

## **TRAMITACION LEGISLATIVA DEL PROYECTO DE LEY QUE CREA UN ESTTAUTO LABORAL PARA LOS ASISTENTES DE LA EDUCACION PÚBLICA**

### **BOLETIN 11536-04**

#### **INTRODUCCION**

PRIMERO QUE TODO, saludamos a cada una y uno de ustedes deseándoles un próspero año 2018.

Quisiéramos comenzar saludando a los miles compañeras y compañeros Asistentes de Educación del país que esperan con ansías y muchas esperanzas que este anhelo gremial, sea aprobado en las instancias parlamentarias y por fin podamos contar con un Estatuto Laboral que brinda certeza jurídica, logre equidad salarial, justicia laboral y dignifique la labor que realizamos en las comunidades educativas del país.

Es un hecho que todas y todos pasamos unas fiestas navideñas y un fin de año en familia, con cariños, con abrazos, pero también con una cena y con regalos. Sin embargo NO en todas las familias cayó la nieve, como dice la canción navideña. Muchas familias que no lo pasaron tan bien pues sus empleadores no les dieron ni siquiera el bono de navidad.

A esto hay que agregar lo que hemos venido denunciando siempre; desvinculaciones por a b o c motivo, por no cumplir funciones "especiales" impuestas por directores, y no solo lavar loza de los docentes sino también lavar el auto del director o salir a pagar las cuentas.

Quizás algunos digan "eso no está en su contrato, se puede negar a hacerlo", así es, pero eso significa la inevitable persecución que termina con poner a disposición al funcionario. En resumen desvinculación igual.

A estos lamentables casos hay que agregar otros que se sostienen en el tiempo, las desvinculaciones que suceden en cada recambio de alcaldías y particularmente a fin de año, no solo en Providencia, sino en muchas comunas de Chile y que, pese a que los sostenedores dicen que es por racionalizar o que es por necesidades de la empresa, en marzo podemos observar nuevas contrataciones, amplificando con eso la sobredotación.

Nuestra realidad finalmente es que en el territorio, en la escuela, allí donde están los verdaderos problemas, estamos a la orden de tres jefes: el sostenedor (alcalde), jefes de comuna o secretarios generales de las comunas y los directores de establecimientos. Estos últimos quienes en muchas ocasiones y por criterio o des criterio mejor dicho, fijan las condiciones que en la mayoría de los casos son muy diferentes de las de los otros establecimientos de la misma comuna. Sabemos que viene la carrera directiva así que pedimos observar este punto.

Por esto y por muchas cosas más APLAUDIMOS LA DESMUCIPALIZACION aún con todos sus bemoles y concesiones de última hora, pero también es de suma URGENCIA aprobar nuestro proyecto estatuto propio, demanda que sin duda será uno de los hitos más relevantes del sector, una norma jurídica que venga a regular tanta segregación, discriminación y abuso.

Hoy es preciso recordar la serie de proyectos de acuerdo y de resolución impulsados por Ustedes señores parlamentarios, como por ejemplo el proyecto de resolución N°109, solicitando a la Presidenta de la República mejorar las condiciones laborales y remuneracionales de los Asistentes de la Educación antes del traspaso a los SLE. Proyecto que sirvió de base para lo que hoy discutimos.

En Diciembre de 2016, parlamentarios presentaron nuevamente un proyecto de resolución(524) donde solicitan a la Presidenta de la República que la propuesta de Estatuto Propio, surgida del trabajo de los propios Asistentes, sirva de base para la discusión del NEP u otra normativa presentada de forma paralela para abordar esa materia, de manera que ese nuevo régimen laboral se materializará antes del inicio del proceso de Desmunicipalización"

En cumplimiento del Protocolo de Acuerdo suscrito con fecha 14 de noviembre de 2014, entre el Conaech y el Ministerio de Educación, se dio inicio al trabajo pre legislativo para la implementación de una nueva normativa sectorial, trabajo que las y los Asistentes de Educación de las comunas, provincias y regiones discutimos propuestas que finalmente concluyeron el 20 de AGOSTO DEL AÑO 2015, con la presentación de una propuesta de Estatuto Propio al ejecutivo. Lamentamos profundamente que este proceso, por responsabilidades compartidas de quienes negociaban, **ESTUVIERA MAS DE UN AÑO Y MEDIO SIN AVANCE ALGUNO Y SIN VER PROYECTO ESTATUTO PROPIO** y hoy que estamos contra el tiempo, pareciera que nadie se hace cargo de ello y ni siquiera se considera como error de evitar nuevamente.

