Proyecto de Ley N° 5243/2022-CR

PAUL SILVIO GUTIÉRREZ TICONA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
06 JUN 2023
RECIBIDO
Firma Hora 9:18 AM

SUMILLA: LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 41 DE LA LEY 29944 LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y DISPONE LA JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS DOCENTES.

Los Congresistas de la República que suscriben a iniciativa del congresista **Paul Silvio Gutiérrez Ticona**, miembro del grupo parlamentario "Bloque Magisterial de Concertación Nacional", en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y de conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 22° y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 41 DE LA LEY 29944 LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y DISPONE LA JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS DOCENTES

Artículo 1.- Objeto

La presente ley tiene por objeto reconocer los derechos laborales de los docentes de la educación básica regular a fin de lograr una mejor condición de vida y la relación laboral entre el estado y los docentes para lograr una mejor calidad de enseñanza a favor de los estudiantes.

Artículo 2.- Modificación del artículo 41 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Se modifica el artículo 41 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial; los mismos que quedarán redactados de la siguiente manera:

"Artículo 41. Derechos

*Los profesores tienen derecho **además** a:*

*a) Desarrollarse profesionalmente en el marco de la Carrera Pública Magisterial y **en base a su labor meritoria**, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.*

b) Percibir oportunamente ***sus bonificaciones, asignaciones, beneficios y la remuneración íntegra mensual correspondiente a su escala magisterial****.*

c) Recibir las asignaciones, ***bonificaciones, remuneraciones, gratificaciones*** *e incentivos que se establecen en la presente Ley."*

d) Estabilidad laboral ***en la plaza*** *sujeta a las condiciones que establece la presente Ley.*

e) Ser evaluados ***en su especialidad de formación profesional o en el desarrollo de su labor académica*** *de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión y tener acceso a su historial de vida profesional registrado en el escalafón.*

f) Autonomía profesional ***a la libertad de cátedra*** *en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete, la misma que está supeditada a que se ejerza dentro del proyecto educativo ejecutado por la institución educativa y a que se respete la normatividad vigente.*

g) Beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente y de otros programas de carácter ***académico,*** *cultural y social fomentados por el Estado.*

h) Licencias, permisos, destaques, reasignaciones y permutas, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.

i) Vacaciones ***conforme a ley****.*

j) Seguridad social, de acuerdo a ley.

k) Libre asociación y sindicalización ***cual fuese su condición de nombrado o contratado****.*

l) Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios efectivos, ***cuantificados desde el inicio de su vínculo laboral en el dictado de clases.***

m) Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política ***o*** *sindical, según el caso.*

n) Condiciones laborales que promuevan su bienestar, que garanticen el proceso de enseñanza y aprendizaje y un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente Ley.

o) Reingresar al servicio si no hubiere alcanzado la edad jubilatoria obligatoria y no exista impedimento legal.

p) Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de su ***labor*** *meritoria, así como de su trayectoria, y excelencia profesional."*

q) Percibir subsidio ***por luto equivalente a dos remuneraciones integras mensual y por gastos de sepelio equivalente a dos remuneraciones integras mensual a la fecha del fallecimiento del familiar****.*

r) Percibir una compensación por tiempo de servicios ***conforme a ley****.*

s) Gozar del cincuenta por ciento de descuento en las tarifas para espectáculos culturales ***previa presentación de documento que lo acredite****.*

t) Acceder excepcionalmente a petición de parte, la jubilación especial de las mujeres a los 55 años de edad y los varones a los 60 años de edad previa acreditación de 20 años de aportes conforme Decreto Ley 19990.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Reglamentación

El Ministerio de Educación, bajo responsabilidad funcional aprueba la reglamentación de las disposiciones establecidas en la presente norma en el plazo máximo de 60 días hábiles, contados desde el día siguiente de su publicación de la presente ley.

SEGUNDA. -Vigencia

La presente Ley entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TELLO MONTES Nivardo Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2023 17:34:55-0500

Lima, 01 de junio de 2023.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2023 10:55:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2023 10:17:27-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2023 10:56:10-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: [illegible] Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 05/06/2023 11:11:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: [illegible] Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2023 12:23:25-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: [illegible] Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2023 15:48:11-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

En esta iniciativa legislativa se busca examinar la normativa constitucional y laboral aplicable a los docentes del Magisterio Nacional de educación básica en Perú, quienes se han visto vulnerados sus beneficios y derechos laborales establecidos en leyes y reglamentos. Con el objetivo de abordar esta problemática, se toma en consideración el análisis del artículo "El constitucionalismo y los derechos laborales de los docentes peruanos en la educación básica"([1]).

En el ámbito internacional, se destaca la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, que adoptó principios y derechos laborales junto con su seguimiento. Esta conferencia insta a los estados miembros a respetar, promover y garantizar el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical, así como a erradicar el trabajo forzoso u obligatorio, el trabajo infantil y cualquier forma de discriminación laboral u ocupacional. Además, se considera que las condiciones laborales son las circunstancias físicas en las que los trabajadores realizan sus labores dentro de una organización, según Chiavenato (2007, p. 334).

Por lo tanto, es fundamental que el entorno y el contexto en los que los docentes desarrollan su trabajo cumplan con las condiciones mínimas que les permitan alcanzar resultados satisfactorios. Los derechos laborales surgieron como resultado de la contribución de diversos factores sociales que llevaron a los gobiernos a reconocer las demandas de los trabajadores, lo que inició la intervención estatal como regulador en las relaciones entre empleadores y empleados, según Sánchez (2006).

En el derecho comparado en relación a la precarización del sector educativo, se han realizado estudios en México por Sánchez et al. (2012), quienes elaboraron un artículo sobre la precarización del trabajo de los maestros de educación básica en América Latina. En este estudio se destaca que los cambios laborales recientes representan una amenaza para las relaciones laborales de los docentes, incluyendo la intensificación del trabajo, las diferencias salariales y la pérdida de derechos laborales y sociales. Es asi en la Constitución peruana, el artículo 13 establece que la educación tiene como propósito garantizar el desarrollo integral del

[1] Véase https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/63/97

individuo. Esto implica que los docentes desempeñan un papel fundamental para que los estudiantes adquieran competencias para la vida, el trabajo, la práctica de valores y el desarrollo social.

El jurista Mujica (2014) elaboró un informe sobre los derechos laborales y un modelo económico basado en condiciones de trabajo precarias. En este informe se destaca el alto incumplimiento de varios derechos laborales por parte de los empleadores y se subraya la importancia de que el Estado reconozca y haga cumplir las normas relacionadas con los derechos laborales de los docentes.

Salazar (2009) realizó una revisión histórica de los derechos laborales en las diferentes constituciones peruanas, mencionando la influencia social y las convenciones en este proceso.

Vásquez (2020) llevó a cabo un análisis comparativo entre la Constitución democrática de 1979 y la Constitución neoliberal de 1993 en términos de aspectos sociales y económicos. Se destaca la gran diferencia en cuanto al trabajo y el marco legal, especialmente en la Constitución de 1993, donde se suprimieron algunos derechos laborales y se incluyeron términos que afectaron dichas condiciones.

La investigación también abarca normas constitucionales y laborales, jurisprudencia vinculante al derecho laboral, así como artículos científicos, revistas nacionales sobre políticas de revalorización docente y tesis sobre bonificaciones, agotamiento de la vía administrativa e incumplimiento de sentencias firmes relacionadas con el pago de estas bonificaciones.

La justificación de la temática se basa en la necesidad de que el Estado se base en una distribución equitativa de derechos, deberes y beneficios, garantizando recursos para los más desfavorecidos y brindando igualdad de oportunidades para ejercer la libertad. Se resalta la importancia de aumentar el presupuesto nacional para el sector educativo con el fin de cumplir con las obligaciones estatales y garantizar la dignidad de los docentes, reconociendo que su labor es fundamental para la calidad del servicio educativo y el desarrollo del país. El objetivo de la investigación es analizar y proponer medidas orientadas a abordar y solucionar la problemática de los derechos laborales de los docentes peruanos, con el fin de proponer y cumplir medidas reparadoras para garantizar el respeto de sus derechos laborales.

El tridimensionalismo es una teoría jurídica propuesta por Reale (1968) que examina el derecho como parte de una sociedad en constante cambio y busca la integración de los hechos en valores, originando normas. Esta teoría considera tres aspectos: el aspecto fáctico, el aspecto normativo y el aspecto valorativo.

En cuanto al aspecto fáctico, el derecho se define como un proceso social en el que los seres humanos interactúan bajo ciertas necesidades impuestas por la sociedad. Para solucionar y regular estos conflictos, es necesario el papel del derecho. Según Fernández (1987), el derecho es un acto social construido por personas que viven en sociedad, motivadas por múltiples necesidades sociales, con el propósito de evitar o resolver conflictos.

En cuanto a las normas, estas actúan como elementos utilizados para coaccionar y tienen carácter jurídico. Su objetivo es prescribir conductas obligatorias, permitidas o prohibidas dentro de una sociedad. Además, otorgan poder tanto al Estado como al pueblo en su cumplimiento. Según Álvarez (1995), la dimensión normativa del derecho se ve en la realidad como el conjunto de normas coercitivas que establecen el comportamiento social debido.

En cuanto a los valores, estos representan cualidades inherentes a una realidad que se consideran como bienes y se califican como estimables. En el ordenamiento jurídico, los valores son considerados como consecuencia de la conciencia humana, que se desarrollan en contextos históricos y sociales, y moldean la convivencia en sociedades abiertas y democráticas. "La validez jurídica agrupa los valores que fundamentan la norma, la eficacia o acatamiento de ésta en el escenario social, y la vigencia que permite la actuación de los órganos del Estado competentes para darle presencia jurídica" (Cárdenas, 2009, p. 82).

Esta teoría contribuye al campo del derecho a identificar el bien jurídico de los individuos, analizar los hechos que dieron lugar a la aplicación de las normas jurídicas y su respectiva valoración e interpretación, y tomar medidas para reparar los derechos vulnerados hasta la actualidad. En resumen, el tridimensionalismo proporciona un marco integral para comprender y abordar los aspectos factuales, normativos y valorativos del derecho.

La teoría del neoconstitucionalismo y los derechos diferenciados se fundamenta en la teoría general del derecho y el derecho constitucional, incorporando postulados de las ciencias sociales y jurídicas para abordar constructos teóricos de carácter constitucional de manera

interdisciplinaria. Es así como en la segunda mitad del siglo XX, se produjo una transformación importante en el campo del derecho, en el cual las constituciones pasaron de ser solamente documentos sin relación con la estructura jurídica, a convertirse en el eje central de todo el sistema legal. Se estableció la supremacía constitucional y se reconocieron los principios y derechos fundamentales que deben ser respetados rigurosamente por las instituciones internas. Este cambio en el derecho constitucional no sólo se limitó al ámbito de la Constitución, sino que también afectó a todas las áreas del derecho, como el laboral, civil, comercial y penal, por nombrar algunas. La Constitución y el principio de legitimidad se convirtieron en los precursores de las acciones y los principios legales, lo que es conocido como la constitucionalización del derecho. En caso de incumplimiento de las sentencias constitucionales, se establecerán sanciones basadas en un Estado constitucional y democrático. Las teorías jurídicas han evolucionado para atender a las necesidades de las sociedades, promoviendo la promoción de nuevos derechos de naturaleza colectiva a través de diversas organizaciones estatales y organismos internacionales en materia de derechos humanos, los cuales también tienen implicaciones en el ámbito constitucional interno. Además, la jurisprudencia vinculante debe ser aplicada por los operadores jurídicos para garantizar la protección y el cumplimiento de los derechos laborales de los docentes peruanos, tal como ocurre en casos de Estado de cosas inconstitucionales.

