

# POR UN COLEGIO DE PROFESORES

PARA CONSTRUIR UNA NUEVA  
EDUCACIÓN PARA UN NUEVO CHILE

Propuestas del Movimiento por la Unidad Docente  
para el Congreso Estatutario del Colegio de  
Profesores de Chile

Noviembre de 2017  
Versión final



# Índice

|        |  |    |
|--------|--|----|
| I.     | Por un debate abierto y democrático .....  | 3  |
| II.    | Contexto en el que se desarrolla el Congreso Estatutario .....   | 5  |
| 2.1.   | Fragmentación docente y peso gravitante del sector particular subvencionado .....                                | 5  |
| 2.2.   | Escaso recambio de las bases sociales del magisterio.....  | 7  |
| 2.3.   | La invisibilización de la mujer .....  | 8  |
| 2.4.   | Fragmentación organizacional de los trabajadores de la educación.....  | 8  |
| 2.5.   | Una subjetividad neoliberal .....  | 8  |
| III.   | El escenario educativo nacional y el Colegio de Profesores .....   | 9  |
| IV.    | Nuestras propuestas .....  | 10 |
| 4.1.   | Un Colegio de Profesores que asume la acción sindical desde una política unitaria.....                           | 10 |
| 4.1.1. | Un proceso que debe iniciarse en este Congreso, pero que no culmina en él. ....                                  | 11 |
| 4.1.2. | Un proceso definido en su contenido desde una perspectiva política y no jurídica. ....                           | 11 |
| 4.1.3. | Por un Frente Nacional de Trabajadores de la Educación. ....   | 11 |
| 4.2.   | Un Colegio menos burocrático, con liderazgos colectivos, fortalecimiento de las bases y más representativo ..... | 12 |
| 4.2.1. | Mayor representatividad. ....  | 12 |
| 4.2.2. | Liderazgo colectivo y fortalecimiento de las bases.....  | 15 |
| 4.2.3. | Sistema Electoral.....   | 15 |
| 4.2.4. | Empoderamiento político de la mujer. ....  | 16 |
| 4.2.5. | Sobre los dirigentes nacionales. ....  | 16 |
| 4.3.   | Por un Colegio para construir una nueva educación para un nuevo Chile.....                                       | 18 |

## I. Por un debate abierto y democrático

La discusión nacional que se verifica en las escuelas del país en el marco de la convocatoria al Congreso Estatutario del Colegio de Profesores de Chile, (en adelante 'el Congreso') nos lleva al sano y necesario desafío de poner en diálogo las distintas visiones que conviven al interior del gremio. En tal sentido, presentamos al magisterio las miradas que como Movimiento por la Unidad Docente (MUD) hemos desarrollado al calor de la reflexión colectiva, el trabajo cotidiano que cada miembro de nuestra organización vivencia en sus escuelas y nuestra experiencia como colegiados.

Nos anima la intención de contribuir a promover un debate amplio, fundamentado y democrático.

Lo que se defina en el Congreso debe ser el fruto de una reflexión nacional, producto de la participación de las y los profesores que hemos asumido la tarea de reactualizar a la mayor organización docente del país, situándola en un mejor escenario para escribir la digna historia del magisterio y, por qué no decirlo, de nuestro pueblo, en el siglo XXI. A este desafío nos enfrentamos.

Tenemos confianza en las capacidades humanas, intelectuales y colectivas del profesorado chileno para asumir esta tarea. Somos fuerza transformadora, de eso no tenemos duda alguna y si bien es cierto hemos sufrido un conjunto de derrotas político-institucionales, hoy estamos de pie, dignos,

consecuentes y llenos de sueños y esperanzas para nuestra patria y su educación.

Hoy incubamos un triunfo cultural que aloja una nueva subjetividad sintetizada en el orgullo de ser docentes. Nuestro desafío estratégico es consolidar esas transformaciones que hoy se dibujan y hacer de nuestra organización un instrumento que nos permita concretar nuestras aspiraciones.

El Colegio de Profesores de Chile (en adelante 'El Colegio') tiene ya 43 años. Siendo concebido en sus inicios como un instrumento servil a la implementación de las políticas neoliberales en educación promovidas por la dictadura militar, lo cierto es que con el pasar de los años y el trabajo de cientos de docentes se ha ido modificando con una clara perspectiva contra la mercantilización de nuestra educación. Desde fines del año 1985 a la fecha, con avances y en otras ocasiones con estancamientos, se ha desarrollado un proceso de profundización democrática. El actual Congreso Estatutario se inscribe en este largo proceso. No reconocer aquello es querer borrar nuestra propia historia como organización.

Desde nuestra perspectiva, la participación de las y los docentes de base en cada escuela y comunal es fundamental para el enriquecimiento de las discusiones y miradas sobre el Colegio que queremos.

Valoramos la decisión del Directorio Nacional de abrir los espacios de discusión a todos los docentes del país, colegiados y no colegiados, en la forma en que lo han determinado.

Por consiguiente, hacemos el llamado a todo el magisterio nacional a informarse y participar activamente de este proceso. La voz y palabra de cada educador es determinante para fortalecer nuestra organización.

Asimismo, saludamos y respaldamos la voluntad de hacer de este ejercicio de discusión congresal un evento donde se profundice la participación directa, activa y deliberante de cada docente por medio de la modificación del mecanismo para aprobar la propuesta final de los Nuevos Estatutos. Si tradicionalmente en eventos como estos la instancia resolutoria final era la Asamblea Nacional, en tanto nivel máximo de una

democracia representativa compuesta aproximadamente por 200 dirigentes, hoy los Nuevos Estatutos que se originarán del actual Congreso serán aprobados por un plebiscito o consulta nacional, es decir, "un profesor, un voto". Esto es un avance cualitativo hacia la democracia participativa que anhelamos para el magisterio.

