

Minuta explicativa Ley de Calidad y Equidad de la Educación.

Estimados Alcaldes, Daems y Directores de Corporaciones Municipales de Educación, de modo de que conozcan y comiencen a familiarizarse con las innovaciones de Ley Calidad y Equidad de la Educación (Ley 20501), a continuación presentamos una descripción de las principales medidas que muy pronto entrarán en acción.

1. Plan de retiro Docente Ley Calidad y Equidad

El Plan de Retiro Docente es un beneficio orientado a profesores que permite que los docentes que cumplen la edad legal para jubilar antes del 31 de diciembre del 2012, accedan a un bono de retiro de hasta \$20.000.000, proporcional a las horas contratadas y a la antigüedad del docente.

El financiamiento de este bono es compartido entre el Municipio y el Ministerio. El Municipio financia la indemnización que legalmente le corresponde, es decir el total de años de servicio con un máximo de once años y las horas contratadas. La diferencia para llegar a los veinte millones, o al monto total que corresponda, según los años de servicios y horas contratadas, será entregada por un aporte fiscal sin cargo alguno a los municipios.

El Ministerio, para apoyar a los municipios en el financiamiento de dicha obligación, entregará un fondo especial de \$20 mil millones en el año 2011, y \$10 mil millones en el año 2012, que se dividirá entre todos los municipios (20% en partes iguales, 50% según el total de alumnos matriculados, y un 30% según el índice de vulnerabilidad). Además los municipios podrán optar a un adelanto de subvención de hasta un 3%. Si habiendo usado todos los recursos anteriores en el plan de retiro, el costo del plan de retiro aún no está cubierto, el municipio podrá convenir con el Ministerio la entrega de recursos adicionales (para los cuales contará con un fondo de 30 mil millones adicionales) o un adelanto especial de subvención por única vez.

Para enterarse en detalle sobre cómo coordinar los pasos administrativos de este Plan que ya se encuentra en curso, sólo basta visitar www.mineduc.cl. En la sección “destacados” del sitio debe seleccionar “Plan de Retiro Docente” y luego ingresar al perfil de sostenedores, en donde encontrarán un instructivo y todos los documentos necesarios para dar curso a este Plan.

2. Jefe DAEM pasa a ser un cargo de Alta Dirección Pública (ADP)

El Jefe DAEM pasa a ser elegido por el Sistema ADP, es decir, el Alcalde preparará un perfil con los requisitos que estima necesarios para el cargo y el Servicio Civil, que será la institución a cargo de la administración de estos concursos, realizará el proceso de convocatoria y preselección. Luego de este proceso, la comisión (compuesta por el sostenedor o su representante, un miembro de ADP y un director elegido por sorteo de entre los elegidos bajo el nuevo sistema) hará llegar a una nómina al Alcalde quien deberá elegir al nuevo Jefe DAEM o declarar vacante el cargo, según las normas propias de ADP, independiente del puntaje específico que obtenga de la evaluación del Servicio Civil (es decir, puede nominar a cualquiera de los integrantes de la terna). Estos profesionales no necesariamente tienen que ser docentes.

Quienes ocupen los puestos de Jefe DAEM, al igual que los directores de establecimientos, firmarán convenios de desempeño con metas objetivas y medibles por las cuales deberán rendir cuenta pública anual. El incumplimiento de dichas metas, podrán significar la vacancia del cargo. A su vez, los nuevos DAEM seleccionados mediante ADP tendrán una asignación especial de acuerdo a la matrícula total de los establecimientos bajo su administración, como lo muestra la siguiente tabla:

Matrícula municipal total	Asignación mensual (aprox.)
0-399	\$ 110.000
400-799	\$ 330.000
800-1.199	\$ 660.000
1.200 o más	\$ 880.000

Dado que para las comunas más pequeñas, aquellas con una matrícula municipal total inferior a 1.200 alumnos, este proceso puede ser demasiado costoso, el mecanismo de selección del DAEM será igual al de los directores administrados por el municipio con apoyo de expertos en selección.

Es importante precisar que lo aquí mencionado no aplica a las Corporaciones Municipales, por no contar con la figura de "Jefe DAEM".