Nuestra demanda central e inicial es contar con un Estatuto Propio que regule las condiciones laborales, relacionales y remuneracionales. Que fije los parámetros de una futura carrera funcionaria, evidentemente NO seguir regidos por el Código del trabajo y ser considerados funcionarios públicos. (Todos estos años hemos sido híbridos para la legislación y para los criterios de los sostenedores) estamos en la mesa del sector público pero sin embargo no se nos asignan la escala de rentas mínimas ni los bienes ni el bienestar. Pero para el censo por ejemplo, si lo somos, siendo obligados a participar.

Realizamos además una gran consulta nacional donde un 95,2% votaron por la opción "Estatuto Propio" como régimen jurídico en la nueva institucionalidad.

Afortunadamente en Marzo del año 2017, se logró reinstalar la mesa con el ejecutivo de la que hoy ya podemos ver sus incipientes frutos.

Sin duda y a pesar de la compleja realidad orgánica del sector, hemos incidido en la discusión. El Mineduc aprobó finalmente la incorporación de un artículo transitorio en el NEP que señala que los Asistentes de la Educación seremos traspasados a los SLE con un régimen jurídico de estatuto propio. Recordemos que inicialmente era una modificación a la ley 19464.

Sin duda hemos avanzado no solo en intenciones, sino en acciones ya más concretas, pero claramente no en cambios estructurales.

Conocedores somos del apoyo transversal hacia nuestras demandas, sin embargo lamentamos la falta de voluntad para ir acorde a las necesidades y la estrechez de los tiempos.

Lamentamos la excesiva demora en la iniciación de la discusión parlamentaria. El proyecto ingreso el 12 de septiembre y recién el 12 de diciembre fue presentado a esta comisión.

Creemos más lamentable aun, que teniendo la intención del ejecutivo de avanzar en algunos puntos económicos (así está consignado en acta de termino de negociación del 31 de agosto), Hacienda diga que debe valorizar esos puntos. Claramente es una dilatación. Pudo haberlo entregado el mismo 12 de diciembre. Pero no.

Así como lamentamos que el ejecutivo ni siquiera haya puesto algún tipo de urgencia al proyecto.

Hacemos al llamado por su intermedio presidente, a las y los señores parlamentarios, quienes también han manifestado desde siempre un apoyo transversal a nuestras anheladas y urgentes demandas, a hacer los esfuerzos para participar de todas y a tiempo completo, de cada una de las sesiones y aprobar este proyecto.

Hay además la urgencia de hacerlo pues como bien lo dice la ley de nueva educación pública, este estatuto debe estar aprobado y aplicado al inicio del traspaso. Son dos servicios locales de educación que comienzan en marzo y dos que lo harán a inicios del segundo semestre, por tanto es de plena justicia que las y los compañeros de aquellos SLE y particularmente el de Barrancas, por la compleja situación vivida por una de sus comunas, sean traspasados con este estatuto.

Y porque creemos firmemente y como reivindicación igual de justa y oportuna, que este estatuto debe ser SI o SI aplicado a todas y todos los asistentes de educación de los establecimientos educacionales del país independiente de si son o no traspasados. Creemos es solo cosa de voluntad y de cumplir bien con resolver las demandas según la urgencia de lo que las provocan y cumplir bien con los compromisos adquiridos por el gobierno.