Finalmente, manifestamos nuestro interés por compartir miradas en la perspectiva de un nuevo Colegio con otras organizaciones de trabajadores de la educación, asimismo, extender la invitación a participar de las discusiones en las escuelas, a otros trabajadores y trabajadoras que aportan en el proceso educativo, toda vez que entendemos esta instancia como el abordaje institucional de un horizonte mayor: **construir una nueva Educación, para un Nuevo Chile.**



## II. Contexto en el que se desarrolla el Congreso Estatutario

El Colegio es una organización nacional, unitaria y representativa de la mayoría del profesorado, teniendo a junio del 2017 una afiliación de 59.066 docentes. El impacto de las políticas neoliberales ha sido profundo en nuestra organización, tanto en una dimensión objetiva como subjetiva. Repensar el Colegio supone, por consiguiente, dar respuesta a las siguientes interrogantes: *¿Cómo han impactado las transformaciones del capitalismo neoliberal educativo en el sistema escolar y en los docentes? ¿Qué impacto ha generado en nuestra organización?*

De modo esquemático, podemos indicar las siguientes ideas.

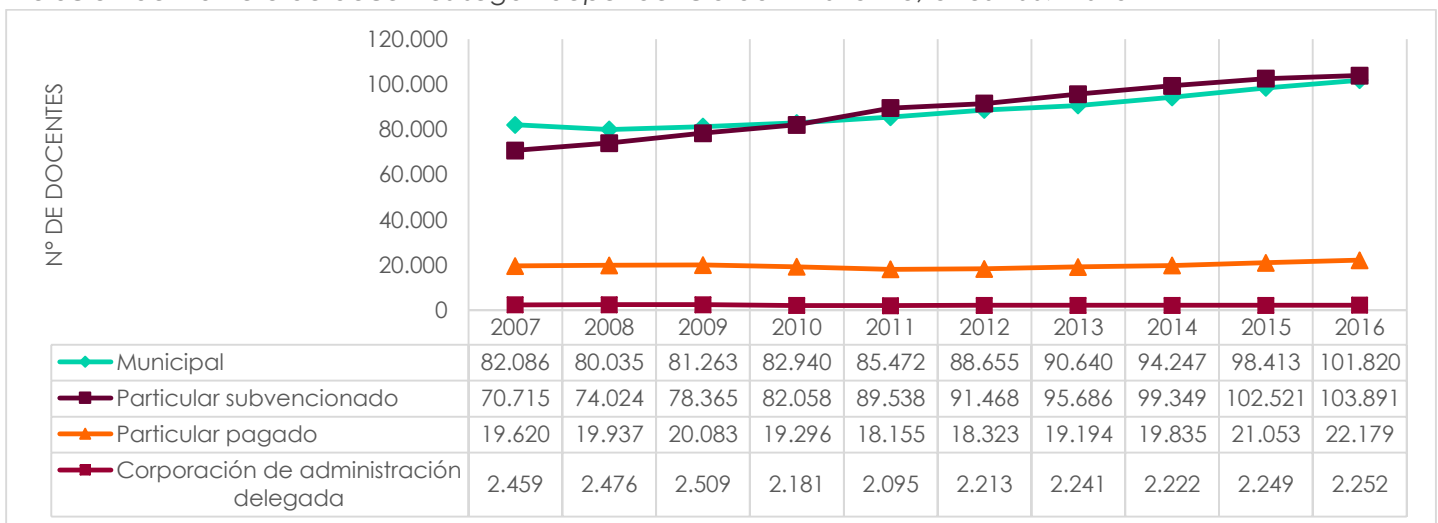
### 2.1. Fragmentación docente y peso gravitante del sector particular subvencionado

El neoliberalismo educativo ha propiciado una fragmentación objetiva y estructural de las y los trabajadores de la educación en general y de docentes en particular, quienes se relacionan con distintos empleadores (sostenedores municipales y particulares subvencionados, particular pagado). División que se consolida jurídicamente en distintos cuerpos legales: Estatuto Docente para unos y Código del Trabajo para otros, cuestión que no se modifica ni con la Carrera Docente ni la Ley de Nueva Educación Pública (NEP), es decir, la diferencia de derechos laborales no obstante las mismas condiciones de trabajo se mantiene.

En los siguientes gráficos se puede apreciar la evolución de la distribución de la fuerza de trabajo docente a nivel nacional al año 2016.

**Gráfico 1**

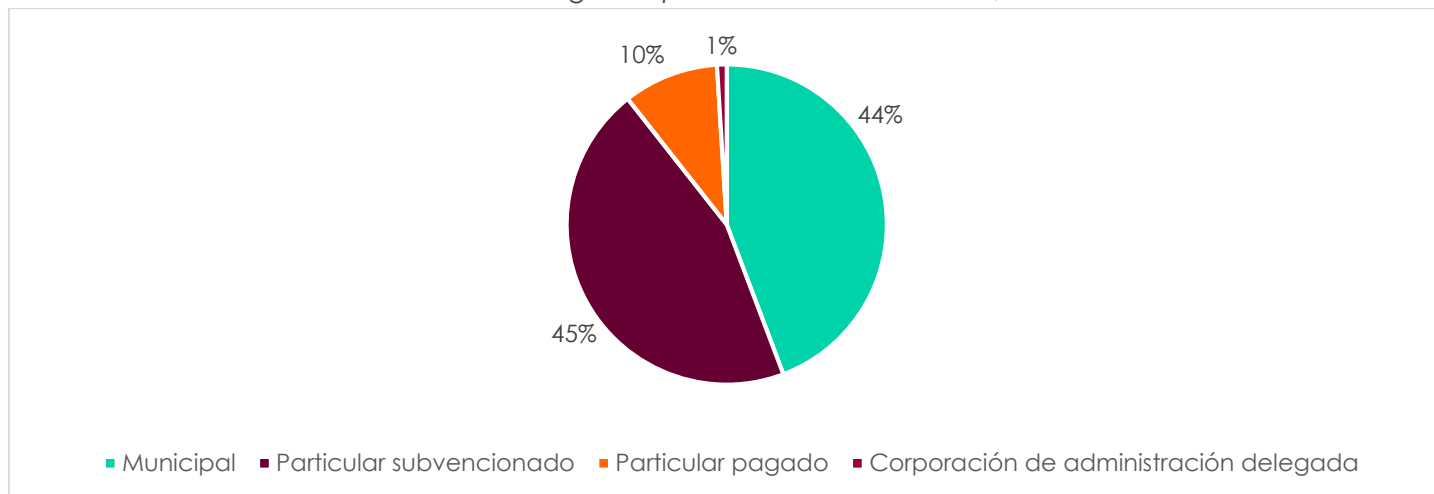
*Evolución del número de docentes según dependencia administrativa, años 2007-2016*



Fuente: Elaboración propia en base a tablas estadísticas de MINEDUC

## Gráfico 2

Distribución de la fuerza laboral docente según dependencia administrativa, año 2016



Fuente: Elaboración propia en base a tablas estadísticas de MINEDUC

A partir de estos datos podemos comentar, al menos, las siguientes cuestiones.

