Proyecto de Ley N° 5600/2022-CR

CONGRESO
REPÚBLICA

FLAVIO CRUZ MAMANI

"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
20 JUL 2023
RECIBIDO
Firma ____ Hora 12:07 pm

PROYECTO DE LEY DE LA CARRERA PÚBLICA DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA (CETPROs)

El Congresista de la Republica **FLAVIO CRUZ MAMANI**, integrante del Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere el articulo 107° de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22° inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

I. FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República ha dado la siguiente ley

LEY DE LA CARRERA PÚBLICA DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA (CETPROs)

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

OBJETO Y PRINCIPIOS

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objetivo establecer el régimen jurídico y laboral de la carrera pública de los docentes de educación técnico productiva que prestan servicios en los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO). Establece sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a todos los docentes de educación técnico productiva que prestan servicios en los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO) del país.

Artículo 3. Principios de la educación técnico productiva

El régimen laboral de los docentes de educación técnico productiva que prestan servicios en los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO). se sustenta en los siguientes principios:

a) Principio de legalidad: Los derechos y obligaciones que genera el ejercicio de la función docente se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley N° 28044, Ley General de Educación y sus modificatorias, la presente Ley y sus reglamentos.

b) Principio de probidad y ética pública: La actuación del docente de educación técnico productiva se sujeta a lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la presente Ley.

c) Principio de mérito: El ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y progresión en la carrera pública docente de CETPRO se fundamentan en el mérito y el desempeño de los docentes de educación técnico productiva del país.

d) Principio del derecho laboral: Las relaciones individuales y colectivas de trabajo aseguran la igualdad de oportunidades y la no discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable.

Artículo 4. Definición de la Educación Técnico Productiva

La Educación Técnico-Productiva es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva competitiva, sostenible y humana; atiende a personas a partir de los 14 años de edad que buscan lograr su inserción o reinserción en el mercado laboral; asimismo, complementar y convalidar la educación para el trabajo ofrecida en la Educación Básica y reconocer sus experiencias laborales.

Artículo 5. Objetivos de la Educación Técnico Productiva

Son objetivos de la Educación Técnico-Productiva:

a) Propiciar la participación de la comunidad educativa, de los gobiernos locales y regionales, de los sectores productivos, organizaciones laborales y la sociedad, en las actividades educativas.
b) Promover una cultura emprendedora e innovadora que facilite a los egresados su inserción laboral y les habilite para generar su propio empleo o empresa.

Artículo 6. Características de la Educación Técnico Productiva

Son características de la Educación Técnico-Productiva:
a) Pertinente, porque oferta capacitación técnica orientada a la producción de bienes y servicios con demanda en el mercado laboral local, regional, nacional y/o internacional.
b) Flexible, porque responde a la heterogeneidad de los estudiantes, la peculiaridad de sus contextos y se organiza en módulos ocupacionales y especialidades.
c) Innovadora, porque fortalece las capacidades que propician ideas y cambios, estimulando la creatividad y el pensamiento crítico, científico y tecnológico.
d) Axiológica, porque promueve una cultura de valores éticos, morales y de protección al ecosistema, optimizando los recursos naturales, locales y regionales.
e) Productiva, porque elabora productos y servicios empresariales, optimizando los recursos naturales locales y regionales.
f) Calidad educativa, capacidad de la educación técnico productiva para adecuarse a las demandas del entorno.
g) Pertinencia, relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo, educativo, cultural, las necesidades de desarrollo local y regional.

CAPÍTULO II

EL DOCENTE DE CETPRO Y LA CARRERA PÚBLICA

Artículo 7. Docente de la Educación Técnico Productiva

Los docentes de los CETPRO públicos son agentes del proceso formativo con dominio en competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano.

Artículo 8. Carrera pública del docente de los CETPRO públicos

La carrera pública del docente de los CETPRO públicos comprende el conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan el ingreso, permanencia, promoción, cese, deberes, derechos y régimen disciplinario de estos docentes dependientes del sector educación. Es considerada como carrera especial para los efectos de la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

CAPÍTULO III

FORMACIÓN DOCENTE

Artículo 9. Formación inicial

La formación inicial de los profesores se realiza en institutos y escuelas de formación docente de educación superior y en las facultades o escuelas de educación de las universidades, en no menos de diez semestres académicos.

Artículo 10. Formación en servicio

La formación en servicio tiene por finalidad organizar y desarrollar, a favor de los profesores en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización, orientados a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y que responda a la demanda del sector productivo y a los avances de la tecnología, del desarrollo local, regional y nacional, así como a las necesidades educativas de los estudiantes en sus respectivos entornos.

TÍTULO SEGUNDO

LA CARRERA PÚBLICA DEL DOCENTE DE CETPRO

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA Y EVALUACIONES

Artículo 11. Estructura

La Carrera Pública Magisterial está diseñada en ocho (8) escalas magisteriales y cuatro (4) áreas de desempeño laboral.

Las escalas magisteriales y el tiempo mínimo de permanencia en cada una de estas son:

a) Primera Escala Magisterial: Tres (3) años.
b) Segunda Escala Magisterial: Cuatro (4) años.
c) Tercera Escala Magisterial: Cuatro (4) años.
d) Cuarta Escala Magisterial: Cuatro (4) años.
e) Quinta Escala Magisterial: Cinco (5) años.
f) Sexta Escala Magisterial: Cinco (5) años.
g) Sétima Escala Magisterial: Cinco (5) años.
h) Octava Escala Magisterial: Hasta el momento del retiro de la carrera.

En el caso de los profesores que laboran en instituciones educativas ubicadas en áreas calificadas como rurales o zonas de frontera, se reduce en un año la permanencia para postular a la cuarta, quinta, sexta, sétima y octava escalas magisteriales.

Artículo 12. Áreas de desempeño laboral

La Carrera Pública Magisterial reconoce cuatro (4) áreas de desempeño laboral, para el ejercicio de cargos y funciones de los profesores:

a) Gestión pedagógica: Abarca a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula, taller o laboratorio, actividades asociadas al diseño y desarrollo curricular y asesoría.

b) Gestión institucional: Abarca a los profesores que ejercen funciones de Director de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Director o Jefe de Gestión Pedagógica, Especialista en Educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada, director y Subdirector de institución educativa.

c) Formación docente: Abarca a los profesores que ejercen funciones de acompañamiento pedagógico, de mentoría a profesores nuevos, de coordinador y/o especialista en programas de capacitación, actualización y especialización de profesores al servicio del Estado.

d) Innovación e investigación: Abarca a los profesores que ejercen funciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, estudios y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos.

Artículo 13. Evaluaciones

Se realizan las siguientes evaluaciones:
a) Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.
b) Evaluación del desempeño docente.
c) Evaluación para el ascenso.
d) Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral.

Artículo 14. Sistema de Escalafón y su validez en los procesos de evaluación

El sistema de escalafón es un registro nacional y descentralizado, en el que se documenta y publica la trayectoria laboral y profesional de los docentes de CETPRO.

La documentación que obra en el escalafón son los únicos válidos en los procesos de evaluación previsto en la presente ley.

Artículo 15. Rol del Ministerio de Educación en procesos de evaluación

El Ministerio de Educación como ente rector del sistema educativo, establece la política y las normas de evaluación para el docente de CETPRO, formula los indicadores e instrumentos de evaluación, asegurando su transparencia, objetividad y confiabilidad.

CAPÍTULO V

ACCESO A LA CARRERA PÚBLICA DEL DOCENTE DE CETPRO

Artículo 16. Nombramiento

El acceso a la Carrera Pública del docente de CETPRO es por concurso público, se materializa mediante la resolución de nombramiento en la primera escala magisterial.

Artículo 17. Requisitos

Para acceder a la carrera pública del docente de CETPRO, los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

17.1 Requisitos generales:

Los postulantes deberán cumplir con los requisitos generales:

a. Acreditar título de profesor de educación técnica o de licenciado en educación en área técnica. Ante la ausencia, en orden de prelación acreditar título de profesor o licenciado en educación de cualquier modalidad, nivel o especialidad y título de segunda especialidad en área técnica o título universitario no pedagógico en área técnica o título profesional técnico o título técnico.
b. Gozar de buena salud física y mental que permita ejercer la función.
c. No haber sido condenado por delito doloso.
d. No haber sido condenado por el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, no haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos, ni haber incurrido en delitos previstos en la Ley N° 29988 y Ley N° 30901.
e. No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique, por mandato de norma legal o producto de una sanción administrativa de carácter disciplinario; ni cuente con ninguna incompatibilidad.
f. No encontrarse inscrito en el registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI), de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 30353.
g. No estar incluido en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSCC).
h. Tener menos de 65 años de edad al momento de postular.

17.2 Requisitos específicos

Además de los requisitos generales señalados en el numeral anterior, son exigibles:

a. Ser peruano de nacimiento para postular a una plaza vacante ubicadas en zonas de frontera.
b. Acreditar capacitación y actualización en la especialidad.
c. Acreditar capacitación en tecnologías de información y comunicación igual o mayores a doscientas (200) horas.
d. Acreditar el dominio de la lengua originaria de los educandos.

Artículo 18. Concurso público para el acceso a la Carrera Pública docente de CETPRO

El Ministerio de Educación autoriza, cada dos años, la convocatoria para el concurso público de acceso a la Carrera Pública docente de CETPRO, el mismo que se realiza en dos etapas:

a) Primera etapa: A cargo del Ministerio de Educación, evalúa las capacidades y conocimientos del postulante en la opción ocupacional, la especialidad o el módulo conforme a la Tabla con Programas de estudios, Especialidades y Opciones ocupacionales afines a las Actividades Económicas. Se realiza a través de una prueba nacional clasificatoria.

b) Segunda etapa: A cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local y evalúa la formación profesional, méritos y experiencia de quienes resulten aptos en la primera etapa.

Artículo 19. Cuadro de méritos para el ingreso a la Carrera del docente de CETPRO

Los puntajes obtenidos en la primera y segunda etapas se suman para establecer el cuadro de méritos. Las plazas se adjudican en estricto orden de méritos por institución educativa.

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) expide la resolución de nombramiento en la primera escala magisterial.

CAPÍTULO VI

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA PÚBLICA DEL DOCENTE DE CETPRO

Artículo 20. Evaluación del desempeño

La evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del docente. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente.

En la evaluación del desempeño del docente de CETPRO participa un comité de evaluación presidido por el director de la institución educativa e integrado por el subdirector o el coordinador académico y un docente nombrado.

Artículo 21. Comité de evaluación docente

En la evaluación del desempeño docente participa un comité de evaluación presidido por el director de la institución educativa e integrado por el subdirector

o el coordinador académico y un profesor al menos de una escala magisterial superior a la del evaluado.

Artículo 22. Ascenso en la carrera pública magisterial

El ascenso es el mecanismo de progresión gradual en las escalas magisteriales definidas en la presente Ley, mejora la remuneración y habilita al profesor para asumir cargos de mayor responsabilidad. Se realiza a través de concurso público anual.

Artículo 23. Requisitos para ascenso de escala magisterial

El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el ascenso, los que se implementan en forma descentralizada, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que se emitan.

Para postular al ascenso a una escala magisterial inmediata superior, se requiere cumplir el tiempo real y efectivo de permanencia en la escala magisterial previa.

Artículo 24. Evaluación para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial

La evaluación para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial tiene una finalidad primordialmente formativa, orientada a mejorar el desempeño docente. Considera los siguientes criterios:

a) Idoneidad ética y profesional, que incluye la evaluación de competencias requeridas para ejercer la función, los conocimientos del área disciplinaria que enseña y el dominio de la teoría pedagógica.

b) Formación y méritos, que comprende estudios de actualización, perfeccionamiento y especialización, cargos desempeñados, producción intelectual y distinciones. El valor porcentual de estos tres criterios lo establece el Ministerio de Educación.

c) Resultados de los aprendizajes.

Artículo 25. Comité de evaluación de ascenso

El comité de evaluación de ascenso que evalúa la formación y méritos de los postulantes para el ascenso de escala está conformado por el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) o Jefe del Área de Gestión Pedagógica, quien lo preside, el especialista administrativo de personal, dos especialistas en educación y un representante del COPALE.

Artículo 26. Vacantes para ascenso magisterial

El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, determina el número de plazas vacantes para ascensos por escala magisterial y su distribución por regiones.

Artículo 27. Resultados de la evaluación para el ascenso

El puntaje obtenido por los profesores en el concurso determina un orden de méritos por cada región. El profesor asciende hasta cubrir el número de vacantes establecido en la convocatoria, en estricto orden de méritos.

CAPÍTULO VII

ACCESO A CARGOS

Artículo 28. Evaluación para acceso al cargo

El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el acceso a cargos, cada dos años, los que se implementan en forma descentralizada, de acuerdo a normas, especificaciones técnicas y criterios de buen desempeño exigibles para cada cargo.

Artículo 29. El acceso a cargos y período de gestión

El profesor, con reserva de su plaza, puede acceder a otros cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso y por un período de cuatro años. Al término del período de gestión es evaluado para determinar su continuidad en el cargo hasta por un período adicional o su retorno al cargo docente.

El acceso a un cargo no implica ascenso de escala magisterial.

Artículo 30. Cargos del Área de Gestión Pedagógica

El Área de Gestión Pedagógica incluye, además de la docencia en aula, los cargos jerárquicos señalados en el literal a) del artículo 12 de la presente Ley, a los que se puede acceder a partir de la segunda escala magisterial.

Artículo 31. Cargos del Área de Gestión Institucional

Los cargos del Área de Gestión Institucional son los siguientes:

a) **Director de Unidad de Gestión Educativa Local**

Es un cargo de confianza del Director Regional de Educación, al que se accede por designación entre los postulantes mejor calificados en el correspondiente concurso. El profesor postulante debe estar ubicado entre la quinta y octava escala magisterial.

b) Director o Jefe de Gestión Pedagógica

Son cargos a los que se accede por concurso en las sedes de las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local. El profesor postulante debe estar ubicado entre la cuarta y octava escala magisterial.

c) Especialista en Educación

Es un cargo al que se accede por concurso para las sedes del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local. El profesor postulante debe estar ubicado entre la tercera y octava escala magisterial.

d) Directivos de institución educativa

Son cargos a los que se accede por concurso. Para postular a una plaza de director o subdirector de institución educativa pública, el profesor debe estar ubicado entre la cuarta y octava escala magisterial.

Artículo 32. Cargos del Área de Formación Docente

El Área de Formación Docente incluye los cargos señalados en el literal c) del artículo 12 de la presente Ley, a los que se accede por concurso a partir de la tercera escala magisterial.

Artículo 33. Cargos del área de innovación e investigación

El área de innovación e investigación incluye los cargos señalados en el literal d) del artículo 12 de la presente Ley, a los que se accede por concurso a partir de la tercera escala magisterial.

Artículo 34. Evaluación del desempeño en el cargo

El desempeño del profesor en el cargo es evaluado al término del período de su gestión. La aprobación de esta evaluación determina su continuidad en el cargo y la desaprobación, su retorno al cargo docente. El profesor que no se presenta a la evaluación de desempeño en el cargo sin causa justificada retorna al cargo docente.

Artículo 35. Comités de evaluación para acceso a cargos

35.1 El comité de evaluación de acceso a cargos jerárquicos en la institución educativa está presidido por el director o, en caso de ausencia de este, el subdirector e integrado por el coordinador académico y un profesor de una especialidad afín al cargo y de una escala magisterial superior a la del postulante.

35.2 El comité de evaluación de acceso a cargos directivos en la institución educativa está presidido por el director de la UGEL e integrado por dos directores titulares de instituciones educativas públicas de la jurisdicción, un especialista en planificación y un especialista en educación del Área de Gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL).

TÍTULO TERCERO

DEBERES, DERECHOS, ESTÍMULOS, SANCIONES Y TÉRMINO DE LA CARRERA

CAPÍTULO VIII

DEBERES, DERECHOS Y ESTÍMULOS

Artículo 37. Deberes

Los docentes de CETPRO tienen el deber de:

a) Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular nacional.
b) Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la institución educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados.
c) Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia.
d) Presentarse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.
e) Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.
f) Aportar en la formulación del proyecto educativo institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.

g) Participar, cuando sean seleccionados, en las actividades de formación en servicio que se desarrollen en instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.
h) Presentarse a las evaluaciones previstas en la ley y a las que determinen las autoridades de la institución educativa o las entidades competentes.
i) Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
j) Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.
k) Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la institución educativa de la comunidad local y regional.
l) Informar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y dialogar con ellos sobre los objetivos educativos y la estrategia pedagógica, estimulando su compromiso con el proceso de aprendizaje.
m)Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la institución educativa.
n) Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.
o) Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.
p) Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la institución educativa.
q) Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia.

Artículo 38. Derechos

Los profesores tienen derecho a:

a) Desarrollarse profesionalmente en el marco de la ley 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 y los incentivos monetarios o no monetarios 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.

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 de trabajo que garanticen calidad en 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 sus méritos en la labor educativa.

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.

Artículo 39. Premios y estímulos

El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales y gobiernos locales, según corresponda, mediante resolución de la autoridad competente, reconocen el sobresaliente ejercicio de la función docente o directiva a través de:

a) Mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares.

b) Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante resolución directoral regional, ministerial o suprema.

c) Viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior.

d) Otras acciones que determine la autoridad correspondiente.

CAPÍTULO IX

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Sanciones

Los profesores que se desempeñan en las áreas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley, que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Las sanciones son:

a) Amonestación escrita.

b) Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

c) Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.

d) Destitución del servicio. Las sanciones indicadas en los literales c) y d) se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, contados a partir de la instauración del proceso.

Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

Artículo 41. Medidas preventivas

El director de la institución educativa separa preventivamente al profesor y da cuenta al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) correspondiente, cuando exista una denuncia administrativa o judicial contra este, por los presuntos delitos de violación contra la libertad sexual, hostigamiento sexual en agravio de un estudiante, apología del terrorismo, delitos de terrorismo y sus formas agravadas, delitos de corrupción de funcionarios, delitos de tráfico ilícito de drogas; así como por incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, que impiden el normal funcionamiento de los servicios públicos.

Artículo 42. Calificación y gravedad de la falta

Es atribución del titular, calificar la falta o infracción atendiendo la naturaleza de la acción u omisión, así como la gravedad de las mismas, en el marco de las normas vigentes.

Artículo 43. Amonestación escrita

El incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es pasible de amonestación escrita. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda.

Artículo 44. Suspensión

Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones. Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con amonestación escrita, es pasible de suspensión.

La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda.

Artículo 45. Cese temporal

Son causales de cese temporal en el cargo, la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave.

También se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, las siguientes:

a) Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa.

b) Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.

c) Realizar actividades comerciales o lucrativas, en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la institución educativa, con excepción de las actividades que tengan objetivos académicos.

d) Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.

e) Abandonar el cargo injustificadamente.

f) Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio educativo.

g) Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos, alianzas o dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.

h) Otras que se establecen en las disposiciones legales pertinentes. Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con suspensión, es pasible de cese temporal. En el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas, que incurran en las faltas señaladas en los literales a) y b), iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa. El cese temporal es impuesto por el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación, según corresponda.

Artículo 46. Destitución

Son causales de destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave.

También se consideran faltas o infracciones muy graves, pasibles de destitución, las siguientes:

a) No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.

b) Haber sido condenado por delito doloso.

c) Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas.

d) Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos. e) Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.

f) Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.

g) Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.

h) Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político.

i) Incurrir en reincidencia la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos en un período de dos (2) meses.

Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución. En el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas, que incurran en las faltas señaladas en los literales d), e), f), g) y h), iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa. La destitución es impuesta por el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación, según corresponda.

Artículo 47. Registro de las sanciones

Las sanciones administrativas como cosa decidida y las sentencias judiciales con autoridad de cosa juzgada aplicadas al profesor son registradas en el Escalafón Magisterial.

La sanción administrativa se comunica a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, para que esta sea incluida en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido o el que haga sus veces.

Artículo 48. Eliminación de anotaciones de sanción en el Escalafón Magisterial

El profesor sancionado administrativamente con amonestación y suspensión, puede solicitar la eliminación de anotación de sanción en el Escalafón Magisterial, luego de transcurrido un año de haber cumplido con la sanción aplicada por falta disciplinaria. En el caso del profesor sancionado con cese temporal, debe haber transcurrido dos años del cumplimiento de la sanción.

En ambos supuestos se requiere, además, haber observado buena conducta y obtenido informe favorable de su desempeño laboral.

Artículo 49. Inhabilitación

La inhabilitación impide al servidor ejercer función docente pública durante un determinado lapso, por haber sido sancionado como consecuencia de la comisión de una falta grave en el ejercicio de su función pública o en su vida privada, que lo hace desmerecedor del ejercicio docente público, tales como:

a) Las sanciones administrativas de suspensión y cese temporal implican la inhabilitación del ejercicio de la función docente hasta el término de la sanción.

b) La sanción de destitución implica la inhabilitación para el desempeño de función pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (5) años.

c) Por resolución judicial firme que dispone la inhabilitación conforme al artículo 36 del Código Penal, el profesor queda inhabilitado, según los términos de la sentencia.

d) El profesional de la educación condenado por delito de terrorismo o sus formas agravadas, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionario y de tráfico ilícito de drogas, queda impedido de ingresar al servicio público en el Sector Educación.