- **ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO**

Es así como la teoría de los derechos laborales se basa en diversos aspectos históricos, ontológicos, axiológicos y teleológicos que sustentan los derechos fundamentales, siendo el Homo Faber el protagonista que ha transformado históricamente las civilizaciones humanas. El derecho laboral incluye una serie de normas jurídicas nacionales e internacionales que son obligatorias en todos los países y regulan la actividad laboral. Ya existía una institución que se ocupaba de reconocer, analizar y abordar los problemas laborales antes de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948. En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que sostiene una posición garantista sobre el trabajo humano y la justicia social como parte de la paz universal. La idea de justicia social es reflejada por los derechos laborales. Según la Teoría de la Justicia de John Rawls, cada persona posee una inviolabilidad basada en la justicia, que incluso el bienestar de la sociedad en su conjunto no puede violar. La relación entre empleadores y trabajadores se caracteriza por desigualdades y asimetrías en el ámbito del derecho laboral, con una mayor desigualdad entre el derecho constitucional y el legislado, especialmente cuando existen derechos laborales y necesidades marcadas por la eliminación

de barreras entre lo público y lo privado. Se han librado luchas importantes a lo largo de la historia que han permitido avances significativos en materia laboral, como la Ley Ingersoll de 1868 que estableció una jornada laboral de ocho horas diarias en Estados Unidos y el Día de los Mártires de Chicago que conmemora el Día Internacional de los Trabajadores el 1 de mayo.

A lo largo de la historia, se han librado importantes luchas que han permitido avances significativos en materia laboral, como la Ley Ingersoll de 1868 que estableció una jornada laboral de ocho horas diarias para los trabajadores de oficinas públicas y obreros del Estado en los Estados Unidos, y el "Día de los Mártires de Chicago" que provocó múltiples muertes y llevó a la conmemoración del 1 de mayo como el Día Internacional de los Trabajadores.

Los derechos laborales reflejan la idea de justicia social, destacada por John Rawls en su libro *"Teoría de la Justicia"*, donde se menciona que *"todo individuo posee una inviolabilidad fundamentada en la justicia, que incluso el bienestar de la sociedad en su conjunto no puede vulnerar"*. En el ámbito del derecho laboral, se presenta una asimetría en la relación entre el trabajador y el empleador, con una mayor desigualdad entre el derecho constitucional y el legislado, según Sastre (2001). Esta desigualdad se magnifica cuando hay derechos laborales y necesidades marcadas por la eliminación de barreras entre lo público y lo privado. La figura legal del estado de cosas inconstitucional, surgida del constitucionalismo colombiano y mencionada por Rodríguez (2009), es una técnica jurisprudencial innovadora que contribuye a la protección de los derechos fundamentales a nivel internacional. Se refiere a situaciones en las cuales determinados actos contravienen de manera masiva los derechos y principios fundamentales establecidos en la constitución. Ante esta problemática, las autoridades competentes deben tomar medidas pertinentes para corregir la situación dentro de un marco funcional y razonable.

Vargas (2003) señala que el estado de cosas inconstitucional se declara cuando existe una falta clara y coherente de políticas públicas en diversos aspectos de la vida pública nacional, o cuando hay contradicciones graves entre las políticas existentes. Para que esta figura legal se aplique, es necesario que se den ciertos factores, como la vulneración de múltiples derechos constitucionales que afectan de manera significativa a grupos de personas, la negligencia continua de las autoridades para cumplir con sus obligaciones, la inclusión de acciones de tutela como parte del proceso para garantizar los derechos violados, la ausencia de normas y medidas

legislativas, administrativas o presupuestarias para prevenir la violación de derechos y evitar que se convierta en un problema social que genere una gran congestión judicial.

La aplicación de esta técnica busca corregir las deficiencias estructurales del Estado que han sido ignoradas y continuamente incumplidas por los distintos gobiernos en el poder. Su objetivo es transformar un estado de indolencia e injusticia en una atención prioritaria, tanto a nivel individual como masivo, reconocida por la jurisdicción constitucional. Es asi, en el caso de los docentes, se ha aplicado la figura legal del estado de cosas inconstitucional en la Corte Superior de Justicia de Junín, a través del expediente 03814-2017, declaró el estado de cosas inconstitucional por la violación masiva de los derechos de los docentes de la región Junín en relación a la percepción de bonificaciones especiales por preparación de clases y evaluación.

Es importante destacar que en el ámbito del derecho interno se observan deficiencias en las condiciones procesales debido a la falta de políticas públicas en las cuales las autoridades competentes intervengan para modificar una realidad que contradice la constitución. En este contexto, ciertos organismos estatales violan masivamente los derechos establecidos en la Constitución de un número indeterminado de ciudadanos a través de la aplicación de políticas arbitrarias expresadas en actos administrativos nulos o mediante la omisión de acciones, lo cual resulta en el abuso y la violencia institucional por parte de algunas autoridades que transgreden la Constitución y las leyes, incumpliendo los precedentes judiciales establecidos por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, contraviniendo el artículo 38 de la Constitución peruana. Es asi la evolución histórica del derecho laboral en relación a las constituciones peruanas muestra un enfoque integral en el campo laboral, desde la prohibición de la esclavitud en las Constituciones de 1860 y 1867 hasta la Constitución Política de 1993 que reconoce derechos como compensaciones por tiempo de servicio, gratificaciones, bonificaciones y la participación en la gestión y propiedad de la empresa. En la actualidad, el Magisterio Nacional se encuentra entre los sectores públicos peor remunerados, a pesar de que la Ley del Profesorado establece el derecho a percibir bonificaciones y otros beneficios para los profesionales de la educación.

Algunos docentes han presentado numerosos reclamos administrativos ante las Unidades de Gestión Educativa Local (Ugeles), pero han sido denegados, por lo que recurren a instancias superiores que les otorgan el mismo resultado, a pesar de estar amparados por la ley. Esto genera insatisfacción y pasividad por parte de los docentes, quienes optan por seguir el proceso

a través de vías judiciales para que las entidades estatales actúen conforme a la protección jurídica mediante un proceso contencioso administrativo. Es importante destacar que la Ley del Profesorado establece una serie de derechos laborales para los docentes, como el derecho a percibir bonificaciones por preparación de clases y evaluación, compensaciones por tiempo de servicio, gratificaciones y otros beneficios. Sin embargo, algunos docentes han enfrentado obstáculos en el cumplimiento de estos derechos debido a la falta de políticas públicas y la violación masiva de derechos por parte de ciertos organismos estatales. Esto ha llevado a la aplicación de la figura legal del estado de cosas inconstitucional en algunos casos, lo que busca corregir las deficiencias estructurales del Estado y garantizar la protección de los derechos fundamentales.

La presente propuesta legislativa tiene como finalidad garantizar los derechos laborales de los maestros que trabajan en el ámbito de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, que se dedican a la educación básica regular. Esto incluye entre otros el acceso a la jubilación especial. Actualmente, el papel de los derechos fundamentales en el Estado constitucional es indudable. Estos derechos no solo representan un conjunto de libertades y deberes para el Estado, sino que también, como valores del ordenamiento jurídico y social, se convierten en el criterio de validez para cualquier ejercicio de poder, estableciendo la línea divisoria entre lo legítimo e ilegítimo ([2]).

El artículo 10 de la Constitución Política establece que todas las personas tienen derecho a la seguridad social, con el objetivo de protegerlas de contingencias establecidas por la ley y mejorar su calidad de vida. Por su parte, el artículo 11 garantiza el acceso libre a servicios de salud y pensiones a través de entidades públicas, privadas o mixtas, supervisando su funcionamiento efectivo. La ley será la encargada de establecer la entidad del Gobierno Nacional responsable de administrar los regímenes de pensiones a cargo del Estado. Asimismo, el artículo 12 establece que los fondos y reservas de la seguridad social son intangibles y solo se aplicarán de acuerdo a lo establecido por la ley y bajo la responsabilidad correspondiente. La primera disposición final y transitoria establece que las modificaciones realizadas en los regímenes de pensiones actuales, así como los nuevos regímenes que se establezcan en el futuro, deben guiarse por criterios de sostenibilidad financiera. La segunda disposición final y transitoria establece la obligación del Estado de garantizar el pago oportuno

2 *Defensoría del pueblo, Informe Defensorial N° 104,* Inconstitucionalidad de la legislacion penal militar policial aprobada por la Ley N° 28665 y el Decreto Legislativo N° 961, *Lima, p. 4.*

y el ajuste periódico de las pensiones que administra, de acuerdo a las previsiones presupuestarias.

El artículo 55 de la Constitución establece que los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional, mientras que el inciso 1) del artículo 56 señala que los tratados sobre derechos humanos deben ser aprobados por el Congreso antes de ser ratificados por el Presidente de la República. En consecuencia, se puede concluir que la Constitución peruana establece un sistema de aplicabilidad inmediata de los tratados en nuestra legislación interna, una vez que han sido aprobados y ratificados adecuadamente. Además, una interpretación conjunta de las disposiciones contenidas en el artículo 3° y en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución permite sostener que los tratados sobre derechos humanos tienen rango constitucional en nuestro país ([3]). Es relevante destacar que la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución establece que las normas relativas a los derechos y libertades reconocidos en la Constitución deben interpretarse de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece en su artículo 22 que toda persona tiene derecho a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales esenciales para su dignidad y desarrollo personal, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional. Asimismo, el artículo 25 consagra el derecho a un nivel de vida adecuado, incluyendo alimentación, vestimenta, vivienda, asistencia médica y servicios sociales necesarios, así como seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otras circunstancias que impliquen la pérdida de medios de subsistencia no voluntaria. De esta manera, se consagran los principios fundamentales de los regímenes de seguridad

[3] Al establecer el artículo 3° de la Constitución que: "La enumeración de los derechos fundamentales no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros derechos de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno", se infiere que si los derechos fundamentales no sólo abarcan los enumerados en el artículo 2° de la Carta Fundamental, sino todos aquellos derechos que ella garantiza, como son los derechos incorporados en los tratados sobre derechos humanos de los que el Perú forma parte y demás normas constitucionales, éstos pueden ser considerados derechos con rango constitucional en nuestro ordenamiento jurídico.
Asimismo, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución señala que "Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú". Dicha disposición permite sostener que si los derechos plasmados en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los tratados sobre derechos humanos, se atribuye a éstos el papel de parámetro o límite para el contenido de tales derechos y su interpretación, lo que no podría ser posible si fueran normas de rango inferior a la Constitución.

social, tales como la universalidad, la solidaridad y la progresividad ([4])([5]). En la misma línea, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) reconoce el derecho a la seguridad social, incluyendo el seguro social, para toda persona. Por su parte, el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (1952), que establece la norma mínima de seguridad social, reconoce las prestaciones mínimas que deben ser garantizadas por los sistemas de seguridad social. Estas prestaciones incluyen asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, prestaciones por desempleo, prestaciones por vejez, prestaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, prestaciones por maternidad, prestaciones por invalidez y prestaciones para sobrevivientes.

El Perú ha aceptado, sujeto a una cláusula de excepción temporal, las partes del Convenio 102 relacionadas con la asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, prestaciones por vejez, prestaciones por maternidad, prestaciones por invalidez y prestaciones para sobrevivientes. Según los artículos 26 y 27 c) de dicho convenio, se debe proporcionar tanto prestaciones contributivas como no contributivas, para cumplir con el principio de universalidad. Las prestaciones contributivas se otorgan en función de las cotizaciones periódicas realizadas por las personas al sistema de seguridad social, mientras que las prestaciones no contributivas se otorgan sin la necesidad de cotizaciones previas (o al menos en el número exigido) a un sistema de seguridad social ([6]).