Se constata una hegemonía ascendente del sector privado, básicamente, particular subvencionado. Esta distribución de la fuerza de trabajo no se ve reflejada en la base social del Colegio, que sigue teniendo mayor presencia en el sector municipal. En efecto, a junio del 2017, del universo de colegiados, solo 1898 se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados, lo que equivale al 3,2% de los asociados, en circunstancias que al año 2016, el 45% de la fuerza de trabajo docente a nivel nacional ya se concentraba en este segmento, sobrepasando así, al segmento municipal. Por consiguiente, estamos frente a una encrucijada fundamental: hoy hemos llegado a una situación en la que el sector que aglutina a la mayor cantidad de docentes (y que se consolida con la Ley de Inclusión) no está afiliada al Colegio.

El sector particular subvencionado, siendo cada vez más numeroso, se encuentra igual de precarizado que el municipal. Sin embargo, existe una diferencia sustantiva: carece de organización, de movilizaciones y experiencias de lucha de alcance nacional.

Si bien existen docentes del sector privado que están colegiados, lo cierto es que no se ve al Colegio como un espacio de organización propio. Y es razonable que así sea: no existen consejos gremiales y si existieran la represión sería rápida y directa.

La forma de organización natural que viene desarrollando este sector es el sindicato. Sindicalización que, por cierto, es baja y precaria. Con todo, durante los últimos años se verifica una tendencia al alza en negociaciones colectivas y huelgas, lo que pone de manifiesto una mayor conciencia política en importantes segmentos de este sector. Esto se ha traducido en el desafío de otorgarle proyección y politización la cual, en



lo grueso, aún se mantiene en demandas de carácter económico. Tal desafío está a la base de la creación de organizaciones sindicales nacionales, como es el caso de la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación (FENATED) que, a tan solo cuatro años, aglutina a más de 1000 trabajadores del sector y se plantea en una lógica complementaria y no antagónica al Colegio de Profesores.

## **2.2. Escaso recambio de las bases sociales del magisterio**

Otro elemento relevante a considerar es lo que podríamos llamar el componente etario de nuestra organización, fuertemente ligado a la formación inicial (futuros profesores) y la sobreoferta de docentes.

En relación a esto último, hoy se ha verificado una desregulación total de la formación de profesores. Las políticas de mercado han llevado a que, en menos de una década, la matrícula en carreras de pedagogía haya aumentado un 200% en todas sus expresiones. Si revisamos las cifras, podemos ver que, en el año 2002, la matrícula alcanzaba los 42.012 estudiantes, mientras que, en 2012, hubo 141.625 matriculados en pedagogía, es decir un aumento de 237% en 10 años, dicha expansión ha ocurrido en todos los niveles, pero en mayor medida, en Educación Media (preferentemente en las carreras de Inglés, Educación Física y Educación Básica). Cabe destacar que esta gran expansión tiene su principal manifestación en las universidades privadas, instituciones que han aumentado su matrícula hasta en un 305% entre los años 2000 y 2008, mientras que en las universidades del

Consejo de Rectores de Chile (CRUCH), aumentó en 60%.

Si a esto le agregamos la baja de la población en edad de escolarización, tenemos un escenario explosivo: cientos de cesantes ilustrados en calidad de profesores. En efecto, según datos de Elige Educar, se estima que este año existen 10.000 docentes excedentes. Para el año 2020 se esperan 57.000 profesores sin opción de ingresar al sistema. Esto nos lleva a la necesidad de interrogarnos sobre la pertinencia de desarrollar una línea de acción enfocada en docentes cesantes y el derecho al trabajo.

En cuanto al componente etario del magisterio, el 23% son asociados jubilados, lo que corresponde a 13.300 docentes.

A nivel nacional el 69% de los colegiados tiene entre 60 y 90 años. Mientras que el 26% tiene menos de 50 años. Esto claramente demuestra que las nuevas generaciones no se están afiliando al Colegio. Es decir, no estamos renovando nuestra base social, cuestión que tiene un fuerte impacto político dado que una organización de trabajadores se hace fuerte en la medida que sus afiliados están diariamente en las unidades de trabajo.

Estos datos entran en tensión cuando los cruzamos con las tendencias nacionales que apuntan a una renovación del magisterio acelerada por las leyes de incentivo al retiro. En efecto, la estadística nacional indica que el 54% de los docentes en ejercicio posee menos de nueve años de servicio.

### 2.3. La invisibilización de la mujer

A nivel de profesorado nacional, siete de cada 10 docentes, son mujeres, tendencia estable en los últimos años. En nuestra organización el 72% de los asociados son mujeres. No obstante, esta realidad, como organización no disponemos de una política al respecto, por lo mismo no se ve reflejada en la dirigencia, especialmente en los niveles superiores. Actualmente, la presencia de mujeres en el Directorio Nacional alcanza a cuatro cargos de los 11, lo equivalente al 36.4% de representación femenina. En el caso de los directorios regionales, los cargos ocupados por mujeres son 33 en total, lo que equivale al 34.7%.

A la poca representación política de la mujer debemos añadir la ausencia de una política feminista en nuestra organización.



### 2.4. Fragmentación organizacional de los trabajadores de la educación.

La fragmentación organizacional al interior del profesorado no es exclusiva de este sector, la observamos también al interior de los asistentes de la educación, de las y los trabajadores de la Superintendencia de Educación, de la Agencia de la Calidad, por nombrar algunos. Esto, pues se trata de un rasgo presente en el conjunto de los trabajadores chilenos. Por ello, es imprescindible reflexionar sobre la necesidad de generar un espacio de plataforma común para las y los trabajadores del mundo de la educación.

### 2.5. Una subjetividad neoliberal

A estas condiciones objetivas descritas, se adiciona la variable *subjetiva condicionada por un ethos cultural neoliberal* que promueve la apolitización, el individualismo, la apatía y la competitividad, valores que, digámoslo derechamente, se expresan con fuerza en un sector no menor del magisterio y que con el correr de la Carrera Docente se agudizará teniendo un fuerte impacto en nuestra organización.



