

136/2025
SANTIAGO, enero 31 de 2025

**SEÑOR
NICOLÁS CATALDO ASTORGA
MINISTRO DE EDUCACIÓN
P R E S E N T E**

Estimado Ministro:

Nuestra orden gremial realizó su asamblea nacional programática del día 10 de enero, instancia a la que le corresponde elaborar el plan anual de la organización. Luego del trabajo en comisiones y plenaria, entre otras materias, se decidió establecer una mesa de trabajo con la cartera que usted dirige para una agenda corta, en la que se trabajen asuntos y problemáticas que afectan nuestra profesión docente y la educación chilena y en las que se podría lograr solución en corto plazo.

Por ello solicitamos conformar a la brevedad esta instancia de trabajo con el objetivo de abordar, trabajar y concluir esta agenda durante el primer semestre del año en curso.

Los temas son los siguientes:

1.- Una nueva ley de Titularidad:

Resulta necesario generar una nueva ley que regularice la situación de discriminación que sufren miles de docentes que trabajan en inestables condiciones laborales. Como sabemos, en la mayoría de los municipios y SLEP no se cumple la norma legal que establece que no más del 20% de la dotación debe hacerlo bajo la condición de contrata y eso genera una situación de precariedad laboral para un número considerable de docentes. Se hace necesario concretar una nueva ley de titularidad, que dé una solución a esta problemática en lo inmediato, sin perder la aspiración de que en el largo plazo podamos lograr una solución definitiva mediante una modificación al Estatuto Docente que establezca esta condición en forma permanente.

Creemos necesario considerar lo siguiente:

- 1.1. Reponer el requisito de tiempo de leyes anteriores para obtener la titularidad, es decir, tener 3 años continuos o 4 discontinuos en condición a contrata con el mismo empleador.
- 1.2. Considerar a todos los docentes en dicha condición, independiente de la cantidad de horas que sirvan.
- 1.3. Incluir a todas las funciones docentes que se encuentren a contratas.

2.- Carrera docente:

Tal como hemos informado en diferentes reuniones con el CPEIP durante el año 2024, el sistema de desarrollo profesional docente presenta una gran cantidad de problemas que restan confiabilidad en el proceso, que perjudican y agobian fuertemente a nuestras y nuestros colegas. Sin perjuicio de no renunciar a nuestra aspiración de realizar una modificación estructural a la forma de progresar profesionalmente, se requieren correcciones urgentes a estas deficiencias críticas que presenta el sistema y que se han ido agravando en los últimos años.

Los principales son los siguientes:

- 2.1.- Se debe promulgar el reglamento de la ley N° 21.625, que significó una pérdida de derechos a los docentes de los tramos Avanzado, Experto 1 y Experto 2. Dicho reglamento NO DEBE significar un aumento en la ya excesiva sobrecarga de trabajo que hoy tiene el profesorado.
- 2.2.- Se deben establecer garantías y compensaciones para los docentes evaluados cuando ocurren contingencias que afectan su trabajo de preparación de la evaluación. Esto implica terminar con el abuso de que los docentes sufran perjuicio por situaciones que no son de su responsabilidad y que afectan el resultado de sus evaluaciones.
- 2.3.- Hoy existe un sistema de corrección del portafolio y ECEP que no tiene transparencia ni credibilidad. Se debe establecer mecanismos y procedimientos que corrijan esta grave deficiencia.
- 2.4.- Se debe corregir la ilegalidad que acontece con los recursos de reposición, en donde impunemente se vulnera la normativa respecto de los plazos de respuesta.

2.5.- Se debe dar más transparencia y rigurosidad a los criterios de objeción de portafolios. Solicitamos una revisión a fondo de esos criterios y procedimientos.

3.- SLEP (traspaso, deudas)

La educación pública no ha funcionado ni ha solucionado los problemas que arrastramos desde hace años. Por ello se requieren cambios profundos para resolver los serios problemas existentes. El sistema de financiamiento vía voucher (subvención por asistencia) está en una crisis terminal y es uno de los factores que explica el grave deterioro de la educación pública.

En lo inmediato solicitamos que:

- 3.1.- Propiciamos un sistema de financiamiento basal y exigimos que el gobierno cumpla su compromiso y presente un proyecto de ley para modificar el actual sistema.
- 3.2.- Se debe poner término a los traspasos con deudas previsionales y salariales, esto es un abuso inaceptable por parte del Estado a trabajadores que no tenemos responsabilidad alguna en las imprudentes y/o corruptas gestiones. La normativa debe asegurar el pago de las deudas antes de los traspasos y que los SLEP comiencen su gestión saneados financieramente. Lo que va más allá de la legislación nacional porque estamos ante una situación de conculcación de un derecho humano.
- 3.3.- Se debe asegurar el respeto a los derechos adquiridos con los empleadores municipales.
- 3.4.- Se debe articular un sistema nacional de educación pública, que entregue coherencia al sistema y permita a un nivel central la intervención expedita y eficaz cuando se producen gestiones y situaciones críticas. No se puede volver a repetir la gravísima situación del SLEP Atacama.
- 3.5.- Establecer la posibilidad de traslados de docentes entre servicios locales, reconociendo los años trabajados en el servicio anterior.

4.- Agobio laboral (violencia y convivencia, conciliación familiar en su gestión).

El agobio laboral docente es una realidad y sigue siendo un factor crítico que incide en el preocupante aumento en la tasa de licencias médicas como en el alto porcentaje de docentes que deserta de la profesión antes de los 5 años de ejercicio. Este tema lleva

muchos años plateándose a las distintas autoridades y ha tenido insuficientes respuestas y por ende el problema no se ha solucionado, sino que, por el contrario, se ha agudizado en los últimos 3 años. Sobre este tema, los asuntos principales que demandamos son los siguientes:

4.1- Disminución significativa y concreta del trabajo administrativo del profesorado, en especial de quienes se desempeñan en aula y en los equipos de inclusión escolar.

4.2- Aplicación de la ley de cuidados y conciliación familiar para docentes.

4.3 Terminar con el abuso de forzar a docentes en su horario no lectivo a reemplazar docentes ausentes. Se deben incorporar sistemas eficientes de reemplazo. Al respecto el Mineduc deberá emitir instrucciones precisas sobre esto y supervisar su cumplimiento.

4.4.- Significativa disminución del excesivo trabajo administrativo que deben realizar las y Profesoras y Profesores de Educación Diferencial, muchas veces con tareas en duplicado y triplicado, permitiendo concentrarse en el trabajo con sus estudiantes y no en burocracia.

4.5.- Corregir el abuso que se comete con las profesoras de Educación Parvularia a quienes no se les respeta su horario ni tiempo no lectivo, ni de colación, recreos, etc.

4.6.- Terminar con los liderazgos autoritarios de directivos que generan agobio y maltrato en sus comunidades escolares. Establecer base de datos de directivos sancionados por maltrato y agobio para impedir que asuman en otros lugares.

4.7.- Regular la duración de los sumarios evitando que sean procesos que no culminan, generando malestar y agobio al docente.

4.8.- Otorgar primera prioridad al gravísimo problema de la violencia escolar. Más allá del proyecto de ley que está en el Congreso exigimos políticas efectivas e inmediatas que enfrenten con resolución este flagelo.

4.9.- Política efectiva de apoyo a la salud mental que hoy afecta a los diferentes integrantes de las comunidades escolares

5.- Fortalecimiento función del Profesor Jefe (bonos y horas asignadas).

La función de Profesora o Profesor Jefe es crucial dentro del funcionamiento del sistema escolar. No debiera ser necesario ahondar en la fundamentación de esta sentencia que es algo evidente para quienes cumplimos funciones en el sistema educacional. Sin embargo, esta innegable relevancia no se reconoce debidamente, ya que no existe ningún incentivo

económico ni tampoco se entrega el tiempo necesario para cumplir adecuadamente su importante función.

En la práctica esto se está traduciendo que cada vez existe menos motivación para asumir jefaturas de curso y está resultando más difícil contar con docentes interesados. Se debe asumir entonces que se requiere urgentemente mejorar las condiciones de trabajo de las y los profesores jefes.

En ese sentido, proponemos, sea uno de los planteamientos o idealmente en forma copulativa:

- 5.1- Establecer por ley un bono profesor jefe que reconozca pecuniariamente la carga de trabajo adicional que significa esta función.
- 5.2- Establecer por ley una asignación horaria de a lo menos 4 horas semanales para desarrollar las tareas adicionales que implica la función.
- 5.3- Establecer una proporción de 60-40 para docentes que cumplen esta función.

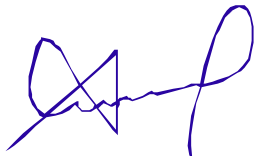
6.- Día del Profesor y calendario escolar.

Dadas las características geográficas y climáticas de nuestro país, es necesario que el calendario escolar se ajuste a las particularidades de cada territorio, considerando sus realidades y condiciones. También se deben considerar los aspectos culturales, devenir histórico y fechas conmemorativas década territorio.

Respecto de la celebración del día del profesor solicitamos que sea considerado un día sin estudiantes y sin recuperación.

Atentamente.

POR DIRECTORIO NACIONAL



CARLOS DÍAZ MARCHANT
SECRETARIO GENERAL



MARIO AGUILAR ARÉVALO
PRESIDENTE NACIONAL

CDM/MAA/arr
Archivo.

MONEDA 2394
SANTIAGO - CHILE
WWW.COLEGIODEPROFESORES.CL

T/ +56 (02) 247-042-00
E/ CONTACTO@COLEGIODEPROFESORES.CL