---

4 La Observación General N° 19 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales –DESC-, sobre el derecho a la seguridad social previsto en el artículo 9 del PIDESC, respecto a su extensión objetiva señala:
"El derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra:
a) La falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar;
b) Gastos excesivos de atención de salud;
c) Apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo". Respecto de su extensión subjetiva se precisa que: "De conformidad con el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto, los Estados Partes deben tomar medidas efectivas y revisarlas en caso necesario, hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para realizar plenamente el derecho de todas las personas".
Respecto del principio de solidaridad se señala que: "La seguridad social, debido a su carácter redistributivo, desempeña un papel importante para reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social".

5 De acuerdo con el Comité de DESC el derecho a la seguridad social estaría conformado por los siguientes elementos:
1) Disponibilidad - sistema de seguridad social: Implica el establecimiento y funcionamiento de un sistema, con independencia de que esté compuesto de uno o varios planes, que garantice las prestaciones correspondientes a los riesgos e imprevistos sociales. Se precisa que los planes deben ser sostenibles a fin de asegurar que las generaciones presentes y futuras puedan ejercer este derecho.
2) Riesgos e imprevistos sociales: Hace referencia a que el sistema de seguridad social debe abarcar las nueve ramas principales Atención de salud, Enfermedad, Vejez, Desempleo, Accidentes laborales, Prestaciones familiares, Maternidad, Discapacidad, Sobrevivientes y Huérfanos.
3) Nivel suficiente: Hace referencia a que las prestaciones deben ser suficientes en importe y duración. Los criterios de suficiencia deben revisarse periódicamente, para asegurarse de que los beneficiarios pueden costear los bienes y servicios que necesitan para ejercer los derechos reconocidos en el Pacto. También implica que cuando una persona cotiza a un plan de seguridad social que ofrece prestaciones para suplir la falta de ingresos, debe haber una relación razonable entre los ingresos, las cotizaciones abonadas y la cuantía de la prestación pertinente.
4) Accesibilidad: La cual está relacionada con:
a) Cobertura: Por la cual todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social, incluidas las personas y los grupos más desfavorecidos o marginados. Se precisa que "Para garantizar la cobertura de todos, resultarán necesarios los planes no contributivos".
b) Condiciones: Las condiciones para acogerse a las prestaciones deben ser razonables, proporcionadas y transparentes. La supresión, reducción o suspensión de las prestaciones debe ser limitada, basarse en motivos razonables y estar prevista en la legislación nacional.
c) Asequibilidad: Referida a que los costos directos e indirectos relacionados con las cotizaciones deben de ser asequibles para todos y no deben comprometer el ejercicio de otros derechos reconocidos en el Pacto.
d) Participación e información: Implica el derecho participar en la administración del sistema y el derecho a recabar, recibir y distribuir información sobre todos los derechos ofrecidos por la seguridad social de manera clara y trasparente.
e) Acceso físico: Implica que las prestaciones deben concederse oportunamente, y los beneficiarios deben tener acceso físico a las prestaciones, la información, y hacer las cotizaciones.

6 La Observación General N° 19 del Comité de DESC sobre artículo 9 del PIDESC precisa que: "La formulación del artículo 9 del Pacto indica que las medidas que

El artículo 71 establece que el costo de las prestaciones y los gastos administrativos de la seguridad social deben ser financiados colectivamente mediante cotizaciones, impuestos o ambos, de manera que no resulte una carga excesiva para las personas de recursos económicos modestos, reflejando el principio de solidaridad. Asimismo, este mismo artículo desarrolla el principio de equilibrio financiero, al establecer que los Estados deben garantizar estudios y cálculos actuariales periódicos relacionados con el equilibrio y, antes de realizar cualquier modificación en las prestaciones, la tasa de las cotizaciones del seguro o los impuestos destinados a cubrir las contingencias en cuestión. Por su parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (conocido como el "Protocolo de San Salvador") en su artículo 9 establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social, la cual la protege contra las consecuencias de la vejez y la incapacidad que le impida obtener los medios necesarios para llevar una vida digna. En caso de fallecimiento del beneficiario, las prestaciones de seguridad social se aplicarán a sus dependientes. Aunque el Perú no ha aceptado una parte del Protocolo de San Salvador que aborda el derecho a la educación, este tratado reconoce el derecho a la seguridad social como un derecho humano esencial.

El principio de solidaridad se refleja en el artículo 71 de la Constitución peruana, el cual establece que el financiamiento de las prestaciones y gastos administrativos de la seguridad social debe ser colectivo y justo, sin generar una carga excesiva para las personas de bajos recursos económicos. Por su parte, el principio de equilibrio financiero se desarrolla en el mismo artículo y establece que los Estados deben realizar estudios y cálculos actuariales periódicos para garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social antes de realizar cualquier modificación en las prestaciones o en las tasas de las cotizaciones del seguro o los impuestos destinados a cubrir las contingencias. En cuanto al Protocolo de San Salvador, este tratado reconoce el derecho a la seguridad social como un derecho humano fundamental en su artículo 9, el cual establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social para protegerse de las consecuencias de la vejez y la incapacidad que le impida obtener los medios necesarios para llevar una vida digna. Además, las prestaciones de seguridad social deben

se utilicen para proporcionar las prestaciones de seguridad social no pueden definirse de manera restrictiva y, en todo caso, deben garantizar a toda persona un disfrute mínimo de este derecho humano. Estas medidas pueden consistir en:

a) Planes contributivos o planes basados en un seguro, como el seguro social expresamente mencionado en el artículo 9. Estos planes implican generalmente el pago de cotizaciones obligatorias de los beneficiarios, los empleadores y a veces el Estado, juntamente con el pago de las prestaciones y los gastos administrativos con cargo a un fondo común.

b) Los planes no contributivos, como los planes universales (que en principio ofrecen la prestación correspondiente a toda persona expuesta a un riesgo o situación imprevista particular) o los planes de asistencia social destinados a determinados beneficiarios (en que reciben las prestaciones las personas necesitadas). En casi todos los Estados habrá necesidad de planes no contributivos, ya que es poco probable que pueda proporcionarse la protección necesaria a todas las personas mediante un sistema basado en un seguro".

aplicarse a los dependientes en caso de fallecimiento del beneficiario. Aunque el Perú no ha aceptado una parte del Protocolo de San Salvador que se refiere al derecho a la educación, este tratado reconoce explícitamente el derecho a la seguridad social como un derecho humano esencial ([7]). El artículo 1 del Protocolo Adicional establece que los Estados Partes tienen la obligación de adoptar medidas necesarias para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos y sociales, dentro de los límites de sus recursos disponibles y según su grado de desarrollo. Es importante destacar que esta obligación implica un compromiso de los Estados Partes para trabajar hacia la realización efectiva de estos derechos, aunque se reconoce que pueden existir limitaciones económicas y de recursos en su implementación.

El marco legal en lo referido a la seguridad social, a pesar de su amplio alcance, generalmente se divide en dos categorías: salud y pensiones. Su propósito es proporcionar prestaciones de asistencia y económicas para hacer frente a los riesgos sociales comunes, como enfermedad, vejez o muerte. En Perú, la seguridad social en pensiones se compone de una gran variedad de regímenes que no están necesariamente interconectados. Se pueden clasificar en regímenes generales y especiales, según el sector poblacional al que están dirigidos. Los regímenes especiales, como los de militares, policías, pescadores y trabajadores de la industria de cueros, tienen condiciones de acceso más favorables a las prestaciones que los regímenes generales debido a las características especiales, principalmente laborales, de su población objetivo. Sin embargo, este informe se centrará en los regímenes generales, que son más accesibles para la mayor parte de la población. Los regímenes generales de seguridad social en pensiones se dividen en el Sistema Nacional de Pensiones, a cargo del Estado, y el Sistema Privado de Pensiones, administrado por entidades privadas conocidas como Administradoras de Fondos de Pensiones. Estos sistemas están regulados por dos decretos leyes: el Decreto Ley 19990 de 1973 y el Decreto Ley 25897 de 1992, respectivamente. Mientras que el Sistema Nacional de Pensiones y el Sistema Privado de Pensiones tienen algunas similitudes, también presentan diferencias significativas que han generado inquietudes por parte de la ciudadanía y los organismos encargados de defender sus derechos.

En este fundamento, nos enfocaremos en los regímenes generales de seguridad social en pensiones en Perú, ya que los regímenes especiales tienen condiciones de acceso más favorables y están dirigidos a poblaciones específicas. Por lo tanto, nos centraremos en las

[7] Precisa dicho artículo que en el caso de las personas que trabajan el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

diferencias y similitudes entre el Sistema Nacional de Pensiones y el Sistema Privado de Pensiones, y nos enfocaremos principalmente en aquellas personas que nunca han estado afiliadas al Sistema Nacional de Pensiones al hablar del Sistema Privado de Pensiones ([8]). Si alguien ha estado afiliado al Sistema Nacional de Pensiones, habría ciertas características específicas que dificultarían una comparación clara con aquellos que nunca han estado afiliados a él ([9]).

Requisitos/Beneficios	Sistema Nacional	Sistema Privado
Naturaleza del Fondo	Colectivo	Personal
Tasa de aporte	13%	10%
Pagos adicionales	No	Comisión AFP + Seguro de Invalidez (1.57%) y Sobrevivencia (1.23%)
Edad de jubilación	65 años	65 años
En caso de ocurrencia de una discapacidad para acceder a una pensión de invalidez se requiere un menoscabo a la capacidad laboral de:	33,3 %	50%
Años de cotización o aportación para acceder a una pensión de jubilación	20 años	No hay un mínimo
Requisitos/Beneficios	**Sistema Nacional**	**Sistema Privado**
Garantía de una pensión mínima	Sí	No[14]
Límite (tope) al monto de la pensión	Sí	No
Se otorga pensión de sobrevivientes (viudez, orfandad)	Sí	Sí
Propiedad sobre el fondo (genera herencia o devolución)	No	Sí
Los independientes pueden cotizar	Sí	Sí
Libre y total movilidad al otro sistema	Sí	No[15]

8 Esta es una precisión de suma importancia para el entendimiento del texto principal. Para conocer la realidad de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones que alguna vez pertenecieron al Sistema Nacional de Pensiones se deberá prestar atención a los pie de páginas 14, 15 y 20 o en su defecto al análisis efectuado en punto III.2 de este documento. Para ellos básicamente se han previsto una serie de normas de transición para incentivar su pase al Sistema Nacional de Pensiones.

9 Debe tenerse presente que el sistema Privado de Pensiones tiene más de veinte años de operaciones.

Es asi que, el régimen de jubilación especial para los docentes es un sistema de jubilación que permite a los trabajadores de la educación básica acceder a beneficios de jubilación en condiciones más favorables que las establecidas para el resto de los trabajadores. Estos regímenes especiales son diseñados con el objetivo de reconocer circunstancias particulares o condiciones de trabajo que pueden afectar a ciertos grupos de personas, como la exposición a riesgos laborales, la realización de labores especialmente exigentes o la contribución a sectores o servicios de interés público.

En cuanto a la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre la seguridad social y el derecho a la pensión, se ha establecido una sólida doctrina constitucional que recogemos en este documento en sus propios términos, ya que resulta muy clara. En el Expediente 50-2004-AI/TC (acumulados), el Colegiado ha dictado sentencia:

"(...) el derecho a la seguridad social se instituye como una garantía institucional del derecho a la pensión, al posibilitar su vigencia según los parámetros correspondientes a un Estado social y democratico de derecho.

(...) una garantía institucional (...) Es una fórmula constitucional que permite asegurar una especial salvaguarda de ciertas instituciones (...)

(...) no es un derecho fundamental en sentido auténtico, pero significa una protección constitucional contra la supresión legislativa (...)