### III. El escenario educativo nacional y el Colegio de Profesores

Sostenemos que las políticas educativas en curso dan cuenta de una segunda fase de ajustes y correcciones del modelo educacional de mercado. Todo en la perspectiva de consagrar el *objetivo estratégico de la consolidación* del modelo neoliberal en Chile impulsado por la clase dominante. En este marco opera la Ley de Inclusión, la falsa Nueva Educación Pública y la Ley de Carrera Docente. Todo fundamentado por una versión del neoliberalismo que ahora se expresa con fuerza en las teorías privatizadoras del nuevo *management* o endoprivatización.

Desde el punto de vista del carácter del período, luego de una fase de gran ascenso de luchas masivas, hoy como magisterio cursamos por un momento de repliegue.

En este marco, asumimos como tesis general, que el cierre del ciclo de movilización docente -entendida en su carácter nacional, masiva y con legitimidad social-, debe ir de la mano con el inicio de una nueva fase del movimiento magisterial articulada en torno a lo ideológico/pedagógico-estratégico. Debemos dar inicio a un proceso que conduzca a la etapa de elaboración proyectual acorde al desarrollo del neoliberalismo educativo en el siglo XXI. La tarea urgente es entonces, elaborar nuevas propuestas educacionales para un nuevo Chile. Esto es apremiante de asumir.

Avanzamos a un escenario que podríamos llamar de cierto "vacío histórico" o "situación sin agenda política educativa" del magisterio, derivada de la

aplicación de la Carrera Docente y la Desmunicipalización en clave de performance neoliberal. Ambas fueron los ejes estructurantes que articularon toda la lucha del magisterio desde la aprobación del Estatuto Docente a inicios de la década de los 90' hasta hoy. Entonces, nos preguntamos, ¿Cuáles son las propuestas estructurales del magisterio en el siglo XXI si ya se impulsó una Carrera y la Desmunicipalización? De no avanzar en esta respuesta, el gremio se sumirá en una lucha coyuntural que se reducirá a resolver problemas de implementación de estas leyes sin ser tener la capacidad de poner la mirada en un horizonte estratégico.

*En resumen*, hemos querido detenernos de manera general en una caracterización del actual escenario, porque desde nuestra perspectiva, el Colegio de Profesores no está ajeno a esta realidad. Todo interés en transformarlo mediante el Congreso Estatutario debe partir de la constatación de nuestra realidad y sobre ella proyectarse. Nuestras propuestas deben partir desde la realidad concreta, de no ser así, el Colegio como herramienta de organización del magisterio, estará desconectada de ella y toda voluntad por modificar las actuales condiciones en las que nos desenvolvemos no será más que buenas intenciones que flotan en el aire sin hacer mella alguna en la realidad.

## IV. Nuestras propuestas

Un Congreso Estatutario, no se puede entender exclusivamente como una cuestión técnica, ni como una revisión de artículos de los actuales Estatutos de la orden; por el contrario, debemos entenderlo como un desafío político. Se trata, por tanto, de definir la organización que imaginamos, aspiramos y necesitamos, en coherencia con el diagnóstico que hacemos de ella y del contexto en el cual se desarrolla.

Precisar la idea de organización a la cual aspiramos, implica definir los ejes urgentes o énfasis que se quieren plasmar en este Congreso.

Proponemos tres pilares estratégicos:

- Concepción del Colegio de Profesores
- Estructura Orgánica
- Rol Pedagógico

### 4.1. Un Colegio de Profesores que asume la acción sindical desde una política unitaria

El Congreso Estatutario es la discusión sobre una determinada concepción del Colegio de Profesores, vale decir, cómo colectivamente lo proyectamos y construimos: su carácter, sus principios, fines y objetivos.

Sostenemos que *el Colegio es un instrumento cuyo rol está orientado a dotar de voz al profesorado en pos de su dignidad, a la humanización de la escuela y en ese sentido a*

*la transformación social anticapitalista.* Y para cumplir con ese fin, su carácter orgánico debe orientarse en esa perspectiva, cuestión que opera en una doble dimensión: endógena y exógena. Es decir, en su funcionamiento y estructura interna y en su relación social más allá de lo sectorial-gremial.

Históricamente, de los espacios de discusión estatutaria, han emergido tres grandes tesis. La primera sostiene la necesidad de mantener al Colegio como una Asociación Gremial; la segunda, apunta a cambiar la Ley de Asociaciones Gremiales para recuperar el carácter de Colegio Profesional y, la tercera, asume una perspectiva sindical.

Hoy el profesorado debe pronunciarse sobre este debate. Por nuestra parte, defendemos la tesis según la cual *el Colegio debe descomprimir su eje desde lo exclusivamente gremial-sectorial para estructurarse como una organización con real perspectiva sindical, pero no cualquier perspectiva, sino una que fundamentalmente, ponga en su centro la dimensión unitaria de los trabajadores de la educación y que se desarrolle estratégicamente en el área pedagógica, profesional y reivindicativo laboral.*

Los argumentos que sostienen nuestra posición son tanto históricos como de diagnóstico de la realidad. Entre los primeros, basta revisar la historia del magisterio del siglo XX para concluir que el profesorado históricamente ha asumido una perspectiva sindicalista e incluso, en determinadas coyunturas, clasista, de organización. Esta tradición fue la que la

dictadura militar rompió para instaurar una óptica gremialista que terminó por atomizar y volver un tanto inofensivas las distintas organizaciones de trabajadores.

En relación al diagnóstico de la realidad, recordemos el peso decisivo que ha adquirido el sector particular subvencionado que hoy siendo el sector que concentra a la mayor cantidad de fuerza de trabajo docente (más del 46%) no se ve representada ni es tomada en cuenta formalmente en ésta, la mayor organización del magisterio.

Dada las implicancias de la propuesta enunciada, se hace necesario precisar algunas cuestiones.

#### **4.1.1. Un proceso que debe iniciarse en este Congreso, pero que no culmina en él.**

Para que este proceso pueda prospectarse en los futuros años, debemos modificar el artículo 57 del actual Estatuto estableciendo que, ante la eventual disolución del Colegio, su patrimonio se destinará a la nueva organización, eliminando de esta manera la limitación actual que establece que de disolverse los bienes quedan en manos del Hogar de Cristo o de la organización gremial que se crea. Se debe establecer con claridad que, ante la disolución del Colegio, sus bienes deben pasar a la nueva organización, sea cual sea su carácter (gremial, sindical etc.), pues esta será legítima en tanto es la decisión de la mayoría del magisterio.