## **ARGUMENTACION DE OBSERVACIONES AL PROYECTO:**

### **COBERTURA**

El ejecutivo señala integrar al sector de trabajadores de Vía Transferencia de Fondos , administrados por los municipios.

Al reconocer a quienes se desempeñan en establecimientos de administración delegada (3166), los excluye de lo establecido en el Título II, privando de los requisitos de ingreso, obligaciones, derechos funcionarios y de la terminación de la relación laboral, lo que claramente es una segregación.

Solicitamos extender todos los beneficios de esta norma en igual de condiciones.

### **APLICABILIDAD Y GRADUALIDAD**

Entre todos los temas relevantes que contiene este proyecto, la TRANSITORIEDAD Y APLICABILIDAD es uno de los más importantes.

Este Estatuto debe ser APLICADO a todas y todos de forma inmediata una vez promulgado, independiente del traspaso.

Seguramente esto generará incomodidades tanto al ejecutivo, quienes ya han manifestado lo contrario, como a los actuales sostenedores. Sin embargo ante la preocupación de estos últimos, estamos convencidos que para llevar a la práctica la aplicabilidad universal, no existen costos económicos asociados, pues sería todo de carga del Estado. Aún así creemos que para el Estado no significa un costo excesivo, pues la mayoría de las asignaciones y bonos ya están establecidos y se han venido entregando, y que aún cuando las asignaciones de Antigüedad y Bienestar implican un costo, estos no son inalcanzables. Misma situación ocurre con el bono de rentas mínimas, bono que por lo demás fue concedido sin ninguna estadística previa, lo que implicó su financiamiento sin siquiera una valoración del mismo.

Lo anteriormente señalado obedece a un planteamiento netamente financiero, pero es imprescindible plantear esta aplicabilidad y gradualidad desde la perspectiva humana, con la mirada de los derechos laborales mínimos que todo trabajador merece.

Debemos enfocar esta regulación en una necesidad vital para nuestro sector y hacer patente hoy las situaciones ampliamente sabidas que vivimos a diario quienes laboramos como Asistentes de Educación dentro de los establecimientos educacionales, donde la discriminación, la segregación y los abusos existentes hacen absolutamente necesario terminar con esta desregulación. Imprescindible es que al momento de la promulgación se fijen de inmediato al menos normas en cuestiones tan elementales como los requisitos de ingreso al sistema, que por lógica reduciría la sobredotación existente y otras condiciones laborales, como feriado legal.

La ley 20.041 recientemente aprobada que crea el nuevo sistema de educación pública con la creación de los Servicios Locales de Educación, establece que el traspaso de los Asistentes de la Educación se debe hacer con un régimen de estatuto propio y que este debe estar promulgado antes del inicio del traspaso. Sabemos que en Marzo comenzarán a funcionar los dos primeros, por tanto es impostergable que nuestro Estatuto debe estar promulgado a esa fecha. Lo contrario solo generará más inestabilidad entre las y los trabajadores.

( )

Respaldar la intención del ejecutivo de aplicar el Estatuto a medida que se vayan realizando los traspasos, sería validar la segregación y la discriminación. Sería amplificar la desigualdad.

Sería crear un modelo más de administración de la educación, agregando a los Daem dem, cormun, 3166 y vtf vwhile, a los sle, lo que va en la dirección contraria de unificar.

## **CONDICIONES LABORALES / DOTACION / INGRESO**

Actualmente no se precisa estamentos ni funciones al momento de ser contratados, solo se menciona como genérico Asistentes de Educación. Eso finalmente genera que las y los compañeros terminen realizando toda clase de funciones.

Es dable señalar además que actualmente solo la ley 19 464 precisa los estamentos, pero no así las funciones. Y hasta el momento solo hay levantado un perfil, Inspector Educacional.

## **CONDICIONES LABORALES / DOTACION / RECLUTAMIENTO Y REQUISITOS**

Hoy no existen sistemas de reclutamiento ni selección, lo que ha significado la contratación desregulada de Asistentes de Educación, que en la mayoría de los casos se debe a pago de favores políticos, ocasionando con esto la sostenida sobredotación. Solamente se requiere Licencia de Enseñanza Media.