(...) La seguridad social (...) Se concreta en un complejo normativo estructurado -por imperio del artículo 10 de la Constitución- al amparo de la 'doctrina de la contingencia' y la calidad de vida; por ello, requiere de la presencia de un supuesto fáctico al que acompaña una presunción de estado de necesidad (cese en el empleo, viudez, orfandad, invalidez, entre otras) que condiciona el otorgamiento de una prestación pecuniaria y/o asistencial, regida por los principios de progresividad, universalidad y solidaridad, y fundada en la exigencia no solo del mantenimiento, sino en "la elevation de la calidad de vida".

En otras palabras, (...) la seguridad social (...) es un sistema institucionalizado de prestaciones individualizadas, basado en la prevención del riesgo y en la redistribución de recursos, con el único propósito de coadyuvar en la calidad y el proyecto de vida de la comunidad.

(...) El Tribunal Constitucional español, en criterio aplicable al contexto constitucional peruano, mutatis mutandis, ha señalado (...) que la seguridad social es una garantía

institucional "(...) cuya preservación se juzga indispensable para asegurar los principios constitucionales estableciendo un núcleo o reducto indisponible por el legislador (...), de tal suerte que ha de ser preservado en términos reconocibles para la imagen que de la misma tiene la conciencia social en cada tiempo y lugar.

(...) Toda garantía institucional (...) para poder operar directamente, a diferencia de un derecho fundamental clásico, requiere de configuración legal. Es decir, la ley constituye fuente normativa vital para delimitar su contenido protegido.

Para este Colegiado, dicho contenido se encuentra conformado fundamentalmente por los siguientes aspectos:

En primer lugar, por las disposiciones legales que establecen las condiciones de pertenencia a un determinado régimen de seguridad social (...).

En segundo lugar, por las disposiciones legales que establecen las condiciones para la obtención de un derecho subjetivo a una determinada prestación.

En tercer lugar, por el principio de solidaridad, explicado supra, que es portador de la justicia redistributiva subyacente en todo sistema de seguridad social.

Estos mismos criterios han sido reafirmados en otra sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional, conocida como el caso Anicama Hernández, registrado bajo el Expediente 1417-2005-AA/TC, en la que se ha definido el derecho a la pensión de manera precisa:

"(...) el derecho fundamental a la pensión (...) tiene la naturaleza de derecho social -de contenido económico- (...) impone a los poderes públicos la obligación de proporcionar las prestaciones adecuadas a las personas en función a criterios y requisitos determinados legislativamente, para subvenir sus necesidades vitales y satisfacer los estándares de la "procura existencial".

(...)

Este derecho es una concreción del derecho a la vida, en su sentido material, en atención al principio de indivisibilidad de los derechos fundamentales y al telos constitucional orientado a la protección de la dignidad de la persona humana.

De esta forma, nuestro texto constitucional consagra la promoción de una digna calidad de vida entre sus ciudadanos como un auténtico deber jurídico.

(...)

Es de esta forma como el derecho fundamental a la pensión permite alcanzar el desarrollo de la dignidad de los pensionistas.

(...).

En la definición del contenido de este derecho fundamental es factor gravitante el esfuerzo económico que el proceso pensionario exige de los poderes públicos y de la capacidad presupuestaria (...)".

El análisis sistemático de la disposición constitucional que reconoce el derecho fundamental a la pensión (artículo 11°) con los principios y valores que lo informan, es el que permite determinar los componentes de su contenido esencial. Dichos principios y valores son el principio-derecho de dignidad y los valores de igualdad material y solidaridad.

(...) En base a dicha premisa, sobre la base de los alcances del derecho fundamental a la pensión como derecho de configuración legal (...):

a) En primer término, forman parte del contenido esencial directamente protegido por el derecho fundamental a la pensión, las disposiciones legales que establecen los requisitos del libre acceso al sistema de seguridad social (...) y que permite dar inicio al periodo de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones (...).

b) En segundo lugar, forma parte del contenido esencial (...) las disposiciones legales que establecen los requisitos para la obtención de un derecho a la pensión.

c) Por otra parte, dado que, como quedó dicho, el derecho fundamental a la pensión tiene una estrecha relation con el derecho a una vida digna (...) forman parte de su contenido esencial aquellas pretensiones mediante las cuales se busque preservar el derecho concreto a un 'mínimo vital' (...)".

Uno de los aspectos fundamentales de la seguridad social es su financiamiento, es decir, contar con recursos suficientes para cubrir los riesgos sociales que se han propuesto de manera sostenible en el tiempo. En este sentido, disciplinas como la economía y la demografía son indispensables para los sistemas de seguridad social, ya que no existe un sistema modelo de seguridad social que se pueda aplicar a todos los países, debido a que cada sistema de seguridad social se basa en una realidad económica y demográfica particular. La base económica se refiere a la situación económica del país (base macroeconómica) y a la del sector protegido (base microeconómica), mientras que la base demográfica tiene que ver con las características de la población a proteger. Ambas bases se influyen mutuamente y a su vez influyen en los sistemas de seguridad social. En el presente caso es necesario maximizar el

fundamento en el Perú, los sistemas de pensiones generales reconocen la protección ante la vejez (pensión de jubilación general y especial o adelantada), la invalidez (pensión de invalidez) y la muerte (pensión de viudez y orfandad). Aunque la protección de todos estos riesgos sociales es importante, se debe tener en cuenta que el riesgo de la vejez cubierto por la pensión de jubilación es el más relevante, ya que es una contingencia que todas las personas tendrán que enfrentar en algún momento de su vida, a diferencia de la invalidez o la muerte, que son contingencias con menor nivel de ocurrencia. Por otra parte la Defensoría del Pueblo, al emitir su Decimonoveno Informe Anual de la Defensoría Del Pueblo ([10]) se enfocará en los aspectos económicos y demográficos más destacados de la realidad peruana, a través del Compendio Estadístico del Perú 2014, especialmente en el riesgo de vejez. Es importante tener en cuenta que se considera persona adulta mayor a aquella que tiene 60 años o más y que genera derechos pensionarios por dicha condición a los 65 con su jubilación. El propósito de esta aproximación es resaltar la preocupante situación de desprotección social que existe en el país, la cual requiere una intervención estatal urgente. En Perú, de los cerca de 30.5 millones de habitantes, el 9% (2.9 millones) son personas adultas mayores, de las cuales 1.9 millones están en edad de jubilación (es decir, tienen 65 años o más).

La jubilación especial puede incluir la posibilidad de jubilarse antes de la edad normalmente establecida y la flexibilización de los requisitos de tiempo de servicio o cotizaciones necesarios para acceder a la jubilación. Estos beneficios adicionales están destinados a compensar las dificultades o el desgaste asociados con ciertas ocupaciones o situaciones laborales. Estos regímenes especiales buscan proteger y recompensar a ciertos grupos de trabajadores que realizan tareas particularmente desafiantes o de alto impacto social. Sin embargo, es importante evaluar y ajustar periódicamente estos regímenes especiales para garantizar su sostenibilidad financiera y evitar posibles inequidades. La implementación de jubilaciones especiales debe considerar cuidadosamente los recursos disponibles, el impacto económico y la equidad en relación con el resto de los trabajadores y el sistema de seguridad social en general.

II. FUNDAMENTACIÓN

El presente proyecto de ley que se presenta, tiene como objetivo **reconocer los derechos laborales de los docentes de la educación básica regular a fin de lograr una mejor condición de vida y la relación laboral entre el estado y los docentes para lograr una mejor calidad de enseñanza a favor de los estudiantes**.

[10] https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/decimonoveno-informe-anual.pdf

La precarización de los derechos laborales de los trabajadores en la educación del Perú es un problema grave y desafiante en la sociedad actual. En el ámbito laboral, se refiere a la falta de garantías en las condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes, lo que pone en riesgo la estabilidad, seguridad y certeza laboral de los trabajadores que buscan acceder o ya están involucrados en la profesión. La precariedad laboral se caracteriza por la inestabilidad, inseguridad y condiciones atípicas del empleo, lo que resulta en exclusión social, según Guadamarra et al. (2012). Las dimensiones de la precariedad laboral abarcan la temporalidad, la organización, lo económico y lo social en las diversas formas de trabajo. Estas dimensiones están relacionadas con la situación en la que se desarrolla el trabajo, la duración e intensidad de las jornadas laborales, los trabajos múltiples, los turnos, los horarios y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. En el caso de los docentes peruanos, para sobrevivir y cubrir sus gastos, se ven obligados a realizar múltiples actividades laborales en diferentes situaciones y contextos, lo que genera riesgos para su integridad física, biológica y emocional. Esto puede llevar al síndrome de burnout, caracterizado por el agotamiento emocional y físico, baja productividad laboral y despersonalización, según Perlman y Hartman (1982).

La flexibilización laboral es otra forma de precarización laboral que surge de los modelos neoliberalistas y se convierte en una forma de explotación por parte de los empleadores hacia los empleados. En el caso de los docentes peruanos, se ven obligados a abarcar diversas esferas del ámbito laboral. La flexibilidad de los vínculos laborales busca socavar los derechos de los trabajadores, intensificar los despidos y acabar con el empleo estable, según Añez (2016).

Es así que, en América Latina, se han realizado estudios sobre la flexibilidad y la precarización laboral en la educación básica. Por ejemplo, los trabajos de Sánchez y Sagrario (2012) analizan las políticas educativas dirigidas a los docentes de educación básica en América Latina y cómo han precarizado la labor de los maestros en las últimas décadas. Estas políticas se han enfocado en la intensificación del trabajo en las aulas, la imposición salarial diferenciada para alterar la homogeneidad de las percepciones económicas y la pérdida constante de los derechos laborales conquistados por los trabajadores de la educación.

Según Rueda et al. (2016), la reforma educativa en el Perú es una reforma política que carece de un proyecto educativo adecuado y no aborda las necesidades actuales de la educación. No

se toman en cuenta las condiciones mínimas para el funcionamiento de las escuelas y se enfoca principalmente en evaluar la "calidad docente" según la Ley de la Carrera Magisterial. Esta reforma se basa en modelos ajenos a la realidad y contexto del país y es impuesta por burócratas que dictaminan acuerdos desde sus escritorios, sin considerar la opinión de maestros especialistas en pedagogía. Esto vulnera el derecho fundamental a la libre expresión, participación y comunicación sobre los problemas arraigados en la educación. Además, se invierte una gran cantidad de presupuesto en evaluar a los docentes, dejando de lado las capacitaciones y la redistribución de fondos para mejorar el sector.

Si bien la evaluación es importante para observar y detectar el grado de capacitación y habilidades adquiridas por los maestros, no debe ser punitiva, sino más bien formativa en base a su labor diaria, y la meritocracia debe guardar coherencia con la realidad social desde su perspectiva conceptual, teniendo en consideración una prueba escrita no califica ni evidencia la meritocracia. Sin embargo, la nueva ley de la carrera magisterial no específica este enfoque y se vuelve perjudicial al vulnerar el derecho a la estabilidad laboral. Además, a través de los medios de comunicación, se difunde una imagen negativa e inútil del magisterio nacional, lo que atenta contra otro derecho fundamental establecido en la Constitución Política que busca la dignificación de la persona humana. Todo esto ha llevado a que la reforma educativa se convierta en una mutación laboral y política que desacredita y señala a los maestros como los principales responsables del bajo nivel educativo, cuando en realidad son agentes activos del cambio social y de una transformación educativa necesaria.