#### **4.1.2. Un proceso definido en su contenido desde una perspectiva política y no jurídica.**

Esto quiere decir que esta propuesta no conlleva aplicar en este Congreso el artículo 56 del actual Estatuto, como tampoco retomar la iniciativa de afiliación de sindicatos al Colegio, tal como se ha planteado en otras instancias de esta naturaleza, pues incluso siendo aprobadas en su momento, en el marco de las reformas del año 2012, fueron rechazadas por el Ministerio de Economía. Debemos ser capaces de materializar una voluntad política unitaria que se construya como un proceso cotidiano en clave estratégica.

#### **4.1.3. Por un Frente Nacional de Trabajadores de la Educación.**

Que el Colegio defina en sus estatutos la promoción de la creación de un Frente Nacional de Trabajadores de la Educación de hecho, que aglutine a las distintas organizaciones representativas de los sectores educativos (particular subvencionado, asistentes de la educación, Agencia de Calidad, Superintendencia de educación, etc.) el cual se sustentará en el principio político de la articulación y el respeto a la autonomía de cada organización, pero con clara definición de una política unitaria. “Nunca más solos”, debe ser una consigna que este Congreso lleve al plano práctico por medio de la creación de este Frente.

Cuando hablamos de *asumir una “acción sindical unitaria” como un horizonte y preocupación política* nos referimos a que hoy, no es viable legalmente transformarnos en una organización sindical en su expresión jurídica

regulada por el Código del Trabajo, como algunos se empeñan en sostener. En efecto, hacerlo implica renunciar a todos los bienes del Colegio, como se define en el actual artículo 56. Insistir en este camino no solo omite la traba jurídica vigente, sino peor aún, reduce el problema a una visión “organicista”, es decir, se parte del supuesto que en tanto pasar de un día a otro de Colegio a sindicato único, en términos legales, se soluciona el problema y nos hace más fuertes. La dificultad que enfrentamos hoy como docentes y trabajadores en general es ante todo política e ideológica, por ello nuestros problemas no se solucionan simplemente con una respuesta orgánica como lo sería la creación legal de un sindicato único, compartiendo absolutamente la necesidad de la unidad como eje central de este período.

Lo que hoy proponemos es una definición política de cómo pensamos la organización de las y los trabajadores de la educación y, particularmente, cómo crear la unidad de este sector en el siglo XXI, considerando el impacto del neoliberalismo en los trabajadores de la educación. En otras palabras, cómo imaginamos hoy nuestro Colegio en vistas de las luchas que vendrán y de la necesidad de recomponer las fuerzas al interior de las y los docentes que trabajan en los distintos tipos de establecimientos hoy presentes en Chile, en perspectiva con el conjunto de las y los trabajadores de la educación.

## 4.2. Un Colegio menos burocrático, con liderazgos colectivos, fortalecimiento de las bases y más representativo

Este Congreso debe impulsar un conjunto de modificaciones en la estructura orgánica del Colegio a fin de superar cierta cultura de trabajo gremial extremadamente verticalista, con insuficiente transparencia y lenta en su accionar político. Esto, por cierto, no es fácil de implementar cuando tenemos ante nosotros el proceso de desmunicipalización que impacta directamente en nuestra estructura orgánica. No podemos perder de vista este telón de fondo.

### 4.2.1. Mayor representatividad.

Considerando los elementos del diagnóstico, hoy se torna imperioso que el Colegio desarrolle una política orientada a representar a más sectores. Para ello proponemos:

- a. **Facilitar la colegiatura de los profesionales no docentes.** Modificar el artículo 3 por medio de la reducción de la cantidad de años para aquellos profesionales que ejercen como docentes, de 10 a cinco años. Esta medida apunta directamente a estimular la colegiatura de quienes, por ejemplo, siendo profesionales que laboran en los liceos técnicos profesionales, ejercen la docencia.
- b. **Estimular la colegiatura del mundo particular subvencionado y pagado.** Modificar el artículo 10, estableciendo una cuota diferenciada para aquellos profesores de escuelas y liceos particulares subvencionados y particulares pagados que se encuentran sindicalizados en sus establecimientos. Proponemos que estos docentes coticen el 0,5%. De este modo aliviamos la carga financiera de cotizar tanto en el sindicato y en el gremio, estimulando por esta vía la organización en ambas instancias. Asimismo, en cada nivel de la orden, debe

existir una mesa de coordinación con las organizaciones del sector particular subvencionado y otros trabajadores de la educación, debiendo desarrollarse al menos, trimestralmente, una asamblea con este sector.

- c. Avanzar hacia una estructura nacional menos burocrática y más ágil.** La creación de Servicios Locales de Educación (SLE), que reemplazará la administración municipal de las escuelas y las agrupará según criterios supra comunales, impactará directamente a la estructura orgánica del Colegio, en tanto sus actuales filiales coinciden con la división político administrativa del país. Dicho proceso, de acuerdo a las últimas modificaciones con que se aprobó la Ley, se implementará de modo gradual, estimando que debiese completarse el año 2030 y no sin previas "revisiones" por los gobiernos de turno.

Este hecho implica una gran dificultad: no tenemos posibilidad de avizorar ninguna transformación orgánica durante este Congreso, en relación a este punto, sino hasta conocer las particularidades que devengan de la implementación de la Ley. En este sentido, la propuesta es que nuestro proceso de adecuación a esta realidad, también opere bajo el principio de gradualidad. Es decir, creemos pertinente adecuar la discusión acerca de la estructuración de las filiales de nuestra organización, asumiendo una temporalidad de las definiciones que sea concordante al proceso de implementación de los SLE, para ello se debe dejar establecida la realización de un nuevo Congreso Estatutario para el año 2030 que tenga como eje fundamental este punto. Lo anterior, por cierto, no implica desconocer la posibilidad de revisar a tiempo otros aspectos estatutarios.

Debemos apuntar hacia un proceso de transformación de nuestra estructura orgánica que, en el mediano y largo plazo, elimine las filiales regionales y provinciales. Esto, al mismo tiempo en que se van implementando los SLE.

En lo inmediato, las comunas que vayan ingresando al nuevo sistema deberán constituir un consejo compuesto por todas las directivas

comunales que conforman el SLE creado, cuyo propósito será actuar en conjunto para enfrentar el proceso de desmunicipalización. Asimismo, la representación ante las autoridades del SLE será por parte de los presidentes, secretarios y tesoreros de cada comuna integrante del SLE.

En definitiva, a pesar de la incertidumbre de este cambio que comenzamos a transitar, se debe comprender como una oportunidad para tomar decisiones que nos permitan avanzar decididamente hacia la desburocratización del magisterio.

- d. Una Asamblea Nacional con mejor sistema de proporcionalidad y mayor presencia de dirigentes de base.** Nos parece que este es el momento adecuado para revisar la proporcionalidad que hoy tiene la Asamblea Nacional en razón de robustecer el rol de representación que cumplen los comunales y, por otra parte, fortalecer el trabajo de los consejos gremiales en cada escuela. Entendemos que son éstos los órganos centrales, la base del trabajo y la organización del magisterio. Entendemos también que son los comunales, por pequeños que sean, los que "hacen patria" en el fortalecimiento de la organización docente y muchas veces no se sienten representados o debidamente informados.

Actualmente, en los regionales existe una proporcionalidad que, pese a mantenerse y legitimarse en el tiempo, no posee un sustento político claro en su estructuración. Éstos cuentan con tres representantes en la Asamblea Nacional (presidente, secretario y tesorero), mientras que provinciales y comunales poseen solo uno respectivamente. Es más, los comunales solo pueden optar a un representante si cuentan con 150 o más colegiados y, de no ser así, se da la alternativa de agrupamiento entre dos o tres comunas contiguas (en esta misma situación) para llegar al número requerido y poder asistir a la Asamblea Nacional con un representante.

De ahí que consideramos esencial en pos de la democratización de nuestro mayor espacio y órgano resolutorio, que la proporcionalidad de representación de las instancias comunales aumente, a la vez que se les dé paridad respecto a los otros niveles. Lo anterior implicaría al menos dos transformaciones: a) disminución de la representación regional; y b) aumento de la representación comunal.

En relación al primer punto, nos parece razonable disminuir la representación regional de tres directores a uno, pues entendemos que la voz regional no es otra que la consensuada en sus respectivas asambleas por los propios representantes comunales. Sobre el segundo punto, nos parece fundamental reducir de 150 a 100 el número mínimo de colegiados por comunal para tener derecho a un representante en la Asamblea Nacional. pues,

entendemos que son éstos los órganos centrales, la base del trabajo y la organización del magisterio.

En resumen, la propuesta que presentamos para la composición de la Asamblea Nacional se sintetiza del siguiente modo:

*Paridad numérica en la composición, vale decir, regionales, provinciales y comunales con un representante cada uno, a excepción de los comunales que tengan menos de 100 colegiados a la fecha de la Asamblea Nacional y, deban, por tanto, agruparse con otras comunas colindantes en la misma situación.*

Ofrecemos a continuación una tabla comparativa de nuestra propuesta y la actual composición de la Asamblea Nacional del Colegio<sup>1</sup>.

**Tabla 1**

*Comparado composición actual Asamblea Nacional versus propuesta de cambio*

| <b>NIVEL DE REPRESENTACIÓN EN ASAMBLEA NACIONAL</b>   | <b>Nº DE ASAMBLEÍSTAS<br/>Composición actual</b> | <b>Nº DE ASAMBLEÍSTAS<br/>Composición propuesta</b> |
|---|--|---|
| Directorio Nacional   | 11   | 11  |
| Presidentes Regionales  | 15   | 16  |
| Secretarios Regionales  | 15   | 0   |
| Tesoreros Regionales  | 15   | 0   |
| Presidentes Provinciales  | 36   | 36  |
| Presidentes comunales cuyas filiales cuentan con el mínimo de colegiados requerido <sup>2</sup>                               | 66   | 114   |
| Presidentes comunales capital de región   | 15   | 16  |
| Presidentes comunales que representan filiales asociadas (cuya suma cumple con el mínimo de afiliados requerido) <sup>3</sup> | 53   | 36  |
| <b>TOTAL:</b>   | <b>226</b>                                       | <b>229</b>  |

**Fuente:** Elaborada considerando el promedio de colegiados entre diciembre 2016 y mayo 2017

<sup>1</sup>Con esta propuesta la representación comunal (contemplando a las comunas que además son capitales regionales) aumente de 134 representantes a 166.

Otro punto importante es que en esta propuesta se está contemplando la creación, ya oficial, de la región de Ñuble.

En consideración a todo esto, y explicitando que los números referenciados se toman en base a promedios de informes de colegiaturas que los distintos niveles informan

antes de cada asamblea, los números pueden variar mínimamente.

<sup>2</sup> Actualmente el mínimo es de 150 afiliados, mientras que la propuesta reduce esa cifra a 100.

<sup>3</sup> Misma observación anterior: recordar que en la actualidad el mínimo es de 150 afiliados, y nuestra propuesta reduce esa cifra a 100. Con esta modificación se observa una disminución en la cantidad de comunales con necesidad de asociarse para asistir a la Asamblea Nacional.



Al observar la tabla comparativa se notará que, en total, el número de asambleístas aumenta solo en tres. Esta pequeña variación es esencial para resguardar la viabilidad de la Asamblea Nacional, teniendo en consideración el costo financiero de cada una y la capacidad con que cuenta el lugar en el cual esta se desarrolla. Por último, se ratifica que la democratización de este espacio no se basa en un factor cuantitativo, sino cualitativo, es decir, se busca mayor y mejor representatividad equiparando la proporcionalidad de los distintos directorios (comunales, provinciales y regionales).

- e. Incorporar a estudiantes de pedagogía de último año de la carrera.** Tal como se deriva del diagnóstico presentado, hoy es indispensable estimular la afiliación de los futuros docentes, para ello proponemos una modificación al artículo 3 posibilitando que el ingreso a la organización también sea un derecho de las y los estudiantes de pedagogía que se encuentren en su último año de carrera. Y, a partir de esta definición, modificar el artículo 5, y establecer una nueva figura de socios para este tipo de colegiados. Un reglamento debe fijar los grados, porcentaje de cotización y niveles de participación. Junto a lo anterior, debe crearse un Consejo Permanente entre el Directorio Nacional y representantes académicos y estudiantes del mundo de la formación inicial docente, dirigido por el Departamento de Profesores Jóvenes del Colegio.

