.915.000**

DOCENTE CON EL MÁXIMO DE ANTIGÜEDAD Y ASIGNACIONES, CARGO DE DIRECCIÓN

- Sueldo Base	$ 1.100.000
- Experiencia, 13 trienios (65%)	$ 715.000
- Doctorado (50%)	$ 550.000
- Desempeño difícil máximo (50%)	$ 550.000
- Responsabilidad, Rector (50%)	$ 550.000
TOTAL	**$ 3.465.000**

[5] Se presentan a continuación cuatros ejemplos de remuneraciones en diferentes tipos de funciones docentes y cantidad de años de servicio. Es claro que la variación posible es amplia, pero los rangos de variabilidad no serían extremos y evitarían las arbitrariedades ya que todo docente tendría la posibilidad de ganar o acceder a los requisitos para ir ganando las asignaciones establecidas.