Según Vargas (1999), las políticas públicas son el conjunto de iniciativas emprendidas por el gobierno para abordar problemas sociales y ejecutar acciones que permitan su resolución. En el caso de mejorar los derechos laborales de los docentes, se proponen las siguientes medidas:

1. Realizar una revisión integral del sistema educativo peruano y las leyes laborales y educativas, con el objetivo de establecer prioridades en el presupuesto público. Esto incluye garantizar remuneraciones adecuadas, personal suficiente, infraestructura de calidad, equipos, recursos, tecnología y protección, entre otros aspectos, con el fin de proteger los derechos fundamentales de los docentes y estudiantes.
2. Reducir el gasto administrativo y burocrático, promoviendo la eficacia y eficiencia en los procedimientos legales y administrativos relacionados con el ámbito laboral. Se debe dar prioridad al cumplimiento del orden constitucional y asignar al sector educativo un presupuesto no inferior al 6% del producto interno bruto.

3. Reconocer la educación como un derecho humano fundamental y un bien público en una república democrática. El Estado debe ser responsable de garantizar una serie de derechos laborales fundamentales, como la retroactividad de las leyes laborales, remuneraciones justas y estabilidad laboral. La protección del trabajador debe ser considerada no solo a nivel constitucional, sino también en la práctica.
4. De acuerdo con la Constitución Política de 1993, todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que asegure su bienestar material y espiritual, así como el de su familia. Sin embargo, las remuneraciones asignadas a los docentes no cumplen con estos estándares, y se propone que los salarios deben ser acordes con el costo de vida, tomando como referencia el valor de la canasta familiar.
5. Actualmente, más de 650 mil personas trabajan como docentes en el Perú, principalmente en la educación básica. Muchos de ellos enfrentan condiciones laborales dignas, salarios bajos, contratos por horas, despidos arbitrarios, infraestructura deficiente, riesgos para la salud, falta de capacitación e investigación, entre otras limitaciones. Por lo tanto, el Estado debe reducir la brecha laboral y mejorar las condiciones entre la educación pública y privada, actuando como el principal garante en un estado de derecho.

- **ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA**

En la presente iniciativa legislativa es oportuno analizar a la propuesta a fin que se desarrolle en el marco legal del artículo 41 de la Ley 29944 Ley de reforma Magisterial en lo referido a los siguiente:

- **DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE EN EL MARCO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL Y EN BASE A SU LABOR MERITORIA, SIN DISCRIMINACIÓN POR MOTIVO DE ORIGEN, RAZA, SEXO, IDIOMA, RELIGIÓN, OPINIÓN, CONDICIÓN ECONÓMICA O DE CUALQUIER OTRA ÍNDOLE QUE ATENTE CONTRA LOS DERECHOS DE LA PERSONA.**

  El texto de la formula legal que se propone, se refiere a la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en el contexto de la Carrera Pública Magisterial sin sufrir discriminación por diferentes motivos, como el origen, la raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión, la condición económica u otras características. En este sentido, el texto promueve la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de las personas, garantizando que el progreso

en la carrera docente esté basado en el mérito y la capacidad en función y coherencia a su labor diaria, sin verse afectado por factores discriminatorios.

El párrafo destaca la importancia de que el desarrollo profesional esté fundamentado en el reconocimiento de los méritos y habilidades individuales, sin que la persona sea perjudicada o excluida debido a su origen étnico, género, religión, opinión, nivel socioeconómico u otras características personales. Se enfatiza la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y proteger los derechos fundamentales de las personas involucradas en la Carrera Pública Magisterial.

El texto refleja un enfoque inclusivo y respetuoso hacia la diversidad, reconociendo que la discriminación en cualquiera de sus formas es perjudicial y viola los derechos de las personas. Al mencionar que ninguna característica personal debe ser motivo de discriminación, se busca asegurar que el acceso a oportunidades laborales y el desarrollo profesional sean equitativos y se basen únicamente en el desempeño y los logros individuales.

- **PERCIBIR OPORTUNAMENTE SUS BONIFICACIONES, ASIGNACIONES, BENEFICIOS Y LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA MENSUAL CORRESPONDIENTE A SU ESCALA MAGISTERIAL.**

En el presente texto hace referencia al derecho de los docentes a recibir de manera oportuna y completa sus bonificaciones, asignaciones, beneficios y remuneración mensual de acuerdo con su escala magisterial.

El párrafo resalta la importancia de que los docentes reciban de manera puntual y completa los diversos conceptos económicos que les corresponden como parte de su remuneración. Estos incluyen bonificaciones, asignaciones y otros beneficios establecidos por las regulaciones y normativas aplicables a la carrera magisterial.

La palabra "oportunamente" destaca la necesidad de que los pagos se realicen en los plazos establecidos, evitando demoras injustificadas que puedan afectar la situación económica y la estabilidad financiera de los docentes. Esto asegura que los profesionales

de la educación puedan contar con los recursos económicos necesarios para cubrir sus necesidades y cumplir con sus responsabilidades sin contratiempos.

Asimismo, el término "remuneración íntegra mensual" hace referencia a la totalidad de la compensación económica a la que tienen derecho los docentes en función a la hora efectiva trabajada, contemplando no solo el sueldo base, sino también otros componentes adicionales que pueden corresponder a su escala magisterial, como incrementos por años de servicio, especialización, entre otros.

Es asi que, el texto destaca la importancia de que los docentes perciban de manera oportuna y completa todas las bonificaciones, asignaciones, beneficios y remuneración correspondientes a su escala magisterial. Esto contribuye a garantizar la estabilidad económica de los profesionales de la educación y reconoce el valor de su labor al brindarles una compensación adecuada por su desempeño y dedicación en el ámbito educativo.

- **RECIBIR LAS ASIGNACIONES, BONIFICACIONES, REMUNERACIONES, GRATIFICACIONES E INCENTIVOS QUE SE ESTABLECEN EN LA PRESENTE LEY."**

Desde un análisis jurídico, el texto expresa el derecho de los destinatarios a recibir diferentes formas de compensación y beneficios establecidos en una ley específica. Este derecho implica que los beneficiarios tienen la facultad legal de exigir y recibir dichas asignaciones, bonificaciones, remuneraciones, gratificaciones e incentivos de acuerdo con lo establecido en esa ley en particular.

El término "recibir" implica que los beneficiarios tienen el derecho de obtener efectivamente estas compensaciones y beneficios, lo que implica que deben ser entregados y pagados de manera oportuna y completa.

En el contexto legal, las "asignaciones" hacen referencia a pagos adicionales destinados a cubrir ciertos gastos o necesidades específicas de los beneficiarios. Estas asignaciones deben estar claramente definidas en la ley y deben ser proporcionadas según los criterios establecidos.

Las "bonificaciones" son pagos adicionales que se otorgan como reconocimiento por un desempeño excepcional, logros especiales o el cumplimiento de ciertos criterios previamente establecidos. Estas bonificaciones también deben estar reguladas y especificadas en la ley correspondiente.

Las "remuneraciones" se refieren al salario o sueldo base que se paga a los beneficiarios por su trabajo o servicios. Estas remuneraciones están relacionadas con el trabajo regular y continuo realizado por los beneficiarios y deben cumplir con los requisitos legales establecidos, como salarios mínimos y regulaciones laborales.

Las "gratificaciones" son pagos extraordinarios que se otorgan en momentos o circunstancias específicas, como festividades o logros colectivos. Estas gratificaciones también deben estar estipuladas en la ley y deben cumplir con los requisitos y condiciones establecidos.

Los "incentivos" son estímulos o recompensas adicionales que se ofrecen para motivar y reconocer el esfuerzo y la dedicación de los beneficiarios. Estos incentivos pueden estar relacionados con el desempeño individual, la capacitación continua, la participación en proyectos especiales u otros aspectos definidos en la ley.

En síntesis, el derecho de los beneficiarios a recibir las asignaciones, bonificaciones, remuneraciones, gratificaciones e incentivos establecidos en la ley aplicable. Estos pagos y beneficios deben cumplir con las disposiciones legales correspondientes y ser proporcionados de manera adecuada, respetando los derechos y las obligaciones de ambas partes involucradas.

- **ESTABILIDAD LABORAL EN LA PLAZA SUJETA A LAS CONDICIONES QUE ESTABLECE LA PRESENTE LEY.**

Desde un análisis jurídico, el texto que proponemos hace referencia al derecho a la estabilidad laboral en la plaza, sujeto a las condiciones establecidas en la ley pertinente. Esta disposición reconoce y protege el derecho de los trabajadores a mantener su empleo de manera segura y continua, siempre y cuando cumplan con los requisitos y condiciones estipulados en la legislación aplicable.

El término "estabilidad laboral" se refiere al derecho de los trabajadores a mantener su empleo de forma segura y continua, sin temor a ser despedidos o separados de manera injustificada o arbitraria. Este derecho brinda protección frente a la posible terminación del contrato laboral sin una causa justa o sin seguir los procedimientos legales establecidos.

La referencia a "la plaza" implica que se trata de un puesto de trabajo específico, al cual el trabajador tiene derecho a permanecer, siempre y cuando cumpla con las condiciones establecidas. Esta plaza puede estar sujeta a requisitos de idoneidad, competencia, rendimiento o cualquier otro criterio legalmente establecido para garantizar una adecuada prestación del servicio.

La mención de que la estabilidad laboral está sujeta a las condiciones establecidas en la ley implica que existen normas y reglamentos que regulan este derecho. Estas condiciones pueden incluir la evaluación del desempeño laboral, el cumplimiento de los deberes y responsabilidades laborales, la antigüedad en el empleo, entre otros criterios legítimos y razonables.

Del análisis jurídico el texto que se propone destaca el derecho a la estabilidad laboral en una plaza determinada, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en la ley. Este derecho protege a los trabajadores de la terminación injustificada de su contrato y brinda seguridad en el empleo, sujeto al cumplimiento de los requisitos y criterios establecidos legalmente.

- **SER EVALUADOS EN SU ESPECIALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL O EN EL DESARROLLO DE SU LABORA ACADÉMICO DE MANERA TRANSPARENTE, CONOCER LOS RESULTADOS DE SU EVALUACIÓN PERSONAL, SOLICITAR SU REVISIÓN Y TENER ACCESO A SU HISTORIAL DE VIDA PROFESIONAL REGISTRADO EN EL ESCALAFÓN.**

Desde un análisis jurídico, el texto menciona el derecho de los docentes a ser evaluados en su especialidad de formación profesional o en el desarrollo de su labor académica de manera transparente. Esto implica que los docentes tienen derecho a que el proceso de evaluación sea justo, objetivo y basado en criterios claros y transparentes. La evaluación

debe tener en cuenta los conocimientos, habilidades y competencias relacionadas con su área de especialización o desempeño laboral, regularlo distinto recae en su inconstitucionalidad.

El derecho a conocer los resultados de la evaluación personal garantiza que los docentes tengan acceso a los resultados obtenidos en su evaluación individual. Esto les permite conocer cómo han sido evaluados y qué aspectos se han tenido en cuenta para determinar su rendimiento. Este derecho contribuye a la transparencia y al debido proceso, ya que permite a los docentes estar informados y tomar las acciones adecuadas en caso de disconformidad o necesidad de mejorar su desempeño.

El derecho a solicitar la revisión de la evaluación implica que los docentes tienen la posibilidad de solicitar la revisión o reconsideración de los resultados de su evaluación si consideran que ha habido algún error, falta de imparcialidad o procedimiento incorrecto en el proceso. Este derecho busca garantizar que los docentes tengan la oportunidad de defender su desempeño y que se respeten los principios de justicia y equidad en el proceso de evaluación.

El acceso al historial de vida profesional registrado en el escalafón se refiere al derecho de los docentes a tener acceso a la información y registros que contienen su historial laboral y profesional, como su trayectoria académica, experiencia laboral, capacitaciones realizadas, ascensos obtenidos, entre otros aspectos relevantes. Este derecho permite a los docentes contar con un registro completo y verificable de su trayectoria profesional, lo cual puede ser utilizado para tomar decisiones relacionadas con su carrera y desarrollo profesional.