#### 4.2.2. Liderazgo colectivo y fortalecimiento de las bases.

Si bien creemos y defendemos la necesidad de una conducción política nacional, ello no debe confundirse ni con desvalorizar el rol de los órganos colectivos de dirección, ni con la defensa de un verticalismo, cuestiones que desde nuestra perspectiva, han moldeado cierta forma de desarrollar la política interna gremial donde las estructuras de base operan

como cierta caja de resonancia más que elaboradoras de propuestas e incluso ha dado origen a una cultura dirigencial extremadamente presidencialista en los distintos niveles.

Por ello, para este punto, planteamos las siguientes propuestas:

- a. Revocabilidad en cualquier momento de todos los cargos dirigenciales.** Se debe crear un reglamento que especifique el proceso de revocabilidad de cargos en cualquier momento, en el que, entre otras materias, se pueda destituir a dirigentes que han incurrido en malversación de fondos, malas prácticas comprobadas con estudiantes, no respetar los acuerdos políticos de la organización.
- b. Colectivización de las decisiones relevantes.** Proponemos eliminar el inciso 6, del artículo 37 que hace posible que el Presidente del Directorio Nacional resuelva por sí cualquier asunto. Siempre el Presidente debe contar con la participación al menos del Comité Ejecutivo del Directorio Nacional.
- c. Mayor financiamiento a los órganos de base.** Asignar un porcentaje a los consejos gremiales.
- d. Fortalecimiento de la Asamblea Nacional.** Solo ésta puede aprobar una inversión y la venta de un bien inmueble del Colegio.

#### 4.2.3. Sistema Electoral

- a. Elección de dirigentes.** Proponemos regular dos aspectos: a) requisitos para ser candidato, b) duración en los cargos. Para presentarse a una candidatura de cualquier nivel se debe cumplir con el requisito de haber ejercido como docente de aula, al menos, por un año escolar. Para presentarse como candidato al Directorio Nacional, además, se requiere haber sido dirigente, al menos por un período, en un nivel inferior (regional-provincial-comunal). Sobre la

duración de los cargos, proponemos que los períodos sean de cuatro años, manteniendo el criterio de duración de dos períodos como máximo en cada nivel.

**b. Sobre los procesos electorales.** Es necesario democratizar este proceso. Proponemos asignar un apoyo a todas las listas que se presentan al Directorio Nacional, para asegurar la igualdad de condiciones de éstas. Cada lista podrá disponer de una parte de material de campaña electoral a cargo del gremio. Bajo ningún término se entregará dinero. La cantidad de material a poder financiar dependerá de la cantidad de candidaturas que presente cada lista al nivel nacional. El Directorio Nacional, según la situación financiera del gremio, definirá el monto global para este tipo de actividad. Asimismo, debe garantizarse el uso democrático de todos los medios de comunicación institucional para todas las listas en el período de campaña. En la página web del Colegio deberá publicarse el programa de cada lista y una reseña de los candidatos. El Comité Electoral implementará la medida.

**c. Incompatibilidad para asumir cargos de dirigencia.** Proponemos definir de mejor manera el perfil y rol de quienes deben ser las y los dirigentes de la organización y de esa manera evitar contradicciones de intereses. Para ello postulamos que es incompatible ser director de un establecimiento educacional y dirigente gremial, como también, ejercer algún cargo de responsabilidad en el DAEM, Corporación o SLE.

#### 4.2.4. Empoderamiento político de la mujer.

Como se indicó en el diagnóstico, la invisibilización y poca representación política de la mujer en los liderazgos del Colegio, además de la ausencia de una política feminista en nuestra organización son problemáticas que no se modificarán con una simple innovación estatutaria. Sin embargo,

nuestra estructura orgánica debe comenzar a orientar las transformaciones que se requieren. En este sentido, proponemos establecer la política de "cupos femenino" para la representación política en los distintos niveles. Y definir, a la brevedad, los contenidos para una política feminista.

#### 4.2.5. Sobre los dirigentes nacionales.

En un contexto nacional caracterizado por la negativa percepción que se tiene respecto al quehacer político, se vuelve relevante desplegar diferentes esfuerzos con el fin de reivindicar dicha importante tarea. Sin embargo, aquello no es fácil, en especial si el desafío es asumido desde el rol de dirigente, pues cualquier paso en falso puede acrecentar el malestar ya existente. Con todo, el anhelo de cumplir con nuestro deber de aportar a transformar nuestra sociedad exige grandes sacrificios, como, por ejemplo, asumir la defensa de los intereses de nuestros colegas frente a los empleadores, aun cuando no se cuente con fuero para ello y se transite en un estado de inestabilidad laboral permanente, en especial al concluir el o los períodos de dirigencia.

El rol de un dirigente más que otorgar una posición de *comfort*, supone una gran responsabilidad, la que conlleva asumir estar expuesto y en primera línea, tanto frente a nuestros colegas como a nuestros empleadores. No obstante, la posibilidad de aportar a que nuestros consejos gremiales, instancias comunales, provinciales, regionales y nacionales se conviertan en espacios de transformación, valen el sacrificio, sobre todo si con ello sembramos semillas de dignidad tras

cada paso que damos, con la certeza que, desde ahí, cada día, sentamos las bases de la sociedad que queremos y que hoy día no tenemos.

A su vez, reconociendo que las luchas del profesorado se enmarcan en las luchas del pueblo trabajador chileno por la conquista de nuestros derechos sociales y políticos arrebatados en la dictadura militar, las y los dirigentes del Colegio tienen el deber de asumir una postura política frente a la realidad nacional y explicitarla a las y los colegas a quienes representan. Un dirigente que solo esté dispuesto a dar las batallas del gremio, no hace más que dañar al profesorado, ya que ninguna conquista real por dignidad y mayor justicia social se hará de manera aislada, sino que en conjunto con las y los trabajadores chilenos.

Como hemos planteado en otras ocasiones, nos encontramos frente a una crisis de legitimidad política la cual también se expresa en nuestra organización: la crisis de representación ocasionada con las movilizaciones de los años 2014 y 2015, nos obligan a reflexionar sobre el papel de quienes dirigen nuestra organización.

Más allá de las subjetividades, existen también argumentos objetivos y concretos: nuestras y nuestros dirigentes quedan en condición de honorarios, lo cual implica un desmedro en sus cotizaciones y la imposibilidad de acceder, por ejemplo, a crédito hipotecario, realidad que esperamos cambiar, pero que hoy, permite a muchas y muchos acceder a cuestiones básicas como lo es la vivienda propia.

Otro tema no menor, es que, si esperamos tener representatividad de las maestras y maestros de base, debemos considerar que el hecho de asumir una dirigencia nacional por cuatro años implicaría, en muchos casos, abandonar la escuela o liceo, perdiendo incluso la titularidad o la fuente laboral.

Ya lo decíamos, ser dirigente supone una gran responsabilidad con la sociedad y el magisterio, por lo que la labor debe ser valorada, pero como cargo público también debe ser evaluada de manera constante. Frente a esta situación consideramos que quienes dirigen el gremio deben recibir estipendios que reconozcan los esfuerzos que se desarrollan (disponibilidad completa para el ejercicio de la función, estrés, desarrollo de enfermedades, ausencia de fuente laboral una vez que se deja el cargo, etc.) y a la vez impedir que estos se encuentren totalmente alejados de las realidades económicas de las y los docentes y, por lo tanto, se conviertan en "políticos o políticas profesionales".

- a. Estipendio de los dirigentes nacionales.** Proponemos incorporar este punto a los estatutos. El estipendio será en igual proporción para los 11 dirigentes nacionales y corresponderá al salario mínimo de un profesor que ingresa al ejercicio docente en nivel de enseñanza media<sup>4</sup>, más una asignación de responsabilidad directiva equivalente al 100% del salario, esto es en total: 1.841.668 (menos el 10% por efecto del pago por boleta de honorarios) y se reajustará según la normativa vigente. A esto se agregará: a) un seguro de vida, b) un seguro médico, c) un bono de locomoción.

---

<sup>4</sup> Remuneración Básica Mínima Nacional + Bono de Reconocimiento Profesional de un docente de Educación Media).

**b. Jornada de trabajo.** Todos los dirigentes dispondrán de su jornada de 44 horas para ejercer sus funciones. Esta solo se podrá modificar si es que, por voluntad propia, algún dirigente, decide mantener algunas horas de trabajo en aula. Con todo, esta no podrá ser superior a 6 horas semanales. En caso de ejercer en el aula se descontará del estipendio gremial el valor proporcional a las horas que se destinen al aula.

**c. Asignaciones por otras responsabilidades.** En el caso de que algún dirigente, por el ejercicio de sus funciones, reciba otro ingreso, deberá ser ingresado a la Tesorería Nacional del Colegio de Profesores.

### **4.3. Por un Colegio para construir una nueva educación para un nuevo Chile**

En tanto trabajadores de la educación, las y los docentes nos definimos por ser pedagogos. Sin embargo, este elemento estructurante de nuestra identidad no se expresa en los estatutos de nuestra organización. Esto debe ser cambiado con urgencia.

Entendemos la educación como una práctica social. Esto implica que ella está condicionada por el contexto económico, político, social e ideológico/cultural en la cual se desarrolla. Asimismo, desde la pedagogía crítica transformadora entendemos que la escuela, siendo un espacio de reproducción de los intereses de la clase dominante, tiene la potencialidad de tensionar y romper estos circuitos que los sectores dominantes le han dado, es decir, la educación y, particularmente la escuela y nosotros los

docentes, poseemos un poder en potencia orientado a contribuir a la transformación social. En este sentido compartimos la tesis de la historiadora de la educación Leonora Reyes, quien reafirma la “capacidad histórica de los profesores para construir, sobre la base del desarrollo de sus saberes de experiencia, un conocimiento y pensamiento pedagógico” que por cierto, ha sido escasamente reconocido desde el saber experto académico y gubernamental, pero que ha tenido “fuerte presencia pública a través de la puesta en marcha de prácticas de innovación socio-educacional y pedagógica crítica”<sup>5</sup>.

Las y los profesores contribuimos a transformar el país desde el campo de la educación. La inexistencia de un pensamiento educativo construido por nosotros mismos juega a favor de la reproducción del actual sistema. Por el contrario, la superación de éste supone la creación de un saber pedagógico elaborado desde nuestra perspectiva y radicalmente contextualizado a la realidad concreta de nuestro país.

Como se aprecia, estamos ante una cuestión de fondo que sobrepasa una mirada gremial-corporativa. El Colegio debe asumir un rol para la construcción de una nueva escuela, un nuevo currículum, un nuevo sistema de evaluación etc., es decir, un nuevo sistema educacional para un nuevo país, he ahí su radicalidad e importancia estratégica.

Para que esta capacidad se ponga en marcha y se proyecte se requiere que nuestra orgánica la reconozca y la sostenga institucionalmente,

---

<sup>5</sup>Véase Reyes, L. (2017). Profesorado organizado en Chile: Poder Docente y Movimientos Pedagógicos. Cuadernillo de Estudio, Escuela Itinerante de Formación Manuel

Guerrero. Departamento de Profesores Jóvenes del Colegio de Profesores de Chile, pp. 6-21.

cuestión que hoy no ocurre. Es por ello que nos parecen medidas esenciales:

- a. La creación de un título específico en el Estatuto que establezca la dimensión pedagógica en el gremio, pues hoy esta se encuentra limitada a la creación de un Departamento de Educación.
- b. La elaboración de propuestas pedagógicas como un proceso permanente. Realización de Congresos Nacionales de Educación cada tres años y realización de una Asamblea Nacional Pedagógica anual.
- c. La creación de órganos de difusión y de disputa cultural, por ejemplo, establecer en los estatutos la creación y mantención de una editorial propia.
- d. Asegurar la continuidad del proyecto de autoformación y perfeccionamiento docente conocido como *Escuelas de Verano*, para su realización anual, durante las primeras semanas del mes de enero.
- e. La asignación de mayores recursos y el reconocimiento de una mayor relevancia política al Departamento de Educación y Perfeccionamiento, cuyo objetivo central, en torno al que se ordenarán todas sus tareas, será reconstruir y reimpulsar el movimiento pedagógico desde las escuelas de nuestro país.



Construyendo poder docente  
¡Arriba Profes de Chile!



## **Movimiento por la Unidad Docente**

“Educando para transformar”

[contactomud@gmail.com](mailto:contactomud@gmail.com)

[www.unidaddocente.cl](http://www.unidaddocente.cl)

F/ @MUDNacional