El ejecutivo plantea que hayan mecanismos de reclutamiento y selección público, inclusivos y transparentes, los que deberán criterios objetivos de ingreso a cada uno de los cargos que se provea, conforme a los perfiles, propuesta de la que nuestro sector está de acuerdo.

## **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS / ACTIVIDADES FORMATIVAS**

Las exiguas posibilidades que los Asistentes de Educación se capaciten mediante oportunidades que provengan desde el Ministerio de Educación a través del CPIP u otras entidades de Capacitación son escasas, y la posibilidad de que la realicemos mediante financiamiento propio, lo son aún más, si atendemos las precarias remuneraciones de nuestro sector, pudiendo acceder a ella un pequeño número de Asistentes de Educación, toda vez que en la mayoría de estas posibilidades, quienes pueden acceder son los asociados de las organizaciones que pertenecen al concejo, provocando que estas limitadas oportunidades de capacitación solo beneficien a número aproximado de 25.000 asistentes de educación, eso sin mencionar los ínfimos cupos ofrecidos.

Lo anterior sin mencionar la Certificación de perfiles laborales, proceso lento y deficiente, por lo que urge se asigne un presupuesto anual para todos los estamentos, que nos permita con actividades formativas pertinentes a cada función, esto con el fin de realizar de manera más eficaz y eficiente las funciones.

Precisando hoy solo contamos con;

CERTIFICACIONES, 1 perfil de 7 (inspector educacional)

CURSOS B LEARNING CPEIP, Fortaleciendo los conocimientos y competencias de los Asistentes de la Educación.

Y lo que establece el CODIGO DEL TRABAJO en su Título VI Sobre Capacitación Ocupacional. Esto último muy poco usual.

El ejecutivo propone actividades formativas pertinentes a cada función.

El CPEIP de acuerdo a su capacidad presupuestaria ejecutará estas actividades para quienes desarrollen funciones relacionadas directamente con el proceso enseñanza aprendizaje.

Señala además que los SLE podrán colaborar con la formación, perfeccionamiento y capacitación.

Demandamos actividades formativas pertinentes a cada función o que impliquen la adquisición de conocimientos y competencias para desempeñar una función de mayor responsabilidad dentro del área de Educación o Administración.

Se debe asignar un presupuesto anual para todos los estamentos.

Derecho a pasantía nacional e internacional .

Se deben levantar los perfiles restantes. Se debe acelerar ese proceso.

Se debe hacer un reconocimiento económico de título.

## **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS / DESTINACIONES**

Hoy solo existe una figura de reubicación.

El ejecutivo plantea destinaciones, cometidos funcionarios y comisiones de servicio según estatuto administrativo.

Nosotros señalamos que estas deben ser mutuo acuerdo y no deben significar menoscabo en su situación familiar, laboral, profesional, psicológica y económica.

Si se estima menoscabo podrá realizar la reclamación al respectivo SLE o en su defecto a la DEP y o a la Contraloría General o Regional.

Durante la tramitación de reclamación, el proceso de destinación se debe detener.

Durante este proceso no podrá sufrir persecución laboral ni menoscabo económico.

Si la destinación es voluntaria, el SLE deberá proveer de vivienda.

### **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS / PERMUTAS**

Hoy no existe este derecho para nuestro sector.

El ejecutivo ofrece que las y los Asistentes de la educación podrán solicitar la permuta de sus cargos, de conformidad al artículo 92 del Estatuto Administrativo, en tanto se encuentren dentro de la misma categoría.

Nosotros señalamos que la permuta debe realizarse no solo en la misma categoría, sino en la misma función.

### **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS / BIENESTAR**

Este beneficio no se asigna al sector. Se han hecho muchos esfuerzos para que sean reconocidos, sin embargo nunca ha resultado. Uno de los argumentos es que no somos funcionarios públicos.

Reconocemos un adelanto por parte del ejecutivo en otorgarnos este beneficio,

### **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS / MUTUAL**

### **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS / CAJA DE COMPENSACION**

En ambos casos solicitamos que sean los trabajadores a través de sus representantes quienes sean los responsables del proceso de afiliación.

## **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS / RESPETO DE FUNCIONES**

Hoy existe una multiplicidad de funciones y nula regulación al respecto. Las funciones existen dependiendo del criterio no comunal, sino de cada establecimiento. A no haber regulación, todo puede llegar a ser una función. Así como limpiar pozos sépticos, lavar el auto del director o salir a pagar cuentas, etc.

Esta multiplicidad de funciones no significa un incremento en las remuneraciones, por el contrario, ocasiona un menoscabo económico y moral. La negativa de no realizar estas "funciones especiales" en muchos casos significa ser puesto a disposición del servicio, lo que a mediano plazo significa desvinculación.

El ejecutivo ofrece que el Director de cada establecimiento podrá encomendar labores determinadas distintas a las estipuladas en el contrato.

Creemos que frente a la triste y sostenida realidad este artículo debiese ser eliminado.

## **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS / HORARIO DE COLACION**

Aun existiendo desde el año 1965 un decreto que mandata a los sostenedores de establecimientos educacionales el pago de 30 minutos de colación y existiendo dictámenes de la Contraloría General de la República, existen muchos establecimientos que aún no regulan ni el horario ni la imputabilidad de este tiempo.

Lamentablemente este tiempo en la mayoría de los casos no se respeta y lo que es peor aún no existen lugares físicos habilitados para la colación de nuestro sector, siendo recurrente que las y los compañeros colen en bodegas, bajo escalas o en rincones.

El ejecutivo nos otorga lo que ya la contraloría dictó como unificación de jurisprudencia, eso quiere decir los 30 minutos de colación a quienes tengan sobre 43 horas cronológicas, tiempo que será imputables al sostenedor.

Reconocemos la innovación de extender esta imputabilidad a quienes tengan 9 horas cronológicas diarias en cualquier establecimiento.

Sim embargo nosotros creemos que el horario de colación debe ser de 45 minutos imputables al empleador

El tiempo utilizado para la colación, no podrá ser interrumpido.

## **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS / FERIADO LEGAL**

Según lo que establece el código del trabajo, a las y los Asistentes de Educación se le otorgan 15 días hábiles de feriado legal. Sin embargo también hay casos en que señalado de igual modo el Código del Trabajo, a las y los Asistentes de Educación se les otorgan más de 15 días hábiles de feriado legal.

Esta medida resulta ser en la mayoría de los casos resuelta solo por el criterio de las y los directores de establecimientos.

Es usual ver por ejemplo en una misma comuna que las y los Asistentes de Educación de un establecimiento gozan de los 15 días hábiles y otros de sus compañeros de otros establecimientos, insisto, de la misma comuna gozan de un numero considerablemente mayor de días de feriado legal.

¿cual es la finalidad de que durante ese periodo de interrupción de clases y durante más de un mes, las y los Asistentes de Educación asistan al establecimiento a hacer nada?

Lamentablemente las pocas medidas siempre perjudican al estamento Auxiliares de Servicio, lo que evidentemente provoca una discriminación. Son quienes tienen los sueldos más bajos y los que tienen los menores beneficios.

Según el artículo 31 del proyecto, el ejecutivo ofrece el feriado legal igual que a los Docentes, vale decir, durante el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente.

Sin embargo señala que a quienes desarrollan "funciones esenciales" se les aplicará lo dispuesto en el estatuto administrativo, art 103:

- HASTA 14 AÑOS, 15 DIAS HABILES
- ENTRE 15 Y 19 AÑOS, 20 DIAS HABILES
- DE 20 AÑOS Y MAS, 25 DIAS HABILES

Durante dicha interrupción, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

Las y los Asistentes de Educación **INSISITIMOS** que el Feriado legal debe ser para todas y todos iguales, sin discriminación.