En conclusión, el análisis jurídico del texto destaca los derechos de los docentes a ser evaluados de manera transparente en su especialidad o desempeño laboral, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión en caso de necesidad y acceder a su historial de vida profesional registrado en el escalafón. Estos derechos garantizan la transparencia, el debido proceso y la posibilidad de defensa y desarrollo profesional de los docentes.

- **AUTONOMÍA PROFESIONAL Y A LA LIBERTAD DE CÁTEDRA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS PEDAGÓGICAS QUE LES COMPETE, LA MISMA QUE ESTÁ SUPEDITADA A QUE SE EJERZA DENTRO DEL PROYECTO EDUCATIVO EJECUTADO POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y A QUE SE RESPETE LA NORMATIVIDAD VIGENTE.**

En el análisis jurídico del texto, se menciona el derecho de los docentes a la autonomía profesional y a la libertad de cátedra en el cumplimiento de sus tareas pedagógicas. La autonomía profesional implica que los docentes tienen la facultad de ejercer su labor educativa de manera independiente, tomando decisiones y aplicando métodos pedagógicos que consideren más apropiados para el desarrollo de los estudiantes.

La libertad de cátedra, por su parte, se refiere al derecho de los docentes a expresar sus ideas, opiniones y conocimientos en el proceso de enseñanza académica, así como explayarse en teorías de aprendizaje, evaluación, retroalimentación u otros, sin restricciones indebidas. Esto implica que los docentes tienen la libertad de seleccionar y presentar los contenidos educativos de acuerdo con su criterio profesional y académico.

Sin embargo, es importante señalar que esta autonomía y libertad de cátedra están sujetas a ciertas condiciones. En primer lugar, se establece que deben ejercerse dentro del proyecto educativo ejecutado por la institución educativa. Esto significa que los docentes deben adecuarse a los lineamientos y objetivos establecidos por la institución en la que trabajan, respetando su plan de estudios y enfoque pedagógico, costumbres socioculturales de su jurisdicción u otros.

Además, se establece que la autonomía y libertad de cátedra están supeditadas al respeto de la normatividad vigente. Esto implica que los docentes deben cumplir con las leyes, reglamentos y políticas educativas que rigen su actividad profesional. No pueden realizar prácticas que sean contrarias a la normativa ni vulnerar los derechos de los estudiantes u otros miembros de la comunidad educativa.

El análisis jurídico del texto legal destaca el derecho de los docentes a la autonomía profesional y a la libertad de cátedra en el cumplimiento de sus tareas pedagógicas. Sin embargo, se establecen limitaciones, como ejercer dentro del proyecto educativo de la institución y respetar la normatividad vigente. Estos derechos buscan garantizar la calidad

educativa, el desarrollo profesional de los docentes y el respeto de los derechos de los estudiantes.

- **BENEFICIOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE Y DE OTROS PROGRAMAS DE CARÁCTER ACADÉMICO, CULTURAL Y SOCIAL FOMENTADOS POR EL ESTADO.**

En el análisis jurídico del texto, se menciona el derecho de los docentes a recibir los beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente, así como de otros programas de carácter académico, cultural y social fomentados por el Estado.

Este derecho implica que los docentes tienen la posibilidad de acceder a programas de formación y capacitación continua que son impulsados por el Estado y por otra parte la obligatoriedad del cumplimiento por parte del estado a implementar estos programas. Estos programas tienen como objetivo brindar a los docentes oportunidades de actualización, desarrollo profesional y adquisición de nuevas competencias en el ámbito pedagógico, cultural y social. Al reconocer este derecho, se reconoce la importancia de la formación y capacitación de los docentes como un factor clave para mejorar la calidad de la educación e instrumento indispensable previa a una evaluación de desempeño. Los docentes tienen derecho a participar en estos programas y recibir los beneficios asociados, que pueden incluir recursos educativos, materiales de apoyo, becas de estudio, acceso a eventos y actividades formativas, entre otros.

Es importante destacar que estos programas y beneficios son promovidos y financiados por el Estado, lo que indica la obligación y el compromiso de las autoridades educativas de brindar oportunidades de desarrollo profesional a los docentes.

El análisis jurídico del texto destaca el derecho de los docentes a recibir los beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente y de otros programas académicos, culturales y sociales fomentados por el Estado. Este derecho busca fortalecer la formación y capacitación de los docentes, contribuyendo así a la mejora de la calidad educativa.

- **LICENCIAS, PERMISOS, DESTAQUES, REASIGNACIONES Y PERMUTAS, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA PRESENTE LEY Y SU REGLAMENTO.**

En el análisis jurídico del texto, se hace mención al derecho de los docentes a acceder a licencias, permisos, destaques, reasignaciones y permutas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.

Este derecho implica que los docentes tienen la posibilidad de solicitar y obtener diferentes tipos de licencias, permisos y cambios en su situación laboral, siempre y cuando se cumplan los requisitos y procedimientos establecidos en la ley y su reglamento correspondiente.

Las licencias pueden ser utilizadas por los docentes para atender situaciones personales, como enfermedad, maternidad/paternidad, estudios, entre otros motivos justificados. Los permisos, por su parte, pueden otorgarse para ausentarse del trabajo por un tiempo determinado y para realizar actividades específicas, como asistir a capacitaciones o participar en eventos educativos. Además, se mencionan los destaques, que son los cambios temporales de ubicación o funciones dentro del sistema educativo, y las reasignaciones y permutas, que se refieren a cambios permanentes de asignación de plazas o intercambios de plazas entre docentes.

El reconocimiento de estos derechos busca garantizar la flexibilidad y la movilidad laboral de los docentes, permitiéndoles adaptar su situación laboral a sus necesidades y circunstancias particulares, siempre dentro de los límites y condiciones establecidos por la ley y su reglamento.

En resumen, el análisis jurídico del texto destaca el derecho de los docentes a acceder a licencias, permisos, destaques, reasignaciones y permutas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento. Estos derechos brindan flexibilidad y posibilidades de ajuste en la situación laboral de los docentes, en concordancia con las normas y procedimientos establecidos.

- **VACACIONES CONFORME A LEY.**

  En el análisis jurídico del texto, se hace referencia al derecho de los docentes a disfrutar de vacaciones conforme a la ley.

Este derecho implica que los docentes tienen el derecho legal a tomar períodos de descanso remunerados durante el año, de acuerdo a lo establecido en la presente ley. Las vacaciones son un beneficio laboral que busca garantizar el descanso y la recuperación del docente, reconociendo la importancia de preservar la salud física y mental de los trabajadores.

Es importante destacar que el derecho a vacaciones busca garantizar que los docentes tengan tiempo para descansar y recuperarse, lo cual contribuye a su bienestar y desempeño laboral. Asimismo, el derecho a vacaciones también está relacionado con la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, fomentando la conciliación de responsabilidades profesionales y personales.

En resumen, el análisis jurídico del texto destaca el derecho de los docentes a disfrutar de vacaciones conforme la presente ley, que ala fecha ha reconocido los 60 dias en el mes de enero y febrero para los docentes que desarrollanactividad academica directa con estudiantes. Este derecho garantiza que los docentes tengan la posibilidad de tomar períodos de descanso remunerados, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en materia laboral.

- **SEGURIDAD SOCIAL, DE ACUERDO A LEY.**

En el análisis jurídico del texto, se hace referencia al derecho de los docentes a la seguridad social de acuerdo a la ley.

Este derecho implica que los docentes tienen el derecho legal a recibir protección y cobertura en materia de seguridad social, conforme a las disposiciones establecidas en la legislación correspondiente. La seguridad social abarca aspectos como la protección en caso de enfermedad, accidentes laborales, invalidez, vejez y otras contingencias que puedan afectar la salud y bienestar de los docentes.

El derecho a la seguridad social está respaldado por la legislación laboral y de seguridad social, y puede variar según el país y el sistema de seguridad social vigente. Por lo general, la ley establece los derechos y beneficios específicos a los que los docentes tienen derecho en materia de seguridad social, así como los requisitos y procedimientos para acceder a ellos.

Algunos de los beneficios típicos de la seguridad social para los docentes pueden incluir la afiliación a un sistema de seguro de salud, la cobertura de riesgos laborales, la pensión por jubilación, el acceso a servicios médicos y hospitalarios, entre otros.

El derecho a la seguridad social tiene como objetivo proteger y garantizar la integridad física, emocional y económica de los docentes, así como brindarles una red de protección en caso de contingencias y necesidades relacionadas con su salud y bienestar.

En resumen, el análisis jurídico del texto resalta el derecho de los docentes a la seguridad social de acuerdo a la ley. Este derecho implica que los docentes tienen el derecho legal a recibir protección y cobertura en materia de seguridad social, de acuerdo a las disposiciones legales y normativas establecidas en la legislación laboral y de seguridad social correspondiente.

- **LIBRE ASOCIACIÓN Y SINDICALIZACIÓN CUAL FUESE SU CONDICIÓN NOMBRADO O CONTRATADO.**

En el análisis jurídico del texto, se hace referencia al derecho de los docentes a la libre asociación y sindicalización, sin importar su condición de nombramiento o contrato.

Este derecho implica que los docentes nombrados o contratados tienen el derecho legal a asociarse libremente en sindicatos u organizaciones laborales con el fin de proteger y promover sus intereses laborales, así como participar en actividades sindicales, tales como la negociación colectiva, la defensa de sus derechos laborales, la mejora de sus condiciones de trabajo y la participación en decisiones relacionadas con su profesión.

El derecho a la libre asociación y sindicalización está respaldado por la legislación laboral y los convenios internacionales que protegen los derechos de los trabajadores. Estos instrumentos legales reconocen el derecho de los trabajadores, incluyendo a los docentes, a formar y unirse a sindicatos, sin discriminación alguna, y a participar en actividades sindicales sin represalias.

Este derecho permite que los docentes nombrados o contratados se organicen y actúen colectivamente para defender sus derechos e intereses comunes, y contribuye a establecer un equilibrio de poder entre los empleadores y los empleados. La libre asociación y sindicalización también brinda a los docentes una plataforma para expresar sus opiniones, plantear demandas y contribuir al desarrollo de políticas y prácticas educativas.

Es importante destacar que el ejercicio de este derecho está sujeto a las regulaciones y procedimientos establecidos por la ley, y debe llevarse a cabo de manera pacífica y respetando los derechos de los demás.

- **RECONOCIMIENTO DE OFICIO DE SU TIEMPO DE SERVICIOS EFECTIVOS, CUANTIFICADOS DESDE EL INICIO DE SU VÍNCULO LABORAL EN EL DICTADO DE CLASES.**

En el análisis jurídico del texto, se menciona el derecho de los docentes al reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios efectivos, contabilizados desde el inicio de su vínculo laboral en el dictado de clases.

Este derecho implica que los docentes tienen el derecho legal a que su tiempo de servicio sea reconocido automáticamente por parte de las autoridades competentes, sin necesidad de presentar solicitudes adicionales o pruebas adicionales. El reconocimiento de oficio del tiempo de servicios efectivos es una garantía para los docentes, ya que les permite contar con un registro oficial y preciso de su trayectoria laboral.

El reconocimiento de oficio del tiempo de servicios efectivos es especialmente relevante en el ámbito docente, donde el tiempo de servicio es un factor determinante para la estabilidad laboral, la promoción y otros beneficios relacionados con la antigüedad. Al ser reconocido de oficio, se evita la carga y el proceso burocrático de tener que presentar constantemente documentación y solicitudes para acreditar el tiempo de servicio.