3. Más recursos para educación

El proyecto de ley contempla una importante inyección de recursos por distintas vías que se irán implementando de manera gradual:

Programa	Monto aproximado (en Millones)	Vigencia	Beneficiario
Fondo para financiar plan de retiro	\$20.000 en 2011 \$10.000 en 2012	Publicada la ley	Sostenedores municipales según fórmula de distribución
Fondo para financiar plan de retiro	\$30.000 (entre 2012 y 2013)	Publicada la ley	Municipios con necesidades de financiamiento previa resolución del Subsecretario
Fondo apoyo	\$10.000 en 2011 \$15.000 en 2012 \$20.000 en 2013	Publicada la ley	Sostenedores municipales según fórmula de distribución
Aumento de 20% subv. por concentración	\$11.000 por año	Publicada la ley	Todos los establecimientos subvencionados
Aumento de la subvención regular en un 1,5%	\$29.000 por año	Marzo 2012	Todos los establecimientos subvencionados
Cobertura SEP a la enseñanza media	\$12.000 por nivel	Gradual a partir de 2014	Todos los establecimientos subvencionados

4. Directores de establecimientos municipales: Nuevo proceso de selección, atribuciones y mejores sueldos (tanto dependientes de DAEM como de Corporaciones):

Es sabida la importancia que tiene el director en mejorar los resultados de sus alumnos. Es por ello que parte importante del proyecto de ley introduce tres líneas de acción en cuanto a directores: mejorar la selección directiva, dar más herramientas para que ejerzan su liderazgo y aumentar sus remuneraciones de modo de atraer a mejores postulantes y remunerarlos de acuerdo a la fundamental labor que cumplen.

- **Nuevo proceso de selección.** En términos generales, los concursos se asimilan a los de Alta Dirección Pública (ADP) del servicio civil, serán administrados por los sostenedores, quienes deberán definir un perfil profesional para el director (pudiendo ser de una profesión distinta a la de educación, con al menos tres años de experiencia en el rubro) y llamar a un concurso público. Dicha convocatoria será apoyada en su difusión por el Ministerio de Educación, a través de una página web.

Los postulantes participarán en un proceso de reclutamiento con el apoyo de expertos de selección de personal (head hunters, sicólogos, etc.) pudiendo financiarse con cargo a un fondo transitorio que creará el Ministerio para estos efectos. Los preseleccionados serán entrevistados por la comisión calificadora (compuesta por el jefe DAEM, un miembro de ADP y un docente destacado por la evaluación docente o con Asignación Excelencia Pedagógica (AEP) del municipio elegido por sorteo, reemplazando la actual

comisión). Esta presentará una nómina al Alcalde, quien elegirá a cualquier candidato de los preseleccionados en dicha nómina, independiente del puntaje específico que obtenga de la evaluación de la comisión.

Posteriormente, el Alcalde firmará un convenio de desempeño con el nuevo director. En él se establecerán las metas y objetivos que el director deberá cumplir y por las que deberá rendir cuentas anualmente al sostenedor y al resto de la comunidad. En caso que las metas estén incumplidas, el sostenedor podrá solicitar la renuncia del director.

- **Mayores atribuciones.** Así mismo, los directores que sean nombrados por este mecanismo¹, tendrán más y mejores herramientas para lograr sus metas. Podrán formar sus equipos directivos que serán de su exclusiva confianza: Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico, sin tener que llamar a concurso como se hace actualmente.

Otra nueva atribución de los recién nombrados directores² será que podrán despedir anualmente, hasta un 5% de su dotación docente de entre aquellos que se encuentren calificados como básicos o insatisfactorios en la última evaluación. En los casos de establecimientos de 20 docentes o menos, la facultad mencionada tendrá como mínimo a un docente.

Por último, cada director podrá crear mecanismos de evaluación descentralizados como una herramienta de gestión interna y podrá entregar incentivos o incrementar remuneraciones según los resultados de esta evaluación. El Ministerio contará con un banco de perfiles y de convenios de desempeño “tipos” para que puedan ser utilizados por los municipios como referencia.

- **Mejores sueldos.** Los nuevos directores accederán a mejores sueldos, siendo coherentes con la mayor responsabilidad y el liderazgo que deben ejercer en su cargo. Es por ello que se aumenta la asignación directiva según la matrícula total y el grado de concentración de alumnos prioritarios del establecimiento en que se desempeña. Así, las asignaciones directivas de los nuevos directores de establecimientos serían:

Asignación mensual (aprox.)		Establecimientos con menos de 60% de concentración de Alumnos Prioritarios	Establecimientos con 60% o más de concentración de Alumnos Prioritarios
Matrícula del establecimiento	0-399	\$ 110.000	\$110.000
	400-799	\$165.000	\$330.000
	800-1.199	\$330.000	\$660.000
	1.200 o más	\$440.000	\$880.000

5. Perfeccionamiento de causales de despido a docentes

- Se introduce la nueva causal que faculta a despedir anualmente hasta un 5% de la dotación docente, entre los evaluados insatisfactorios o básicos.
- Se agiliza la salida de los docentes mal evaluados. Aquellos calificados como **insatisfactorios** dejarán la dotación al segundo año consecutivo en dicha categoría. También se aumentan las exigencias para quienes sean calificados como **básicos**: deberán volver a evaluarse cada dos años, con un límite de tres evaluaciones básicas consecutivas, al cabo de las cuales deberán dejar la dotación.
- Se modifica el orden de prelación para ajuste de horas vía PADEM quedando de la siguiente manera: primero se desvincularán los docentes en edad de jubilar y que hayan sido mal evaluados; siguiendo con docentes en edad de jubilar independiente de su calificación; luego, con los docentes

¹ También tendrán estas atribuciones los directores que se desempeñen en establecimientos educacionales que hayan obtenido SNED en los últimos dos años.

² También tendrán estas atribuciones los directores que se desempeñen en establecimientos educacionales que hayan obtenido SNED en los últimos dos años.

que no estando en edad de jubilar se encuentren mal evaluados; aquellos con salud incompatible y finalmente, por renuncia voluntaria. En cualquier caso, el tipo de contrato (planta o contrata) no influirá en el mencionado orden.

- Se estableció como: “no concurrencia reiterada” la inasistencia injustificada por dos días seguido, por dos lunes, o tres días al mes; asimilando el actual artículo 72 (letra c) del Estatuto Docente, a la normativa del código del trabajo.
- Por último, para la investigación de un sumario, el fiscal deja de ser un docente par y queda en manos de un profesional de la municipalidad, quien además tendrá la facultad para suspender al sumariado mientras se realiza la investigación de sus labores. En este caso, el docente suspendido recibirá la mitad de su remuneración mientras dura el sumario, que en caso de ser absuelto le será devuelta retroactivamente.

6. Indemnizaciones

La ley perfecciona el mecanismo de indemnizaciones diferenciando a aquellos docentes que son desvinculados por ajustes de dotación (a quienes se les da un monto por años de servicio con tope de once años) y aquellos que son desvinculados por mal desempeño, quienes recibirán una indemnización equivalente a la hoy vigente (Bono Pro Calidad, ley 20.079).

Los Directores y DAEM que son desvinculados por término de sus periodos recibirán una indemnización por los años de servicio con un tope de once años. Pero si una persona es seleccionada como director o DAEM, proviniendo de afuera del sistema educacional municipal (por tanto excluyendo a los docentes o actuales directores que quieren postular al cargo) tendrá un tope de seis años en su indemnización, la que es igual a la del resto de los funcionarios municipales.

7. Aumento de remuneraciones para buenos profesores

La ley contempla aumentar beneficios para los docentes que han demostrado un buen desempeño a través del AEP (Asignación de Excelencia Pedagógica), y el AVDI (Asignación Variable de Desempeño Individual).

Quienes logren la asignación de AEP serán clasificados en tres tramos según el logro obtenido, triplicándose el valor mensual para quienes logran los mejores resultados, quienes podrán obtener hasta \$150.000 mensuales. La vigencia de dicha asignación disminuye de diez a cuatro años. Para aquellos docentes que se desempeñan en establecimientos con mayor concentración de alumnos prioritarios, esta asignación se incrementará en 40%.

En el caso del AVDI, los docentes que reciben esta asignación y se desempeñan en establecimientos con mayor concentración de alumnos prioritarios, esta asignación se incrementará en 30%.