CAPÍTULO X

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 50. Término de la relación laboral

Se extingue la relación laboral por las siguientes causales:
a) Renuncia.
b) Destitución.

c) Por límite de edad, al 31 de diciembre del año correspondiente, en que el servidor cumple 65 años de edad.
d) Incapacidad permanente.
e) Fallecimiento.
Dicha extinción se formaliza mediante la respectiva resolución.

Artículo 51. Reingreso a la Carrera Pública Magisterial

El reingreso a la Carrera Pública Magisterial está sujeto a evaluación y, de ser el caso, a aprobación expresa, y se sujeta a:

a) El profesor que renuncia puede solicitar su reingreso a la carrera pública magisterial. El reingreso se produce en la misma escala magisterial que tenía al momento de su retiro de la carrera. El reglamento establece las condiciones y procedimientos de reingreso.

b) El profesor destituido no puede reingresar al servicio público docente.

c) El profesor comprendido en los alcances del literal c) del artículo anterior no puede reingresar al servicio público docente.

TÍTULO CUARTO
REMUNERACIONES, ASIGNACIONES E INCENTIVOS

CAPÍTULO XI
DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 52. Remuneraciones

Las remuneraciones, aguinaldos y asignaciones en la Carrera Pública Magisterial son determinados por el Poder Ejecutivo en observancia de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y sus modificatorias.

Artículo 53. Remuneraciones y asignaciones

El profesor percibe una remuneración íntegra mensual de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo. La remuneración íntegra mensual comprende las horas de docencia en el aula, preparación de clases y evaluación, actividades

extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la comunidad y apoyo al desarrollo de la institución educativa.
Adicionalmente, el profesor puede recibir asignaciones temporales que se otorgan por los siguientes conceptos:

a) Ejercicio de cargos de responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitadores y jerárquicos.
b) Ubicación de la institución educativa: ámbito rural y de frontera.
c) Característica de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe. La remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales y cualquier otra entrega económica a los profesores deben estar registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de datos de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 54. Remuneración íntegra mensual por escala magisterial

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, establece el valor de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) a nivel nacional. La RIM de la primera escala magisterial es el referente sobre el que se calcula el porcentaje de incremento de la RIM de las demás escalas magisteriales.
La RIM del profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada laboral, conforme a los índices siguientes:

a) Primera Escala Magisterial: 100% de la RIM.
b) Segunda Escala Magisterial: 110% de la RIM.
c) Tercera Escala Magisterial: 120 % de la RIM.
d) Cuarta Escala Magisterial: 130% de la RIM.
e) Quinta Escala Magisterial: 150%. de la RIM.
f) Sexta Escala Magisterial: 175%. de la RIM.
g) Sétima Escala Magisterial: 190%. de la RIM.
h) Octava Escala Magisterial: 210%. de la RIM

CAPÍTULO XII

ASIGNACIONES Y BENEFICIOS

Artículo 55. Asignaciones

El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece los montos y criterios técnicos de las asignaciones, basados en la jornada laboral de cuarenta horas pedagógicas:

a) Asignación por Director de Unidad de Gestión Educativa Local.

b) Asignación por Director de Gestión Pedagógica.

c) Asignación por Especialista en Educación.

d) Asignación por Especialista en Innovación e Investigación.

e) Asignación por Director de Institución Educativa.

f) Asignación por Subdirector de Institución Educativa.

g) Asignación por cargos jerárquicos de institución educativa.

h) Asignación por trabajo en ámbito rural o de frontera.

i) Asignación por asesoría, formación, capacitación y/o acompañamiento.

Artículo 56. Asignación por tiempo de servicios

El profesor tiene derecho a:

a) Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial, al cumplir veinticinco (25) años por tiempo de servicios.

b) Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial al cumplir treinta (30) años por tiempo de servicios.

Se otorga mediante acto resolutivo en el mes en que el profesor cumpla los 25 ó 30 años de servicios de acuerdo con el informe escalafonario, cuyo pago que autoriza se materializa, como máximo, en el mes siguiente de emitido el acto resolutivo

Artículo 57. Incentivo por estudios de posgrado

El Ministerio de Educación establece un incentivo económico diferenciado para los profesores que obtengan el grado académico de maestría o doctorado, en educación o áreas académicas afines, con estudios presenciales en universidades debidamente licenciadas. Este incentivo se otorga por única vez.

Artículo 58. Subsidio por luto y sepelio

El profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos. Si fallece el profesor, su cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio.

Se otorga mediante acto resolutivo dentro del plazo máximo de 30 días calendarios posteriores a la presentación de la solicitud, cuyo pago que autoriza se materializa, como máximo, en el mes siguiente de emitido el acto resolutivo.

Artículo 59. Compensación por tiempo de servicios

El profesor recibe una compensación por tiempo de servicios, la que se otorga al momento de su cese, a razón del ciento por ciento (100%) de su RIM, por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales.

Se otorga mediante acto resolutivo en el mes en el que el profesor cesa de la carrera pública del docente, cuyo pago que autoriza se materializa, como máximo, en el mes siguiente de emitido el acto resolutivo.