Este derecho se basa en la legislación laboral y en las normas aplicables al ámbito docente, que establecen la obligación de las autoridades competentes de reconocer y contabilizar de manera automática el tiempo de servicios efectivos de los docentes desde el inicio de su vínculo laboral en el dictado de clases.

Es importante destacar que este reconocimiento de oficio del tiempo de servicios efectivos debe ser preciso, transparente y basado en registros confiables. Además, los docentes tienen la responsabilidad de mantener actualizada su documentación y proporcionar la información necesaria para el registro y el cálculo preciso de su tiempo de servicio.

- **RECONOCIMIENTO DEL TIEMPO DE SERVICIOS ININTERRUMPIDOS POR MOTIVOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O SINDICAL, SEGÚN EL CASO.**

En el análisis jurídico del texto, se menciona el derecho de los docentes al reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política o sindical, según corresponda.

Este derecho implica que los docentes que decidan ejercer actividades de representación política o sindical conserven el reconocimiento y continuidad de su tiempo de servicio en el ámbito educativo, a pesar de estar ausentes de su labor docente durante ese período.

El reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política o sindical es importante para garantizar que los docentes que participan en estas actividades no sean perjudicados en términos de antigüedad, beneficios y derechos laborales. Se reconoce que la participación en la vida política y sindical es un derecho fundamental de los trabajadores, incluidos los docentes, y que no deben ser penalizados por ejercerlo.

Este derecho se encuentra respaldado por la legislación laboral y las normas aplicables al ámbito educativo, que reconocen la importancia de la participación política y sindical de los trabajadores, incluidos los docentes. Estas normas establecen que el tiempo dedicado a la representación política o sindical no debe ser considerado como una interrupción en el tiempo de servicio, sino que debe ser reconocido y contabilizado de manera continúa.

Es importante destacar que el reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política o sindical debe basarse en la normativa vigente y en los procedimientos establecidos. Los docentes que ejerzan actividades de representación política o sindical deben seguir los trámites y requisitos correspondientes para solicitar y obtener el reconocimiento de su tiempo de servicio durante ese período.

- **CONDICIONES LABORALES QUE PROMUEVAN SU BIENESTAR, QUE GARANTICEN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE Y UN EFICIENTE CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES DENTRO DE LOS ALCANCES DE LA PRESENTE LEY.**

En el análisis jurídico del texto, se menciona el derecho de los docentes a contar con condiciones laborales que promuevan su bienestar, garanticen el proceso de enseñanza y aprendizaje, y les permitan cumplir eficientemente con sus funciones dentro de los alcances de la ley.

Este derecho implica que los docentes tienen el derecho a trabajar en un ambiente laboral seguro, saludable y propicio para el ejercicio de su labor docente. Deben contar con condiciones adecuadas que les permitan desarrollar su trabajo de manera efectiva y eficiente, y que contribuyan al proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Las condiciones laborales que promuevan el bienestar de los docentes pueden incluir aspectos como la carga horaria razonable, la disponibilidad de recursos y materiales educativos, la infraestructura adecuada de los centros educativos, la participación en la toma de decisiones relacionadas con su labor, la formación y capacitación continua, entre otros.

El cumplimiento de este derecho está respaldado por la legislación laboral y educativa, que establecen la importancia de garantizar condiciones laborales favorables para los docentes. Asimismo, existen normas y reglamentos específicos que establecen estándares y requisitos mínimos para asegurar la calidad del ambiente laboral de los docentes.

Es responsabilidad de las autoridades educativas y empleadores proporcionar las condiciones laborales adecuadas y velar por el bienestar de los docentes. Esto implica implementar políticas y prácticas que promuevan un entorno de trabajo favorable, así como respetar y proteger los derechos laborales de los docentes.

- **REINGRESAR AL SERVICIO SI NO HUBIERE ALCANZADO LA EDAD JUBILATORIA OBLIGATORIA Y NO EXISTA IMPEDIMENTO LEGAL.**

En el análisis jurídico del texto, se menciona el derecho de los docentes a reingresar al servicio si no han alcanzado la edad jubilatoria obligatoria y no existen impedimentos legales.

Este derecho implica que los docentes que se han retirado del servicio por diferentes razones, como la jubilación, tienen la posibilidad de volver a desempeñarse como docentes si aún no han alcanzado la edad jubilatoria obligatoria establecida por la ley y si no existen restricciones legales que lo impidan.

El derecho al reingreso al servicio está respaldado por la legislación laboral y educativa, que reconoce la experiencia y el conocimiento de los docentes y valora su contribución al sistema educativo. Este derecho busca aprovechar los recursos humanos disponibles y garantizar la continuidad y calidad de la educación.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el ejercicio de este derecho puede estar sujeto a ciertas condiciones y requisitos establecidos por la ley y las normativas pertinentes. Por ejemplo, puede requerirse que el docente cumpla con determinados trámites administrativos, acredite su idoneidad y capacitación actualizada, o se someta a evaluaciones o procesos de selección.

El reingreso al servicio de los docentes debe ser considerado de manera justa y transparente, sin discriminación y basado en criterios objetivos. Las autoridades educativas y empleadoras son responsables de establecer los procedimientos y requisitos adecuados para garantizar un proceso de reingreso equitativo y acorde con la normativa vigente.

En resumen, el análisis jurídico del texto destaca el derecho de los docentes a reingresar al servicio si no han alcanzado la edad jubilatoria obligatoria y no existen impedimentos legales. Este derecho busca valorar la experiencia y conocimientos de los docentes, garantizar la continuidad y calidad de la educación, y está respaldado por la legislación laboral y educativa. Sin embargo, el ejercicio de este derecho puede estar sujeto a condiciones y requisitos establecidos por la ley y las normativas correspondientes.

- **RECONOCIMIENTO, POR PARTE DEL ESTADO, LA COMUNIDAD Y LOS PADRES DE FAMILIA, DE SU LABOR MERITORIA, ASÍ COMO DE SU TRAYECTORIA, Y EXCELENCIA PROFESIONAL.**

En el análisis jurídico del texto, se menciona el derecho de los docentes al reconocimiento de su labor meritoria, trayectoria y excelencia profesional por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia.

Este derecho implica que los docentes tienen derecho a ser valorados y reconocidos por su desempeño sobresaliente, su dedicación y su contribución significativa al proceso educativo. El reconocimiento puede manifestarse de diversas formas, como premios, distinciones, menciones honoríficas, incentivos económicos o reconocimiento público.

El reconocimiento de la labor meritoria de los docentes tiene como objetivo destacar y valorar su compromiso y esfuerzo en el ámbito educativo. Reconocer su trayectoria implica tener en cuenta su experiencia, formación continua y logros profesionales a lo largo de su carrera. El reconocimiento de la excelencia profesional se refiere al reconocimiento de los docentes que han demostrado un desempeño destacado y han obtenido resultados positivos en su labor educativa.

Este derecho está respaldado por la legislación educativa y laboral, que reconoce la importancia de valorar y premiar el mérito y la excelencia en la labor docente. El reconocimiento no solo contribuye al bienestar y motivación de los docentes, sino que también promueve la calidad educativa y fortalece el prestigio de la profesión docente.

El reconocimiento de la labor meritoria de los docentes debe ser otorgado de manera justa, transparente y basada en criterios objetivos. Las autoridades educativas y los organismos competentes son responsables de establecer los mecanismos y procedimientos adecuados para evaluar y reconocer el mérito y la excelencia profesional de los docentes.

En resumen, el análisis jurídico del texto destaca el derecho de los docentes al reconocimiento de su labor meritoria, trayectoria y excelencia profesional por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia. Este reconocimiento tiene como finalidad valorar y premiar el compromiso y esfuerzo de los docentes, contribuir a la calidad educativa y fortalecer el prestigio de la profesión docente. Este derecho está respaldado

por la legislación educativa y laboral, y debe ser otorgado de manera justa y transparente, basado en criterios objetivos.

- **PERCIBIR SUBSIDIO POR LUTO EQUIVALENTE A DOS REMUNERACIONES ÍNTEGRAS MENSUAL Y POR GASTOS DE SEPELIO EQUIVALENTE A DOS REMUNERACIONES ÍNTEGRAS MENSUAL A LA FECHA DEL FALLECIMIENTO DEL FAMILIAR.**

En el análisis jurídico del texto, se menciona el derecho de los docentes a percibir un subsidio por luto y por gastos de sepelio en caso de fallecimiento de un familiar.
El subsidio por luto se refiere a la compensación económica que se otorga al docente cuando sufre la pérdida de un familiar cercano. Este subsidio tiene como finalidad brindar apoyo y reconocimiento al docente en momentos de duelo y dificultad emocional. Según el texto, el subsidio por luto equivale a dos remuneraciones íntegras mensuales a la fecha del fallecimiento del familiar.

Por otro lado, el subsidio por gastos de sepelio se refiere a la compensación económica que se otorga al docente para cubrir los gastos relacionados con el sepelio del familiar fallecido. Este subsidio tiene como finalidad aliviar la carga económica que pueda representar el proceso de sepelio y brindar apoyo al docente en esta situación difícil. Según el texto, el subsidio por gastos de sepelio también equivale a dos remuneraciones íntegras mensuales a la fecha del fallecimiento del familiar.

Estos derechos están respaldados por la legislación laboral y se consideran parte de los beneficios y protecciones que se brindan a los docentes en caso de fallecimiento de un familiar. El objetivo es brindar apoyo económico al docente y su familia en momentos de pérdida y dificultad, reconociendo la importancia de contar con recursos para hacer frente a los gastos asociados al luto y al proceso de sepelio.

Las condiciones específicas para acceder a estos subsidios y los procedimientos para su solicitud y pago deben estar establecidos en la legislación correspondiente y en los reglamentos internos pertinentes. Además, es importante que estos derechos sean aplicados de manera justa, transparente y en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

En resumen, el análisis jurídico del texto destaca el derecho de los docentes a percibir un subsidio por luto y por gastos de sepelio en caso de fallecimiento de un familiar. Estos subsidios tienen como finalidad brindar apoyo económico al docente y su familia en momentos de pérdida y dificultad, reconociendo la importancia de contar con recursos para afrontar los gastos relacionados con el luto y el proceso de sepelio. Estos derechos están respaldados por la legislación laboral y deben ser aplicados de manera justa y transparente, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la normativa correspondiente.

- **PERCIBIR UNA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS CONFORME A LEY.**

En el análisis jurídico del texto, se menciona el derecho de los docentes a percibir una compensación por tiempo de servicios.

La compensación por tiempo de servicios se refiere a una prestación económica que se otorga al docente al finalizar su relación laboral, como reconocimiento por el tiempo de servicio brindado a la institución educativa. Esta compensación tiene como finalidad brindar un respaldo económico al docente al finalizar su vínculo laboral y contribuir a su bienestar económico. Según el texto, la compensación por tiempo de servicios debe ser otorgada conforme a ley. Esto significa que el derecho a percibir esta compensación está regulado por la legislación laboral correspondiente, que establece los criterios y requisitos para su cálculo y pago. La normativa pertinente puede establecer aspectos como el tiempo mínimo de servicio requerido, la fórmula de cálculo y los límites o topes aplicables.

Es importante que la legislación laboral contemple este derecho y que se establezcan mecanismos claros y transparentes para su aplicación. Además, es fundamental que se cumplan las disposiciones legales en cuanto al cálculo y pago de la compensación por tiempo de servicios, asegurando que los docentes reciban la cantidad correspondiente de acuerdo con su tiempo de servicio y las normas establecidas.