Que las tres semanas para capacitación no sobrepasen el 15 de enero.

Que las vacaciones que se interrumpen por licencia médica, se retomen apenas el trabajador vuelva a sus funciones, independientemente esté en periodo de clases.

Establecer la semana invernal como interrupción del periodo de clases.

Interferidos en igualdad de condiciones para toda la comunidad educativa

Creemos firmemente que lo solicitado no tiene costos económicos asociados, que solo basta con la voluntad del ejecutivo para consignarlo en esta ley y la voluntad de los actuales sostenedores para que una vez promulgado el Estatuto, puedan implementar este beneficio que al igual que para el Estado, para ellos no tiene costos asociados.

Además se debe considerar todas aquellas ocasiones en que las y los Asistentes de la Educación trabajan sobre tiempo (rara vez remunerado) para actividades tan importantes de la comunidad educativa, como son licenciaturas, procesos de admisión, actividades externas, etc.

## **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS / DIA NACIONAL AAEE**

Aquí no hay pronunciamiento del ejecutivo. Demandamos que nuestro día nacional sea en iguales condiciones de lo que se les otorga a los Docentes

## **CONDICIONES LABORALES / DERECHOS ADQUIRIDOS**

Se deben reconocer y conservar los derechos adquiridos en materia de remuneraciones y condiciones de trabajo, en forma previa a su traspaso a los Servicios Locales de Educación, entendiéndose por tales derechos adquiridos todos aquellos de origen legal o reglamentario, convencional, o derivados de prácticas uniformes y constantes en el tiempo y acreditados como tales por la Inspección del Trabajo o la Contraloría General de la República, según su dependencia

## **REMUNERACIONES / RENTAS MÍNIMAS**

El artículo 33 el proyecto establece que las remuneraciones se determinarán conforme el código del trabajo. Creemos que esto no nos da ninguna garantía para acabar con las brechas remuneracionales, toda vez que no ofrece pisos mínimos ni menos máximos. Esto nos deja en las mismas condiciones, sostienen y acrecientan las desigualdades. Muchos Asistentes de la Educación son contratados por bajo el sueldo

mínimo nacional y en otros casos extremos contrataciones con remuneraciones de hasta un 400% por sobre las ya establecidas en igual función y con mayor años de servicio.

Está expresada la voluntad del Ejecutivo de otorgarnos las rentas mínimas establecidas en la ley 19.421. Así está consignado como disenso en el Acta final de negociación Conaech-Ejecutivo del 31 de Agosto de 2017. Por tanto solo pedimos que de curso a la voluntad de hacerlo.

El mantenernos con lo reglamentado por el código de trabajo, significa que los sostenedores seguirán teniendo la libertad de contratar por montos irregulares, desproporcionados.

Rentas mínimas establecidas en la ley 19.421 con un 10% de reajuste

1.- Auxiliares de Servicios \$ 393.991

2.- Administrativos \$ 438.774

3.- Técnico Nivel Medio \$ 466.432

4.- Técnico Nivel Superior \$ 512.065

### **REMUNERACIONES / ASIGNACIONES / POR ALTA CONCENTRACION DE ALUMNOS PRIORITARIOS (DESEMPEÑO DIFICIL)**

Esta asignación que originalmente fue solo para los Docentes y que posteriormente fue también asignada a los Asistentes de Educación, y que en justicia viene a reconocer el ejercicio de las labores de nuestro sector en los establecimientos con alta concentración de alumnos con vulnerabilidad, en la práctica también es discriminatoria en el porcentaje asignado en relación al del docente, pues aun cuando las labores que desempeñamos es realizada bajo las mismas condiciones de riesgo que los docentes, nos entrega un porcentaje mínimo, de hasta un 35% del 100 % Docente y con un valor de \$ 4.622 por hora.

La Propuesta contenida en el Proyecto, no solo evidencia la discriminación en el otorgamiento de la asignación en cuanto al porcentaje del valor hora asignado, sino que además establece un monto fijo de hasta un máximo de \$ 14.620, monto que castiga a la mayor cantidad de beneficiarios, produciendo una perdida promedio entre los rangos del 9 % al 35 % de \$ 25.511, siendo la menor de \$ 1.649 y una perdida mayor de \$ 46.390, versus el incremento promedio de \$ 3.434, siendo el incremento menor de \$ 384 y un incremento mayor de \$ 6.485 para los rangos del 4% al 7%.

Proponemos reasignar el valor según porcentaje de concentración de vulnerabilidad y según tramos. 40 % a 60 % vulnerabilidad un 20% del SBMN, de 61 % a 80 % vulnerabilidad, un 30% del SBMN y de un 81 % a 100 % vulnerabilidad, un 40% del SBMN

Creemos de toda justicia que las y los Asistentes de Educación que se desempeñen en establecimientos con necesidades educativas especiales, escuelas cárcel y escuela psiquiátrica, tendrán derecho a LA asignación del 81 % al 100%

## **REMUNERACIONES / ASIGNACIONES / SISTEMA NACIONAL DE EVALUACION DE DESEMPEÑO**

Actualmente recibimos esta asignación, sin embargo y así como la totalidad de los beneficios que están consignados hasta hoy en la ley de reajuste de remuneraciones y otros beneficios del sector público, solo son prorrogados y reajustados en lo que se acuerda entre la mesa y el ejecutivo, los factores y sus guarismo no son modificados.

Consideramos una desigualdad grotesca el 92, 9% de diferencia entre el factor Use Docente y el de los Asistentes de la Educación. Creemos que se debe aumentar el factor de 0,00146 a un 0,14595, es decir aumentar a un 70% del 100 % docente. Esto quiere decir aumentar de \$ 221 a \$ 2.216.

## **REMUNERACIONES / BONO / COMPENSACIÓN RENTAS MINIMAS**

Agradecemos se haya otorgado este beneficio a quienes perciben las rentas más bajas. Solicitamos mantener beneficio.

## **REMUNERACIONES / BONO / DESEMPEÑO LABORAL**

En este beneficio intervienen 4 factores para su cálculo, a los que se les ha asignado un porcentaje, cuyos resultados se dividen en 3 tramos.

Aun cuando valoramos la entrega de este importante beneficio que se brinda aproximadamente desde el 2008, no es la excepción a la discriminatoria forma de entregarnos beneficios.

Ejemplo de ellos es que el Bono es calculado con indicadores que son propios de nuestras funciones. Hasta el propio ejecutivo coincidía en que dos de las variables vigentes no correspondían a las responsabilidades de los trabajadores. Hablamos del índice de vulnerabilidad /simce y Asistencia de los alumnos al establecimiento.

No podemos no señalar las incomodidades generadas a los beneficiarios debido a los errores constantes y la excesiva tardanza en la entrega de este bono. Creemos que se deben hacer esfuerzos en el ministerio para poder regular esta situación.

Hoy el ejecutivo hace cambio de 1 de los cuatro indicadores, reemplazando la asistencia por convivencia escolar manteniendo eso si, ive/simce.

Innova en un monto base y un monto variable y agrega un nuevo tramo. En ese sentido y haciendo los cálculos respectivos, afortunadamente aquí no hay pérdida en los valores asignados, lo que es digno de destacar. Se asegura un monto mínimo de 6 uf, que a la fecha de hoy son cerca de \$ 160.000, (valor que obtendrá el tramo 4to), en circunstancias que el tercer tramo vigente esta en aproximadamente en \$ 157.000

Las y los Asistentes de Educación solicitamos sea eliminada la variable D, Resultados Ive/Simce .

Solicitamos además el aumento total de la cantidad de UF de 10 a 13; que el componente base sea de 8 UF y el variable de hasta 5 UF

Solicitamos que se mantenga la fecha de pago del beneficio en los meses de diciembre y enero. El ejecutivo señala pago en diciembre y febrero.

Que se definan tiempos específicos de respuesta y apelación, preferentemente durante el primer semestre

## **REMUNERACIONES / BONO / ANTIGÜEDAD**

Este bono no se otorga a nuestro sector.

Se aplicará sobre el sueldo base mínimo nacional y consiste, a lo menos, en un porcentaje de éste, de acuerdo a los años de servicios que acredite el Asistente de la Educación, cuyos montos corresponderán a un 6,76% los dos primeros años; 6.66% por cada dos años adicionales, con un tope máximo de 100% para aquellos Asistentes de Educación que totalicen 30 años de servicios.

El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, corresponderá a los años de servicios efectivos prestados por los Asistentes de Educación, pudiendo computarse los años prestados y desempeñados durante el mismo periodo en otros Servicios Locales de Educación.

## RESUEMEN

Ciertamente y creemos coincidimos todas y todos quienes estamos aquí y quienes han luchado constantemente para que nuestras demandas se puedan resolver, que es URGENTE legislar una ley de estatuto propio.

Evidentemente existen puntos que son intransables, que sin ellos no tendría sentido legislar. Sin ellos sería continuar tal como estamos. Hacemos el llamado al ejecutivo y a las y los señores parlamentarios, a materializar luego del debate y análisis, con mayor profundidad los siguientes puntos;

- **Transitoriedad y Aplicabilidad.** Para todas y todos independiente si son o no traspasados; Reafirmamos que **DEBEN SER APLICABLE A TODAS Y TODOS los Asistentes de la Educación** que se desempeñen en establecimientos educacionales, Administrados directamente por las municipalidades, Administrados por corporaciones municipales, vtf y a todos los de administración delegada. Con los docentes se operó de esa forma, ¿Por qué con nosotros NO? **ESTO DEBER DESDE EL MOMENTO DE SU PROMULGACION Y PUBLICACION.**
- **Estatuto Propio como régimen jurídico, supletorio código del trabajo;** Todos los actores del proceso gremial, han coincidido que solo un proyecto de Estatuto Propio para los Asistentes de la Educación es la respuesta a la demanda histórica del sector, pues es la herramienta más eficaz que brindará certeza jurídica y garantizará los derechos y deberes pues, es desde la elaboración discursiva, que lo tornará armónico, coherente y no sujeto a "creatividad" alguna por parte de algunos empleadores. **EN ORDEN DE PRELACION SUPLETORIAMENTE DEBE REGIR ESTATUTO ADMINISTRATIVO Y FINALMENTE CODIGO DEL TRABAJO.**
- **Reconocimiento como funcionarios públicos;** Reafirmamos que debe existir un pronunciamiento **CLARO Y EXPLICITO** para reconocernos como funcionarios públicos, en cuanto al cúmulo de derechos, pero asimismo en cuanto a los deberes funcionarios también, pues debemos reconocer el rol público de nuestras funciones, en el nuevo diseño de educación pública.

- **Remuneraciones y Asignaciones / Bonos; INSISTIMOS** que deben aplicarse los ingresos mínimos establecidos en el art. 21 de la Ley N° 19.429, **CON UN INCREMENTO DE UN 10% SOBRE ELLOS**, destacando ante todo que cerca del 1/3 de los trabajadores AA.EE están por debajo de aquellos montos, lo que se reconoce y valora, pero creemos poder avanzar un poco más y entregar un poco más de justicia salarial, con las restricciones presupuestarias conocidas por las partes.  
Asi mismo las Asignaciones y Bonos no deben ser considerados en la renta mínima mensual.
- **Reconocimiento de antigüedad; INSISTIMOS** que se reconozcan los años de servicio, en igualdad de condiciones que se establece para las y los funcionarios públicos.
- **Feriado Legal; CREEMOS** que debe ser entregado a todos y todas los Asistentes de la Educación sin discriminación, desde Auxiliares hasta Profesionales.

**ESTATUTO PROPIO**  
**PARA TODAS Y TODOS,**  
**AHORA SI.**