Artículo 60. Carácter de las asignaciones, incentivos y subsidios

Las asignaciones, incentivos y subsidios establecidos en la presente Ley no tienen carácter remunerativo ni pensionable, tampoco se incorporan a la RIM del profesor, no forman base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.

TÍTULO QUINTO
JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO XIII
JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 61. Jornada laboral

La jornada de trabajo del profesor se determina de acuerdo al área de gestión en la que se desempeña:

a) En el área de gestión pedagógica, las jornadas son de veinticuatro (24), treinta (30) y cuarenta (40) horas pedagógicas semanales. La hora pedagógica es de cuarenta y cinco (45) minutos.

b) En el área de gestión institucional la jornada es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales.

c) En el área de formación docente la jornada es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales.

d) En el área de innovación e investigación la jornada es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales.

Artículo 62. Régimen de vacaciones

El profesor que se desempeña en el área de gestión pedagógica goza de sesenta (60) días anuales de vacaciones.

El profesor que se desempeña en las áreas de gestión institucional, formación docente o innovación e investigación, goza de treinta (30) días de vacaciones anuales. En ambos casos, las vacaciones son irrenunciables y no son acumulables.

CAPÍTULO XIV
DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL

Artículo 63. Reasignación

La reasignación es la acción de personal mediante la cual el profesor se desplaza de un cargo a otro igual que se encuentre vacante, en cualquiera de las áreas magisteriales, sin modificarla escala magisterial alcanzada. Se efectúa previo a los procesos de nombramiento y contratación docente, bajo responsabilidad administrativa.
El reglamento de la presente Ley establece los criterios y condiciones para la reasignación.

Artículo 64. Causales de reasignación

Las causales de reasignación son:
a) Por razones de salud.
b) Por interés personal.
c) Por unidad familiar.
d) Por racionalización.
e) Por situaciones de emergencia.
El reglamento de la presente Ley establece los procedimientos para la reasignación.

Artículo 65. Permuta

La permuta es la acción de personal mediante la cual dos profesores de la misma escala magisterial y que desempeñan el mismo cargo en igual modalidad, forma, nivel, ciclo y especialidad educativa, intercambian plazas.

La solicitud de permuta procede luego de permanecer, por lo menos, dos (2) años trabajando en la institución educativa de origen y se realiza con conocimiento previo del director.

Artículo 66. Encargatura

El encargo es la acción de personal que consiste en ocupar un cargo vacante o el cargo de un titular mientras dure la ausencia de este, para desempeñar funciones de mayor responsabilidad.

El encargo es de carácter temporal y excepcional, no genera derechos y no puede exceder el período del ejercicio fiscal.

Artículo 67. Licencias

La licencia es el derecho que tiene el profesor para suspender temporalmente el ejercicio de sus funciones por uno (1) o más días.

Las licencias se clasifican en:

a) Con goce de remuneraciones

a.1 Por incapacidad temporal.

a.2 Por maternidad, paternidad o adopción.

a.3 Por siniestros.

a.4 Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos.

a.5 Por estudios de posgrado, especialización o perfeccionamiento, autorizados por el Ministerio de Educación y los gobiernos regionales, sea en el país o en el extranjero.

a.6 Por asumir representación oficial del Estado peruano en eventos nacionales y/o internacionales de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.

a.7 Por citación expresa, judicial, militar o policial.

a.8 Por desempeño de cargos de consejero regional o regidor municipal, equivalente a un día de trabajo semanal, por el tiempo que dure su mandato.

a.9 Por representación sindical, de acuerdo a las normas establecidas por el Ministerio de Trabajo

a.10 Por capacitación organizada y autorizada por el Ministerio de Educación o los gobiernos regionales.

b) Sin goce de remuneraciones

b.1 Por motivos particulares.

b.2 Por capacitación no oficializada.

b.3 Por enfermedad grave del padre, cónyuge, conviviente reconocido judicialmente o hijos.

b.4 Por desempeño de funciones públicas o cargos de confianza. El trámite de la licencia se inicia en la institución educativa y concluye en las instancias superiores correspondientes.

Artículo 68. Destaque

Es la acción de personal que autoriza el desplazamiento temporal de un profesor a otra instancia a pedido de esta, debidamente fundamentado, para desempeñar funciones en la entidad de destino.

Artículo 69. Permisos

Son las autorizaciones otorgadas por el director para ausentarse por horas del centro laboral, durante la jornada de trabajo. Se concede por los mismos motivos que las licencias.

CAPÍTULO XV

PROCESO DE RACIONALIZACIÓN DE PLAZAS

Artículo 70. Obligatoriedad de la racionalización

La racionalización de plazas en las instituciones educativas públicas es un proceso permanente, obligatorio y prioritario, orientado a optimizar la asignación de plazas docentes en función de las necesidades reales y verificadas del servicio educativo.

Artículo 71. Responsabilidad del proceso de racionalización

El Ministerio de Educación dicta las normas aplicables al proceso de racionalización. El proceso de racionalización está a cargo de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) e

instituciones educativas según corresponda, debiendo identificar excedencias y necesidades de plazas de personal docente de las instituciones educativas, buscando equilibrar la oferta y demanda educativa, observando la realidad geográfica y socio-económica, así como las condiciones pedagógicas.

TÍTULO SEXTO
EL DOCENTE DE CETPRO CONTRATADO

CAPÍTULO XVI
CONTRATACIÓN

Artículo 72. Contratación

Las plazas vacantes existentes en las instituciones educativas no cubiertas por nombramiento, son atendidas vía concurso público de contratación docente. Para postular se requiere ser profesional con título de profesor o licenciado en áreas técnicas. Excepcionalmente pueden ejercer la docencia bajo la modalidad de contrato, profesionales de otras disciplinas y personas con experiencia práctica reconocida en áreas afines a su especialidad u oficio. Los profesores contratados no forman parte de la Carrera Pública Magisterial.

Artículo 73. Política de contratación

El Ministerio de Educación define la política sectorial de contratación docente. Los profesores contratados participan en el programa de inducción docente establecido en la presente Ley.

Artículo 74. Remuneración del profesor contratado

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, determina la remuneración del profesor contratado. Esta remuneración puede alcanzar hasta el valor establecido para la primera escala magisterial. En el caso de los profesores que laboren menos de la jornada de trabajo, dicho pago se realiza en forma proporcional a las horas contratadas.

Artículo 75. Contratos por períodos menores a treinta días

Los contratos por períodos menores a treinta días son cubiertos a propuesta del director de la institución educativa en las plazas en las que se genere la ausencia del profesor titular.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA. Ubicación de los profesores de la Ley 29944 en las escalas magisteriales

Los profesores nombrados pertenecientes al régimen de la Ley 29944, comprendidos en las escalas magisteriales I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII, son ubicados en las mismas escalas magisteriales.

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de noventa días calendarios contados a partir de su vigencia.

TERCERA. Derogatoria

Dejar sin efecto todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Lima, junio del 2023

FLAVIO CRUZ MAMANI
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ISAAC MITA ALANOCA

Waldemar Cerrón

BERNARDO QUITO

Margot Palacios

ALEX FLORES.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **21** de **julio** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **5600/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE; y**
2. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

JAVIER ÁNGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La modalidad de Educación Técnico-Productiva es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva competitiva, sostenible y humana; atiende a personas a partir de los 14 años de edad que buscan lograr su inserción o reinserción en el mercado laboral; asimismo, complementar y convalidar la educación para el trabajo ofrecida en la Educación Básica y reconocer sus experiencias laborales.

La Educación Técnico-Productiva es una modalidad que articula las dos etapas del Sistema Educativo, entre la educación básica y la educación superior, está orientada a la adquisición de competencias laborales y de emprendimiento en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo, con énfasis en las necesidades productivas a nivel regional y local.

Los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO) son instituciones educativas de formación técnica intermedia entre la Educación Básica y la Educación Superior Técnica, donde brindan formación técnica, con la capacidad y conocimientos necesarios para el ejercicio de sus actividades orientado a la formación integral de las personas, que responda a las necesidades del país, del mercado laboral, y de su articulación con los sectores productivos.

Los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO) son instituciones educativas de formación técnica intermedia entre la Educación Básica y la Educación Superior Técnica, donde brindan formación técnica orientado a las características regionales de la producción, la demanda industrial, la oferta y demanda del mercado laboral del país.

Actualmente en nuestro país se atraviesa una escasez de técnicos, debido a la falta de interés de los jóvenes para estudiar en una institución técnica o en un centro de educación técnico productiva, ello como consecuencia de la falta de calidad de dichos centros de estudios.

Desde el 2003 con la promulgación de la Ley 28044, y con la dación de la ley 29944 no se ha fortalecido la educación técnico productiva para que los jóvenes adquieran capacidades y competencias técnicas que permitan satisfacer el requerimiento de mano de obra demandada en el país; esta realidad se refleja en que existe un solo CETPRO con licenciamiento.

El Ministerio de Educación, como ente rector del sistema educativo, pese al tiempo transcurrido no ha implementado una reforma integral de la educación

técnica productiva, esto se manifiesta en la ausencia de conexión de los aprendizajes con las necesidades y demandas del entorno socioeducativo y productivo vinculados al mercado laboral y al desarrollo regional; asimismo no se ha logrado articular la educación técnico productiva con la educación básica, y a su vez con la educación técnico superior.
Por otro lado, el actual régimen laboral a la que pertenecen los docentes de educación técnico productiva, como es la Ley 29944, no ha permitido el ingreso de nuevos docentes de educación técnico productivo, desde la vigencia de la Ley de Reforma Magisterial, es decir desde el 26 de noviembre de 2012, se ha ejecutado cuatro (4) procesos de nombramiento para docentes de educación inicial, primaria y secundaria, empero no se ha ejecutado ningún proceso de nombramiento para los docentes de educación técnico productiva, ello debido a la exigencia especial de las capacidades y competencias para dicha forma del servicio educativo, de ahí la necesidad de formular un régimen laboral propio para los docentes que laboran en los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO) par.

A través del Decreto Legislativo 1375 se modifica diversos artículos de la Ley N° 28044, sobre Educación Técnico – Productiva, entre otras disposiciones, se señala que la Educación Técnico – Productiva tiene por finalidad proveer de competencias laborales que faciliten la inserción en el mercado de trabajo de los y las estudiantes y egresados; así como promover la continuidad de sus estudios para que logren mayores niveles formativos a lo largo de su vida. Asimismo, la norma hace referencia a la optimización de la educación técnico – productiva pública y privada, el mismo que comprende, entre otros, los procesos de creación, reorganización, fusión, escisión y cierre de Centros de Educación Técnico – Productiva y Programas de Estudios. El proceso de optimización de la Educación Técnico – Productiva pública se desarrolla en el ámbito regional, de forma permanente, con una visión prospectiva, en el marco de la Planificación Regional de la Educación Técnica – Productiva, alineada a la planificación de la Educación Superior Tecnológica desarrollada por el Organismo de Gestión de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica Públicos. En este contexto normativo, a efectos de concretar los fines de la educación técnico productiva, urge la necesidad de fortalecer las competencias de sus docentes a través de un régimen laboral propio.

La Educación es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos; aporta al logro de su desarrollo integral, promueve su libertad y autonomía, y contribuye al ejercicio pleno de otros derechos humanos. [1]

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), de fecha 19 de diciembre de 1966, norma que refiere sobre una serie de instancias relativas al derecho a la educación, acerca de las cuales el Perú ha contraído una serie de obligaciones respecto a él. Así por ejemplo dicho instrumento internacional; Manual de Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1966, 9) estipula que: Los Estados Partes en el presente Pacto **reconocen el derecho de toda persona a la educación.** Convienen en que **la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana** y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz. El Perú, con miras a lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación y en concordancia a lo suscrito en el PIDESC (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales); en el Manual de la ONU (Organización de las Naciones Unidas,1966) asume como un compromiso, en su artículo 13. 2 que:

i) La enseñanza primaria sea obligatoria y asequible a todos gratuitamente, siendo obligatorio además el fomento o identificación, en la medida de lo posible, de la educación fundamental para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria.

ii) La enseñanza secundaria, en sus diferentes formas (incluso la técnica y profesional), debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita.

iii) Se debe proseguir activamente el desarrollo del sistema escolar en todos los ciclos de la enseñanza implantar un sistema adecuado de becas, y mejorar continuamente las condiciones materiales del cuerpo docente. En virtud de lo

[1] Fuente: UNESCO Lima. (2019). La elección de la profesión educativa y de la Carrera Pública Magisterial: Un estudio cualitativo en cuatro regiones del país.

pactado el Estado peruano se comprometió en respetar principios que deberían regir la educación actual, como señala el mismo pacto, el estado peruano ha asumido como suyos dichos principios y tiene que dotarlos de una ejecución y extensión a cada parte del territorio peruano.

En síntesis, el derecho a la educación debe ser entendido como el acceso a una educación de calidad, que permita y logre un efectivo aprendizaje, orientado hacia el desarrollo integral de la persona humana. [2]

La Constitución Política del Perú en el artículo 13° establece que **la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza**. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo. También en el artículo 14° nos menciona que la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad. **Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país**. La formación ética y cívica y la enseñanza de la Constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar. La educación religiosa se imparte con respeto a la libertad de las conciencias. La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa. Los medios de comunicación social deben colaborar con el Estado en la educación y en la formación moral y cultural.

Es, por tanto, una responsabilidad del Estado el reconocer y garantizar la libertad de enseñanza. A los padres, por su parte, se les asigna el compromiso de educar debidamente a sus hijos. En contrapartida, a los padres les asiste el derecho de escoger los centros de educación, así como de participar activamente en el proceso educativo

La necesidad de una carrera pública del docente de CETPRO es la respuesta del estado frente a los problemas del sistema educativo, pensada como una herramienta para mejorar los problemas de la calidad de educación estableciendo un régimen único para los docentes de CETPRO del sector público, una nueva carrera pública del docente de educación técnico productiva,

[2] Fuente: Flores, E. (2014). Relación entre Política Educativa con la calidad de la Educación en la Universidad Privada SISE. Perú: USMP.

estableciendo una política remunerativa y evaluaciones que valore el mérito y la capacidad.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La entrada en vigencia de un régimen laboral propio a favor de los docentes de CETPRO, incidirá en la prestación del servicio educativo, toda vez que el docente de CETPRO cumple un papel muy importante en la formación de los estudiantes, sus funciones se centran fundamentalmente en proveer de competencias laborales que faciliten la inserción en el mercado de trabajo de los y las estudiantes y egresados; así como promover la continuidad de sus estudios para que logren mayores niveles formativos a lo largo de su vida.

IV. IMPACTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa no contraviene la Constitución Política o las normas del ordenamiento jurídico, muy por el contrario, materializa el mandato constitucional previsto en el artículo 14 de la Constitución Política referido al derecho a la educación, así como el derecho al trabajo de los docentes de CETPRO, a efectos de lograr una reivindicación histórica en sus derechos laborales que incide directamente en la mejora de la prestación del servicio educativo.

V. RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene relación con las siguientes políticas:

Décimo Segunda Política de Estado: Acceso Universal a una Educación Pública Gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y del deporte

En virtud de esta política nacional, el Estado se compromete a garantizar el acceso universal e irrestricto a una educación integral, pública, gratuita y de calidad que promueva la equidad entre hombres y mujeres, afiance los valores democráticos y prepare ciudadanos y ciudadanas para su incorporación activa a la vida social.

Décimo Cuarta Política de Estado: Acceso al empleo pleno, digno y productivo

En virtud de esta política nacional, el Estado se compromete a promover y propiciar el empleo pleno, digno y productivo, en este sentido se reconocerá a los docentes de CETPRO un empleo digno mediante su inserción en una carrera pública propia, el mismo que incidirá en la mejora del servicio educativo a favor de miles de estudiantes.