8. Participación y derechos de los Docentes y Asistentes de la educación

Con el fin de resguardar a los docentes y asistentes de la educación contra abusos o mal tratos, se introducen nuevos artículos que establecen los derechos de trabajar en un ambiente tolerante y de respeto. Asimismo, se establece la participación de los docentes en la evaluación del convenio de desempeño del director del propio establecimiento en la cuenta pública.

Por último, se amplían las posibilidades para que los docentes recurran a los tribunales en caso de ser despedidos de manera injustificada.

9.- Bono Docentes jubilados

Beneficia a quienes dieron su vida a la educación, que trabajaron no menos de 10 años en la educación pública, que cotizaron al menos 25 años, y que reciben pensiones inferiores a \$250.000 brutos. El beneficio será un bono único de \$1.000.000 para los que reciben entre \$200.000 y \$250.000; de \$1.500.000 para quienes reciben entre \$150.001 y \$199.999; y de \$2.000.000 para quienes reciben menos de \$150.000 brutos.

No serán beneficiarios de este bono quienes hayan recibido sobre 2 millones de pesos como incentivo al retiro en algunas de las leyes especiales desde el año 1995 a la fecha.

10.- Nuevo rol de los Directores Provinciales

De acuerdo a los futuros cambios que introducirá la Ley en discusión del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (que crea la Agencia de la Calidad y Superintendencia de Educación), los Directores Provinciales tendrán un rol enfocado a ser verdaderos coordinadores de apoyo pedagógico. Por lo anterior, el proyecto de ley elimina algunas de las obligaciones administrativas que el Estatuto Docente imponía a estos departamentos como el monitoreo de las dotaciones docentes de cada municipio, la participación en los concursos de docentes y directores y monitorear los reglamentos internos. La futura Agencia de la Calidad y la Superintendencia de Educación asumirán estas funciones.

11.- Mecanismos de Transición

Las modificaciones al Estatuto Docente (nuevos concursos para DAEM y Directores, atribuciones para conformar un equipo directivo de confianza, desvinculación del 5% de docentes mal evaluados, etc.), entrarán en vigencia tres meses luego de publicada la ley.

Los concursos que estén en trámite una vez publicada la ley y aquellos que se inicien antes de la plena puesta en marcha del nuevo sistema de concursos, funcionarán de acuerdo a los actuales mecanismos de selección.

Sin embargo, los sostenedores no necesitarán esperar que el término de los nombramientos de quienes actualmente ejerzan como jefes DAEM y directores de establecimientos, pudiendo adelantar los concursos de los mencionados cargos. En dichos casos los profesionales que estuvieran ejerciendo sus funciones y que no participen en los concursos o que habiendo participado los pierdan, se mantendrán en la dotación recibiendo las asignaciones que le corresponden durante el periodo en que fueron nombrados.

Una vez finalizado el periodo por el que habían sido nombrados, al igual que en los demás casos, el sostenedor optará entre mantenerlos en la planta (sin derecho a recibir asignaciones que recibía por ejercer un cargo directivo) o desvincularlos con derecho a las indemnizaciones que contempla la ley.

Para el caso de los integrantes del equipo directivo -Subdirector, Inspector General y Jefes Técnicos-, que se encuentren ejerciendo dichos cargos al momento de publicada la ley, será el director que tenga las nuevas atribuciones (ya sea por haber sido elegido bajo el nuevo sistema, o aquellos directores de establecimientos que hayan recibido SNED en los años 2009 o 2010), quien defina si se mantienen o no en sus cargos. Podrá optar por mantenerlos en sus cargos o destinarlo a otro puesto de la dotación caso en el cual mantendrá su asignación hasta el fin del periodo en que fue nombrado. Una vez que finalice el periodo de su nombramiento, se podrá mantener en la planta o ser desvinculado con la respectiva indemnización. Existen casos en que estos cargos fueron nombrados sin plazo, es decir, eran vitalicios. En esos casos, la ley establece que se considerarán tres años para el fin de su periodo contado desde la publicación de la ley.

Es importante destacar que para quienes desempeñan cargos de docente de aula u otras funciones no directivas, no hay cambios en relación a los concursos ni periodos de nombramiento.