En resumen, el análisis jurídico del texto destaca el derecho de los docentes a percibir una compensación por tiempo de servicios al finalizar su relación laboral. Esta compensación tiene como finalidad brindar un respaldo económico al docente y está regulada por la legislación laboral correspondiente. Es importante que se cumplan las disposiciones

legales en cuanto al cálculo y pago de esta compensación, asegurando que los docentes reciban la cantidad correspondiente de acuerdo con su tiempo de servicio y las normas establecidas.

- **GOZAR DEL CINCUENTA POR CIENTO DE DESCUENTO EN LAS TARIFAS PARA ESPECTÁCULOS CULTURALES PREVIA PRESENTACIÓN DOCUMENTO QUE LO ACREDITE.**

En el análisis jurídico del texto, se menciona el derecho de los docentes a gozar del cincuenta por ciento de descuento en las tarifas para espectáculos culturales, previa presentación de un documento que lo acredite. Este derecho implica que los docentes tienen la posibilidad de acceder a espectáculos culturales, como obras de teatro, conciertos, exposiciones, entre otros, con un descuento del cincuenta por ciento sobre el precio de la entrada. Para hacer uso de este beneficio, se requerirá la presentación de un documento que acredite la condición de docente.

Es importante tener en cuenta que el alcance y las condiciones de este descuento pueden variar según la legislación vigente y las normativas específicas en cada lugar. Por lo tanto, es necesario consultar las disposiciones legales y los reglamentos aplicables para conocer los detalles exactos sobre cómo obtener el descuento y los requisitos específicos que deben cumplirse. Este beneficio busca promover y fomentar la participación de los docentes en actividades culturales, reconociendo su labor y valorando su contribución al desarrollo de la sociedad. Al proporcionar descuentos en las tarifas para espectáculos culturales, se les brinda la oportunidad de acceder a eventos culturales de forma más accesible, enriqueciendo así su desarrollo personal y profesional.

En resumen, el análisis jurídico del texto destaca el derecho de los docentes a gozar de un descuento del cincuenta por ciento en las tarifas para espectáculos culturales, previa presentación de un documento que acredite su condición de docente. Este beneficio busca promover su participación en actividades culturales y reconocer su labor. Las condiciones exactas y los requisitos específicos para obtener el descuento pueden variar según la legislación y las normativas aplicables en cada lugar.

- **ACCEDER EXCEPCIONALMENTE Y A PETICIÓN DE PARTE, A JUBILACIÓN ESPECIAL LAS MUJERES A LOS 55 AÑOS DE EDAD Y LOS VARONES A LOS 60 AÑOS DE EDAD PREVIA ACREDITACIÓN DE 20 AÑOS DE APORTES CONFORME EL DECRETO LEY 19990."**

En el análisis jurídico del texto, se establece el derecho de acceder excepcionalmente a una jubilación especial para las mujeres a los 55 años de edad y los varones a los 60 años de edad, previa acreditación de 20 años de aportes en el Decreto Ley 19990. Este derecho implica que, en ciertos casos específicos y a solicitud de parte, las mujeres podrán acceder a la jubilación a los 55 años de edad, mientras que los varones podrán hacerlo a los 60 años de edad. Sin embargo, para poder beneficiarse de esta jubilación especial, es necesario cumplir con el requisito de acreditar al menos 20 años de aportes en el Decreto Ley 19990.

Es importante destacar que este derecho es excepcional y se concede bajo ciertas circunstancias establecidas en la legislación aplicable, previa acreditación minima de los últimos 10 años de labor como docente en cualquiera de sus modalidades. La legislación podría establecer condiciones adicionales para acceder a esta jubilación especial, como la consideración de la actividad laboral desempeñada o la evaluación de situaciones particulares de los solicitantes. Es fundamental concordar con la legislación vigente y los reglamentos correspondientes para cumplir con las condiciones y requisitos exactos para acceder a esta jubilación especial. Las disposiciones legales y los procedimientos pueden variar dependiendo del país y las normativas específicas.

En resumen, el análisis jurídico del texto destaca el derecho de las mujeres a acceder excepcionalmente a una jubilación especial a los 55 años de edad y los varones a los 60 años de edad, previa acreditación de 20 años de aportes en el Decreto Ley 19990.

- **LA PROPUESTA MODIFICATORIA.**

En la nueva disposición modificatoria se presenta en lo referido la Ley Nº 29944:

Ley Nº 29944	Propuesta De Modificación
Artículo 41. Derechos Los profesores tienen derecho a: a) Desarrollarse profesionalmente en el	***"Artículo 41. Derechos*** *Los profesores tienen derecho* ***además*** *a:* *a) Desarrollarse profesionalmente en el marco de la*

marco de la Carrera Pública Magisterial y sobre la base del mérito, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona. b) Percibir oportunamente la remuneración íntegra mensual correspondiente a su escala magisterial. c) Recibir las asignaciones e incentivos que se establecen en la presente Ley." d) Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece la presente Ley. e) Ser evaluados de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión y tener acceso a su historial de vida profesional registrado en el escalafón. f) Autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete, la misma que está supeditada a que se ejerza dentro del proyecto educativo ejecutado por la institución educativa y a que se respete la normatividad vigente. g) Beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente y de otros programas de carácter cultural y social fomentados por el Estado. h) Licencias, permisos, destaques, reasignaciones y permutas, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.	*Carrera Pública Magisterial y* ***en base a su labor meritoria****, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.* *b) Percibir oportunamente* ***sus bonificaciones, asignaciones, beneficios y la remuneración íntegra mensual correspondiente a su escala magisterial****.* *c) Recibir las asignaciones,* ***bonificaciones, remuneraciones, gratificaciones*** *e incentivos que se establecen en la presente Ley."* *d) Estabilidad laboral* ***en la plaza*** *sujeta a las condiciones que establece la presente Ley.* *e) Ser evaluados* ***en su especialidad de formación profesional o en el desarrollo de su labor académica*** *de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión y tener acceso a su historial de vida profesional registrado en el escalafón.* *f) Autonomía profesional y* ***a la libertad de cátedra*** *en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete, la misma que está supeditada a que se ejerza dentro del proyecto educativo ejecutado por la institución educativa y a que se respete la normatividad vigente.* *g) Beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente y de otros programas de carácter* ***académico,*** *cultural y social fomentados por el Estado.* *h) Licencias, permisos, destaques, reasignaciones y permutas, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.* *i) Vacaciones* ***conforme a ley****.* *j) Seguridad social, de acuerdo a ley.* *k) Libre asociación y sindicalización* ***cual fuese su condición de nombrado o contratado****.*

i) Vacaciones. j) Seguridad social, de acuerdo a ley. k) Libre asociación y sindicalización. l) Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios efectivos. m) Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política y sindical, según el caso. n) Condiciones laborales que promuevan su bienestar, que garanticen el proceso de enseñanza y aprendizaje y un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente Ley." o) Reingresar al servicio si no hubiere alcanzado la edad jubilatoria obligatoria y no exista impedimento legal. p) Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de su conducta meritoria, así como de su trayectoria, y excelencia profesional." q) Percibir subsidio por luto y sepelio, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley. r) Percibir una compensación por tiempo de servicios. s) Gozar del cincuenta por ciento de descuento en las tarifas para espectáculos culturales.	*l) Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios efectivos,* ***cuantificados desde el inicio de su vínculo laboral en el dictado de clases.*** *m) Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política* ***o*** *sindical, según el caso.* *n) Condiciones laborales que promuevan su bienestar, que garanticen el proceso de enseñanza y aprendizaje y un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente Ley.* *o) Reingresar al servicio si no hubiere alcanzado la edad jubilatoria obligatoria y no exista impedimento legal.* *p) Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de su* ***labor*** *meritoria, así como de su trayectoria, y excelencia profesional."* *q) Percibir subsidio* ***por luto equivalente a dos remuneraciones íntegras mensual y por gastos de sepelio equivalente a dos remuneraciones íntegras mensual a la fecha del fallecimiento del familiar****.* *r) Percibir una compensación por tiempo de servicios* ***conforme a ley****.* *s) Gozar del cincuenta por ciento de descuento en las tarifas para espectáculos culturales* ***previa presentación de documento que lo acredite****.* ***t) Acceder excepcionalmente y a petición de parte, a jubilación especial las mujeres a los 55 años de edad y los varones a los 60 años de edad previa acreditación de 20 años de aportes en el Decreto Ley 19990."***

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El efecto de la vigencia de una norma sobre la legislación nacional en lo referido a mejoras en los derechos laborales puede tener diversas implicaciones. En general, cuando una norma

laboral entra en vigencia, tiene la capacidad de modificar o complementar la legislación existente, brindando nuevas protecciones y beneficios a los trabajadores.

El impacto de la vigencia de la propuesta legislativa es el fortalecimiento de los derechos laborales existentes, asi mismo la introducción de nuevos derechos y la actualización de normas obsoletas.

Además, la vigencia de la propuesta legislativa va requerir ajustes y adaptaciones en el régimen previsional existente para garantizar su plena implementación y cumplimiento. Estos ajustes pueden implicar la modificación de normas reglamentarias, la emisión de resoluciones ministeriales o la creación de mecanismos de supervisión y control, es así que la presente propuesta guarda coherencia con la constitución política del Perú.

IV. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El análisis costo-beneficio en relación a mejoras en los derechos laborales busca evaluar y comparar los costos y beneficios asociados a la implementación de estas mejoras. Implica analizar tanto los aspectos económicos como los impactos sociales y laborales de estas medidas. En cuanto a los costos, se deben considerar diferentes aspectos. Por un lado, están los costos directos en el presente caso el reconocimiento de los derechos laborales en la presente iniciativa legislativa no le ocasionará mayores gastos al erario nacional poniendo en consideración que las forma de regulación normativa son más de carácter funcional que ya están reguladas, además que estuvieron dentro del marco legal antes de la sucesión normativa por lo tanto el pliego presupuestal se encuentra habilitada. En cuanto a los beneficios, se deben considerar los aspectos económicos, sociales y laborales. En términos económicos, mejorar los derechos laborales puede conducir a un aumento de los ingresos de los trabajadores, lo que a su vez puede estimular el consumo y promover el crecimiento económico a largo plazo. Además, una fuerza laboral satisfecha y con mejores condiciones laborales tiende a ser más productiva y comprometida, lo que puede resultar en una mayor eficiencia y calidad en la producción de bienes y servicios.

Desde una perspectiva social y laboral, las mejoras en los derechos laborales pueden contribuir a reducir la desigualdad, promover la igualdad de género, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover un entorno laboral más justo y equitativo. Esto puede tener

efectos positivos en la cohesión social, la estabilidad laboral y el bienestar general de la sociedad. El análisis costo-beneficio debe considerar todos estos aspectos y tratar de cuantificar los costos y beneficios en la medida de lo posible. Sin embargo, es importante tener en cuenta que algunos beneficios, como la mejora de la calidad de vida de los trabajadores o la promoción de la igualdad, pueden ser más difíciles de cuantificar monetariamente. Es así, el análisis costo-beneficio en relación a mejoras en los derechos laborales implica evaluar y comparar los costos y beneficios económicos, sociales y laborales asociados a estas mejoras. Es fundamental considerar tanto los aspectos cuantitativos como los cualitativos para tomar decisiones informadas y equilibradas que promuevan el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad económica.

V. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta, está alineada con los objetivos del **numeral** II. "Equidad y Justicia Social", del Acuerdo Nacional y vinculados con las Políticas de Estado en el **numeral** 12. ACCESO UNIVERSAL A UNA EDUCACIÓN PÚBLICA GRATUITA Y DE CALIDAD Y PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LA CULTURA Y DEL DEPORTE, y concordante con el **tema** 33. REGULACIÓN DEL MAGISTERIO, LA EDUCACIÓN Y A LOS DOCENTES de la Agenda Legislativa del Congreso para el período Anual de Sesiones 2021-2022, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR.