

Resumen proyecto de ley Calidad y Equidad de la Educación

- (art 1 num-2 y 10) La función docente directiva estaba restringida para aquellos profesionales de la educación, la nueva ley permite que también puedan ejercer estos cargos aquellos que posean un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes por mínimo 3 años.
- (art 1, num-13) Concursos para contratar profesores eran 2 veces al año, ahora podrán ser al menos una vez por año.
- (art 30 y art 1 num-14) Estatuto Docente establece que se deben establecer anualmente Comisiones Calificadoras de Concursos para las funciones Docente directiva y técnico pedagógica; docentes de enseñanza media, de enseñanza básica y pre-básica. Ahora será para las funciones: Técnico pedagógica, con excepción de los Jefes Técnicos; docentes de enseñanza media, de enseñanza básica y pre-básica.
- Nueva forma de concursar a los directores de escuela (comenzará a regir una vez publicados los reglamentos correspondientes) y jefes DAEM:
 1. (art 1 num-16) Habrá una comisión calificadora integrada por: Jefe DAEM o de la Corporación, miembro de la ADP o su representante y un docente de otro establecimiento elegido al azar y que posea alguna distinción.
 2. El jefe DAEM o de la Corporación definirá el perfil profesional del director el que deberá ser aprobado por el sostenedor (Mineduc creará banco de perfiles).
 3. (art 1 num-18) La selección será un proceso técnico de evaluación que deberá considerar el apoyo de asesorías externas registradas en el Servicio Civil, con la finalidad de preseleccionar a los candidatos que serán entrevistados por la comisión calificadora. La asesoría deberá ser elegida por el miembro de la ADP y contará con financiamiento extraordinario durante 5 años. Posteriormente la comisión entrevistará a los candidatos pudiendo tener apoyo externo y presentará una nómina al sostenedor de entre 3 y 5 candidatos para que éste decida. El nombramiento será por 5 años.
 4. Dentro de los primeros 30 días el director suscribirá con el respectivo sostenedor un convenio de desempeño. Este último será de rendición anual. Si el jefe DAEM considera que las metas no se han cumplido, podrá pedir la renuncia anticipada al director de escuela.
 5. (art 1 num-21, nuevo art 34D y 34E) Los jefes DAEM serán contratados por concurso público por 5 años, el sostenedor elegirá a cualquiera de los que integren la nómina que entregue la ADP. El sostenedor definirá el perfil profesional del cargo y una propuesta del convenio de desempeño que se suscribirá. Podrán postular aquellos con un título profesional o licenciatura de 8 semestres o más. En caso de que el ganador no sea profesional de la educación, el departamento deberá contar con la asesoría de un docente encargado del área técnico pedagógica.
 6. Los jefes DAEM tendrán una asignación especial (si la matrícula municipal es 399 o menos: 25% de la RBMN; matrícula entre 400-799: 75% de la RBMN; matrícula 800-1199: 150% de la RBMN; matrícula mayor a 1200: 200% de la RBMN) que se determinará anualmente según la matrícula promedio del año anterior. Cuando la comuna tenga menos de 1200 alumnos, los concursos serán administrados por los municipios.
 7. (art 1° transitorio) Los sostenedores podrán llamar a concurso a los actuales directores y jefes DAEM aún cuando no hayan terminado su periodo de nombramiento. Estos directivos tendrán derecho a permanecer en la dotación docente por las mismas horas hasta cumplir su periodo de nombramiento, percibiendo todas las asignaciones directivas correspondientes. Al término de su periodo, el sostenedor decidirá si continúan en la planta

docente, sin derecho a las asignaciones directivas, o a ponerle término a su contrato laboral con la debida indemnización.

8. (art 2° transitorio) Una vez que los actuales directores de escuela y Jefes DAEM terminen su periodo de nombramiento, el sostenedor decidirá si continúan en la planta docente o si da término a su contrato.
9. (art 3° transitorio) Los Subdirectores, Inspectores Generales y Jefes Técnicos actualmente en ejercicio podrán mantenerse en sus cargos si así lo desea el director. Cuando el director cambie a alguno de estos funcionarios, éstos permanecerán en la planta docente con el mismo salario hasta el cumplimiento del periodo de su nombramiento. AL término de este periodo el sostenedor decidirá si continúan en la planta docente o si no. En caso que el Jefe técnico no haya sido contratado por un periodo fijo, se considerará que faltan 3 años para el término de su periodo.

Atribuciones directivas:

- (art 4° transitorio Y 5° transitorio) Las nuevas atribuciones directivas serán para aquellos directores que hayan sido seleccionados por los nuevos mecanismos de selección y para aquellos directores que hayan obtenido la excelencia directiva en los 2 últimos años.
- (art 1-num 3) Proponer al sostenedor el término de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hayan resultado mal evaluados, es decir, que hayan resultado insatisfactorios o básicos en la evaluación docente. Si la escuela tiene menos de 20 docentes podrán ponerle término al contrato de un docente al año.
- (art 1-num 3 y Art 1-num 21) Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento.
- (art 1-num 24) Salario directores. La nueva asignación directiva será de un mínimo de 25% de la RBMN en caso de directores, un 20% en caso de otros directivos y jefes técnico pedagógicos y un 15% en caso de otro personal técnico-pedagógico. Si la matrícula del establecimiento es entre 400-799, la asignación para el director será de 37.5% de la RBMN; si la matrícula es 800-1199 será de 75% de la RBMN; matrícula mayor a 1200 la asignación será de un 100% de la RBMN. La asignación se calculará anualmente considerando el promedio de asistencia del año anterior. Establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios (más de 60%) tendrán asignaciones adicionales: si la matrícula del establecimiento es entre 400-799, la asignación para el director será de 37.5% de la RBMN; si la matrícula es 800-1199 la asignación será de 75% de la RBMN; matrícula mayor a 1200 la asignación será de un 100% de la RBMN.
- (art 1-num 26) Los sostenedores podrán crear y administrar sistemas de evaluación complementarios para los docentes, los que también podrán ser aplicados a otros profesionales y quienes se desempeñen en el DAEM.

Despidos

- (art 1-num 21, nuevo art 34A, 34B, 34H y 34I) Despido directores de escuela y jefe DAEM, ya sea por petición de renuncia anticipada, porque no vuelve a presentarse al concurso o porque lo pierde. Aquellos que pertenecían a la misma dotación docente antes de asumir el cargo, podrá continuar desempeñándose en la dotación siempre que exista disponibilidad (perdiendo la asignación directiva). Si no hay disponibilidad o si por resolución del sostenedor el director debe dejar de pertenecer a la dotación, recibirá indemnización con tope de 11. En caso que no hayan pertenecido a la dotación docente previamente, no tienen derecho a volver a la dotación y la indemnización tiene tope 6 meses.

- (art 1-num 21) Cuando Subdirector, Inspector General y/o Jefe Técnico cesen sus funciones y hayan pertenecido previamente o no a la dotación docente, el sostenedor optará entre que continúen desempeñándose en ella en caso de que exista disponibilidad (sin derecho a la asignación directiva). En caso de no continuar, tendrán derecho a una indemnización con un tope de 11 si pertenecían a la dotación docente y de 6 si no.
- (art 1-num 27) Se entenderá por no concurrencia en forma reiterada la inasistencia injustificada durante 2 días seguidos, dos lunes en el mes o tres días en el mes.
- (art 1-num 29) Los docentes que abandonen la dotación docente por resultados de la evaluación docente, tendrán indemnización con cargo al MINEDUC, los que lo hagan por la atribución directiva del 5%, tendrán indemnización con cargo al sostenedor. En ambos casos la indemnización será la misma y se especifica en el artículo de la ley.
- (art 1-num 25) Cambio en Consecuencias Evaluación Docente

Antes: Los que resulten insatisfactorios deben someterse a una nueva evaluación el año siguiente, si vuelve a resultar insatisfactorio, el docente debe dejar el aula para trabajar durante el año en su superación y volver a rendir la evaluación (sostenedor asume costo de reemplazo). Si por tercera vez consecutiva vuelve a resultar insatisfactorio, el profesional dejará de pertenecer a la dotación docente.

Ahora: Si un docente resulta insatisfactorio, el sostenedor le puede exigir que abandone el aula (asumiendo el costo de reemplazo) para trabajar en su superación. Si vuelve a resultar insatisfactorio el docente dejará la planta docente. Los docentes evaluados como básicos deben volver a dar la evaluación el año subsiguiente, pudiendo el sostenedor exigirle que abandone el aula para su superación (asumiendo el costo de reemplazo). Si resulta evaluado 3 veces consecutivas como básico o alternadamente básico e insatisfactorio, el docente dejará la dotación docente.

- Cambio en orden de prelación para los despidos por ajuste de planta.

Antes: Primero a quienes tengan calidad de contratados y tengan sesenta años o más si son mujeres o 65 si son hombres. En segundo lugar a quienes sean titulares y tengan sesenta años o más si son mujeres o 65 si son hombres. Tercero, a quienes independiente del tipo de contrato, tengan salud incompatible. Cuarto se ofrece renuncia voluntaria a quienes se desempeñen en la asignatura, nivel o especialidad en donde se necesite reducir horas. Luego con los contratados y finalmente con los titulares que en igualdad de condiciones tengan menor evaluación.

Ahora: Primero quienes tengan sesenta años o más si son mujeres o 65 si son hombres y no sean ni competentes ni destacados. Segundo quienes tengan edad de jubilar, independiente de su calificación. Tercero, docentes básicos o insatisfactorios. Cuarto, aquellos con salud incompatible. Quinto se ofrece renuncia voluntaria.

- (art 2, art 14 y art 8º transitorio) Cambio AEP: Asignación imponible y tributable, se otorgará por 4 años, de cargo al Mineduc. Los montos de la asignación suben a (\$50.000, \$100.000 y \$150.000 según su tramo de logro). Además, para aquellos docentes que trabajen en escuelas con un 60% de concentración de niños prioritarios, recibirán una asignación aumentada en un 40%. Las docentes que reciban AVDI y que se desempeñen en establecimientos con más de 60% de alumnos prioritarios verán aumentada su asignación en un 30%. Para los establecimientos con media y que no tengan definido el nivel de concentración de alumnos, Mineduc hará

REGLAMENTO. Los profesionales que actualmente cuentan con la AEP mantendrán la asignación de acuerdo a la normativa vigente al momento de su obtención.

- (art 3) Se crea un fondo por 5 años para financiar las asesorías para la selección de directores (REGLAMENTO para acceder a recursos)
- (art 4) Bono para docentes jubilados. Para aquellos con 300 o más meses de cotizaciones (continuas o discontinuas), que hayan trabajado por 10 años en establecimientos fiscales y que la suma de pensiones y beneficios sea inferior a 250 mil mensual. Si la suma es 150 mil o menos, recibirán un bono único de 2 millones. Si la suma es 150-200 mil el bono será de 1.5 millones. Si la suma es 200-250 mil, el bono será de 1 millón (REGLAMENTO).
- (art 5, art 12 y 14º transitorio) Aumento subvención normal (a partir de marzo del 2012) y subvención de concentración de alumnos prioritarios (ley SEP). Extensión de esta última a enseñanza media. Los niveles de primero a cuarto medio se incorporarán gradualmente año a año, comenzando el 2014 con primero medio.
- (art 9º transitorio y 10º transitorio) Se establece un **bono por retiro** voluntario para aquellos docentes que pertenecen a la dotación docente durante el 2011 (titulares o contratados) que al 31 de diciembre del 2012 tengan 60 años o más si son mujeres o 65 si son hombres. Los profesionales deberán renunciar irrevocablemente antes del 1 de diciembre del 2012. El bono será de \$20 millones proporcional a las horas de contrato, años de servicio y plazo en el que renuncie. El monto máximo corresponde al profesional con 11 años o más de ejercicio en la respectiva dotación docente, con 44 horas de contrato y que renuncie antes del 31 de julio de 2012. A partir del 2 de diciembre 2012 y hasta el 31 de diciembre del 2013 los sostenedores podrán declarar vacantes la totalidad de las horas de contrato de aquellos profesionales que habiendo cumplido con los requisitos no hayan presentado su renuncia. Estos profesionales tendrán derecho a una bonificación cuyo monto máximo será \$14 millones.
- (art 9 y art 12º transitorio) Financiamiento Plan de Retiro se hará con cargo a los sostenedores hasta un monto equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes por cada año de servicio con un tope de 11. La diferencia entre esto y los \$20 millones será de cargo al Fisco que entregará los recursos a los sostenedores. siguientes fondos y en el siguiente orden:
 1. El Mineduc distribuirá \$30.000 millones entre municipios y corporaciones municipales (\$20.000 el año 2011 y \$10.000 el 2012) de la siguiente manera:
 - 20% por partes iguales
 - 50% según matrícula.
 - 30% según índice de vulnerabilidad
 2. (art 18º transitorio) Si los recursos anteriores no son suficientes, los municipios podrán pedir adelanto de subvención. Lo que será descontado en un máximo de 144 cuotas iguales. Las cuotas no pueden exceder el 3% del monto de la subvención percibida en el mes de febrero del año en que se otorga el anticipo. El monto total que soliciten todas las municipalidades no podrá exceder los \$178.000 millones.
 3. (art 17º transitorio) Si los recursos anteriores no son suficientes, el Mineduc distribuirá otros \$30.000 millones en proporción a los recursos faltantes en los municipios. En caso de quedar recursos disponibles, se distribuirán entre los municipios.
- (art 13) duplica el capital inicial que los sostenedores particulares subvencionados deben acreditar para instalar un nuevo establecimiento.

- (art 19° transitorio) Se crea transitoriamente un fondo de \$45.000 millones a repartir entre los municipios y corporaciones para fines educacionales. Serán \$10.000 el año 2011, \$15.000 el año 2012 y \$20.000 el año 2013. Para el año 2011 los recursos se repartir{an de la siguiente manera:
 - 20% por partes iguales
 - 35% matrícula 2010
 - 35% según IVE
 - 10% según número de establecimientos.

Para el año 2012 un 70% de los recursos se repartirá según la fórmula anterior y un 30% según resultados SNED de las escuelas. El año 2013 un 60% de los recursos se repartirá según la fórmula y un 40% según resultados SNED de las escuelas.

- Facultades que pierden los Departamentos Provinciales de Educación
 1. Dotaciones docentes no deben ser informados al DEPROV.
 2. DEPROV no opinará sobre definición de dotación docente.
 3. Convocatorias a concursos nacionales no deben ser comunicados al DEPROV
 4. En las comisiones calificadoras de concurso, el ministro de fe ya no será del DEPROV, sino del municipio.
 5. El DEPROV ya no integrará la comisión calificadora de concurso.
 6. Los reglamentos internos que dicten los establecimientos ya no deben ser comunicados a los DEPROV.