

## **PROPUESTA DE ACUERDO CONSTRUIDA POR EL GOBIERNO Y LA MESA NEGOCIADORA DEL COLEGIO DE PROFESORES**

En Santiago, a quince días del mes de octubre de 2006, entre el Colegio de Profesores A.G., representado por su Comité Ejecutivo encabezado por su presidente don Jorge Pavez y el Gobierno representado por la Ministra de Educación, doña Yasna Provoste Campillay y la Subsecretaria de dicha cartera, doña Pilar Romaguera Gracia, han elaborado una propuesta, para un período de cuatro años, que busca mejorar las condiciones laborales y reforzar los estímulos salariales de los profesionales de la educación para una mejor calidad educativa la que se implementará entre los años 2007 y 2010.

En el período referido precedentemente, la definición de la renta básica mínima nacional (RBMN) se incrementará en la misma oportunidad y en los mismos porcentajes que se reajustan las remuneraciones del sector público.

Dichos mejoramientos, así como los pronunciamientos sobre los temas institucionales vinculados a la Educación se enmarcan en la política de este Gobierno de avanzar decididamente en el fortalecimiento de una educación de calidad. En este contexto, las partes han construido esta propuesta sobre la base de los siguientes ejes:

### **I. COMPROMISOS DE CARÁCTER INSTITUCIONAL**

La presente propuesta de acuerdo entre el Ministerio de Educación y el Colegio de Profesores de Chile se inscribe en la decisión política de la Presidenta Michelle Bachelet de fortalecer la profesión docente, de modo que, junto con el magisterio, se puedan dar pasos significativos para lograr que en nuestro país no sólo se asegure el acceso al sistema educativo, sino también se haga realidad el derecho de todas y todos a contar con una educación de calidad.

La negociación entre las dos partes se ha enmarcado legítimamente en una discusión respecto a temas político institucionales, en que el Ministerio de Educación y el Colegio han confrontado puntos de vista y han encontrado coincidencias y diferencias respecto a dichos temas, Este debate se ha entendido también como una contribución al análisis y recomendaciones que pueda hacer el Consejo Asesor Presidencial para la Educación.

El Colegio de Profesores y el Ministerio de Educación están de acuerdo en que se requiere revisar las leyes constitucionales de educación. Un adecuado equilibrio entre el derecho a la libertad de enseñanza y el derecho a la educación debe ser establecido. Una reforma constitucional sobre el derecho a una educación de calidad es un punto de partida en el que hay amplias coincidencias. En particular, las partes entienden que es deber del Estado garantizarla y que la educación es un derecho social exigible.

En concordancia con lo anterior, las partes están de acuerdo en la aprobación de una nueva LOCE, que contemple, entre otros aspectos, un eficaz reforzamiento de los requisitos del

reconocimiento oficial de los establecimientos escolares, y se asegure que éstos cumplan con los requerimientos de calidad exigidos por el desarrollo presente y futuro del país.

Las partes concuerdan en la necesidad de perfeccionar el marco regulatorio institucional y, para asegurar que éste se aplique en forma adecuada, debe reforzarse la capacidad de diseño político y las funciones de apoyo del Ministerio, las que deben complementarse con la fundación de otro alto instrumento público: una Superintendencia de Educación, con competencias evaluativas y supervisoras, que apunten a promover y exigir calidad en los procesos y resultados del quehacer escolar, y con potestades fiscalizadoras y de control de la normativa de general aplicación de este campo.

Colegio y Ministerio convienen en reforzar la descentralización, ambas partes coinciden en la urgencia de regular y fortalecer la administración territorial de la educación, en la misma medida que se reformula y perfecciona el rol del Estado central en la educación.

Las partes coinciden también en la importancia de continuar incrementando los recursos públicos destinados a la educación y la necesidad de establecer nuevas fórmulas de financiamiento, de acuerdo al común objetivo de atacar la desigualdad y de elevar la calidad de la educación para todos. En cualquier caso, ambas partes concuerdan en que debe evitarse radicalmente la fuga de recursos públicos hacia objetivos ilegítimos e inconducentes.

## **FORTALECIMIENTO DE LA PROFESIÓN DOCENTE**

- **Carrera Profesional**

Es voluntad de las partes concretar el compromiso de constituir una comisión de trabajo conjunta, dentro del primer semestre del año 2007, con el propósito de construir una carrera profesional docente que establezca normas de ingreso, de ascenso profesional y salida del sistema, así como revisar y articular las distintas asignaciones y estímulos al ejercicio docente establecidos en el Estatuto Docente, en aras de su perfeccionamiento, de modo de estimular el desarrollo profesional, particularmente del docente de aula.

- **Salud laboral docente**

Continuando con la preocupación común respecto al mejoramiento de la salud laboral docente, el Ministerio de Educación se compromete a:

- a) Constituir una mesa técnica con el fin de estudiar y gestionar la implementación de planes de prevención en materia de salud laboral docente, en coordinación con el Colegio de Profesores; así como favorecer el desarrollo de nuevos estudios sobre la materia que permitan a las partes contar con las bases técnicas requeridas para la definición e implementación de políticas públicas sobre la materia.
- b) Implementar una campaña nacional de difusión, a inicios del año escolar 2007, sobre prevención y salud laboral, así como también un trabajo orientado a la conformación de comités paritarios en todos los establecimientos del país.

## II. ESTÍMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA:

- 1. Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP):** Se crea la BRP para aquellos profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal, particular subvencionado y regidos por el DL N° 3.166, de 1980, que tengan un título profesional otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases. Se asimilarán a esta categoría y, por ende, tendrán derecho al total de la referida bonificación los docentes que hayan obtenido su título en Escuelas Normales.

Los profesionales de la educación que a la fecha de publicación de la ley estén en posesión de un título profesional que no reúna los requisitos referidos a la duración del programa de estudios antes señalados, tendrán derecho a la totalidad de la BRP sólo en la medida que acrediten la obtención de una mención en un sub sector de aprendizaje o nivel educativo otorgada por una universidad o institución de educación superior acreditada y reconocida por el Estado.

Dicha bonificación equivaldrá a un monto fijo mensual, el que aumentará gradualmente hasta alcanzar la suma de \$61.000.- el año 2010. Dicho monto se descompondrá en un 75% por concepto de título y un 25% por concepto de mención asociada al título. En todo caso esta mención debe estar asociada a un sub sector de aprendizaje o nivel educativo para poder impetrar el beneficio.

Esta bonificación será imponible, tributable y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la USE. Se pagará proporcionalmente a las horas de jornada con un tope de 30 horas semanales y se incrementará gradualmente, entre el año 2007 y el año 2010, de conformidad al siguiente cronograma, en función de una RBMN de \$334.185.-

<b>Bonificación</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Base	\$ 13.725.-	\$25.163.-	\$32.406.-	\$45.750.-
Mención	\$ 4.575.-	\$ 8.388.-	\$10.802.-	\$15.250.-
<b>TOTAL</b>	<b>\$18.300.-</b>	<b>\$33.500</b>	<b>\$43.208.-</b>	<b>\$61.000.-</b>
% sobre RBMN	5,5%	10%	12,9%	18,3%

La referida bonificación reemplazará de manera gradual la Unidad de Mejoramiento Profesional Base (UMP), de manera tal que los docentes que actualmente no estén en posesión de un título habilitante para obtener la bonificación de reconocimiento profesional, tendrán un plazo máximo de 4 años para obtenerlo, al cabo del cual la UMP base se extinguirá completamente.

Los cursos o programas de post título que se efectúen con objeto de obtener una mención en el sub sector de aprendizaje o nivel educativo que dé derecho a este beneficio deberán efectuarse en universidades e institutos de educación superior acreditados y reconocidos por el Estado. Los cursos conducentes a la obtención de menciones no podrán ser considerados adicionalmente para efectos de la asignación de perfeccionamiento.

**III. ASIGNACIONES VARIABLES:** Se fortalecen las siguientes asignaciones:

**2. Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de los Establecimientos Educativos Subvencionados (SNED):**

- 1.1 Se incrementará la asignación de excelencia, que actualmente reciben los docentes que se desempeñan en establecimientos premiados con el SNED, en un 14%, fortaleciendo el incentivo a los profesionales de la educación de los establecimientos con mejor desempeño.
- 1.2 Adicionalmente, se extenderá este beneficio a establecimientos de administración delegada regidos por el DL N° 3.166, de 1980.

**2. Fortalecimiento de la Evaluación Docente y Asignación Variable de Desempeño Individual (AVDI):**

- 2.1 **Fortalecimiento de la Evaluación Docente:** Se establece un estímulo orientado a completar el proceso de evaluación de los docentes, consistente en un bono de \$50.000, por una sola vez, para aquellos profesores que habiendo obtenido los niveles de desempeño destacado y competente en la evaluación del desempeño profesional, rindan efectivamente la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos.
- 2.2 **Aumento Cobertura de la AVDI:** Se crea un nuevo nivel de logro para quienes aprobaren la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, adicional al actual de destacado y competente, y que dará derecho a una asignación mensual de un 5% de la RBMN.
- 2.3 **Ampliación del Plazo para el Rendimiento de la Prueba:** El actual plazo de doce meses para el rendimiento de la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos se ampliará a treinta y seis meses, dando origen a la AVDI sólo por el tiempo que falta para completar el período de percepción de ésta.
- 2.4 **Exención de la Evaluación Docente:** Los docentes que estén a tres años o menos de cumplir la edad legal para jubilar podrán eximirse de la evaluación docente, en la medida que presenten la renuncia anticipada e irrevocable a su cargo, la que se hará efectiva al cumplir dicha edad; de no hacerlo el sostenedor tendrá la facultad para declarar la vacancia de su cargo.

En uno u otro caso, el docente tendrá derecho a una bonificación equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicios prestados en la respectiva municipalidad o corporación municipal con un tope de once meses. Lo anterior, sin perjuicio del derecho que tendrá el docente de acogerse al Plan de Retiro a que se refiere el apartado cuarto de esta propuesta siempre que cumpla los requisitos y se sujete a las condiciones ahí señaladas.

### **3. Mejoramiento de la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP):**

**3.1** Se extenderá su duración a 10 años con independencia del tramo de que se trate.

**3.2** Adicionalmente, se incrementarán los actuales montos fijos de carácter mensual de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>Tramos</b>	<b>Monto actual</b>	<b>Monto Acordado</b>
Tramo 1	\$37.000	\$42.000
Tramo 2	\$41.800	\$49.000
Tramo 3	\$45.000	\$52.000
Tramo 4	\$46.000	\$56.000

### **4. Incentivos para Directores y Jefes de UTP:**

**4.1** Se incrementará la asignación de desempeño colectivo para los directivos, de manera tal que aquellos directores cuyo nivel de cumplimiento de las metas prefijadas sea igual o superior al 90%, su asignación pasará de un 15% a un 20% de la RBMN. Para aquellos cuyo nivel de cumplimiento de las metas prefijadas fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, su asignación pasará de un 7,5% a un 10% de la RBMN.

**4.2** Se incorporarán a los equipos directivos beneficiarios de esta asignación los Jefes de las Unidades Técnico Pedagógicas de los respectivos establecimientos.

## **IV. PLAN ESPECIAL DE RETIRO:**

Avanzar hacia una educación de calidad supone, entre otras cosas, contar con herramientas que permitan que los docentes de mayor edad y con salud incompatible para el desempeño de sus funciones puedan retirarse en forma apropiada, y de esa manera estimular un adecuado nivel de renovación de los equipos docentes que se desempeñen en establecimientos educacionales municipales.

Lo anterior se logra mediante la articulación de dos herramientas: por un lado, un programa transitorio de incentivo al retiro y, por el otro, un cambio en el orden de prelación que establece el artículo 73 del Estatuto Docente.

### **1.1 Programa Transitorio de Incentivo al Retiro por 24 meses:**

**1.1.2** En primer término, se establecerá una bonificación por retiro voluntario equivalente a los montos que a continuación se indican en relación a las horas semanales de jornada, para aquellos profesionales de la educación que presten servicios en establecimientos educacionales del sector municipal, que en el período 2007-2008 tengan o cumplan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, siempre que renuncien o presenten su renuncia anticipada e irrevocable a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirven, en su caso, dentro de los ocho meses siguientes al primero de marzo del año 2007.

<b>Tramos de Jornada</b>	<b>Monto Total de la Bonificación</b>
Hasta 33 horas	\$11.135.000.-
Entre 34-39 horas	\$12.772.000.-
Entre 40-44 horas	\$14.410.000.-

**1.1.3** A partir del primero de noviembre de 2007 y hasta el 28 de febrero de 2009 se facultará, excepcionalmente, al sostenedor para que declare la vacancia del cargo de titularidad de los profesionales de la educación, respecto del total de horas que sirvan en una dotación docente del sector municipal, siempre que a dicha fecha tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres.

Los profesionales de la educación cuya vacancia haya sido declarada tendrán una bonificación por retiro equivalente a los montos que a continuación se indican en relación a las horas semanales de jornada:

<b>Tramos de Jornada</b>	<b>Monto Total de la Bonificación</b>
Hasta 33 horas	\$10.393.000.-
Entre 34-39 horas	\$11.921.000.-
Entre 40-44 horas	\$13.450.000.-

Las bonificaciones precedentes no serán impositivas ni constituirán renta para ningún efecto legal y serán compatibles con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio.

Las horas que queden vacantes por aplicación de lo señalado en los numerales precedentes sólo podrán ajustarse de conformidad al artículo 22 del Estatuto Docente.

## **2. Modificación del Orden de Prelación establecido en los incisos segundo y tercero del artículo 73 del Estatuto Docente.**

Se ha acordado modificar el orden de prelación establecido en el inciso segundo del artículo 73 del Estatuto Docente en los siguientes términos:

En el evento que el alcalde de una municipalidad o el representante de una corporación ponga término a la relación laboral por aplicación de la supresión de horas derivado del ajuste de dotación a que se refiere el artículo 22 del Estatuto Docente, procederá de conformidad a la prelación que a continuación se indica, teniendo los docentes afectados siempre derecho a la indemnización a que alude el inciso quinto del artículo 73 del Estatuto Docente. Este orden sólo operará a partir de la formulación del PADEM 2008.

- a) Se afectará en primer término a quienes, siendo contratados, tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres.
- b) En segundo lugar se continuará con aquellos que, siendo titulares, tengan sesenta o más años de edad si son mujeres o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres.
- c) A continuación se continuará con los profesionales de la educación que, con independencia de su calidad de titular o contratado, tengan salud incompatible para el desempeño de su función. Para estos efectos se entenderá por salud incompatible haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin considerar a dichos efectos las licencias otorgadas por accidente del trabajo, enfermedad profesional o por maternidad.
- d) Si la aplicación de la regla precedente no fuere suficiente, se ofrecerá la posibilidad de renunciar voluntariamente a quines se desempeñan dentro de la misma asignatura, nivel o especialidad que se requiere disminuir, con derecho a la indemnización señalada en el encabezado.
- e) Por último, si las reglas precedentes fueren aún insuficientes, se continuará con los profesionales de la educación que tengan la calidad de contratados.

## **V. BONO DOCENTE**

Los profesionales de la educación designados o contratados que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal, particular subvencionado y en los regidos por el DL N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a percibir, por una sola vez, en diciembre de 2006 y diciembre de 2009, un bono docente no imponible ni tributable, por

un monto de \$110.000.- para quienes perciban, al mes de diciembre de 2006 y 2009, respectivamente, una remuneración bruta igual o inferior a \$600.000.- mensuales y de \$60.000.- para quienes, a esas mismas fechas, perciban una remuneración bruta superior a \$600.000.- mensuales.