Proyecto de Ley N°.....294/2021-CR

El grupo parlamentario Perú Libre, a iniciativa del congresista de la República que suscribe, Wilson Rusbel Quispe Mamani, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente PROYECTO DE LEY:

FORMULA LEGAL

El Congreso de la República. Ha dado la siguiente Ley:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS
28 SEP 2021
RECIBIDO
Firma..... Hora... 10:15 a.m.

PROYECTO DE LEY.

NUEVA LEY DEL PROFESORADO

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
DEL PROFESORADO

Artículo I °. El profesor. -
El profesor es un profesional con título pedagógico; agente fundamental de la educación en la sociedad, presta un servicio público dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y la comunidad a una educación de alta calidad, adecuada a las exigencias del desarrollo plurinacional sustentable. El ejercicio de su profesión exige un decidido compromiso social y de permanente perfeccionamiento para contribuir con la familia, la comunidad y el Estado a la democracia económica y social del país.

Artículo 2º. Marco ético y ciudadano de la profesión docente. -
El ejercicio de la profesión docente se realiza en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y de la colectividad, en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente educandos comprometidos con el desarrollo plurinacional sustentable. El fundamento ético para su actuación

profesional con el respecto a los derechos humanos, a los derechos especiales y dignidad de niños y niñas, adolescentes, jóvenes y adultos, y el desarrollo de una cultura de paz, de equidad y solidaridad que fortalezca la identidad peruana, la democracia y el desarrollo social.

Artículo 3º. Otras disposiciones aplicables al profesorado. -
Son aplicables al profesorado las disposiciones que se dicten, respectivamente, en favor de los trabajadores del sector público y del privado en cuando sean compatibles con la presente Ley.

CAPÍTULO II
PRINCIPIOS Y FINALIDAD

Artículo 4º. Principios. -

El ejercicio de la profesión docente se rige por los siguientes principios:

a) Defensa y desarrollo de la materia viva como principal riqueza del planeta, expresada en los seres vivos y la biosfera en general.
b) Desempeño profesional al servicio del desarrollo plurinacional y social sustentable del país.
c) Promoción de la identidad cultural peruana a partir de la educación intercultural.
d) Liderazgo social para promover los derechos humanos. la justicia social, la ética profesional y la democracia en el país.
e) Calidad profesional y educativa al servicio del pueblo peruano.
f) Desarrollo de la interrelación científico-artística y ética como base de la creatividad, innovación y formación integral del ser humano.

Artículo 5º. Finalidad. -

La presente ley tiene por finalidad:

a) Generar las condiciones suficientes para que el profesorado se ponga al servicio del desarrollo plurinacional y social sustentable del Perú.
b) Garantizar y concretar el derecho de todos los peruanos a una educación de alta calidad, especialmente de los sectores más desprotegidos y marginados.
c) Promover la formación y compromiso social de un profesorado de alto nivel profesional, que se constituya en decisivo factor del desarrollo educativo. científico. tecnológico y cultural del pueblo peruano.

d) Promover el mejoramiento sostenido del nivel profesional y de la idoneidad del profesorado para el logro de los aprendizajes y del desarrollo integral de los estudiantes.

e) Revalorar la función docente brindando al profesorado adecuadas condiciones de vida y de trabajo, que permitan un eficiente desempeño profesional y la consecución de un alto nivel de desarrollo humano.

f) Valorar el mérito con el desempeño laboral del profesorado y brindar condiciones justas y de igualdad de oportunidades para el ascenso a los diversos niveles de la carrera pública magisterial.

TÍTULO SEGUNDO
NORMAS GENERALES DEL PROFESORADO

CAPÍTULO III

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA LA DOCENCIA

Artículo 6º. De la formación inicial. -

La formación inicial del profesorado se realiza con los institutos superiores pedagógicos y en las universidades que cuenten con facultades o escuelas de educación, debidamente acreditadas y licenciadas por el SINEACE y la SUNEDU, respectivamente.

Artículo 7º. Objetivos. -

Son objetivos de la formación del profesorado:

a) Constituir un profesional comprometido con el desarrollo social y plurinacional del país, de acuerdo con los criterios de un Plan Plurinacional de Educación formulado por el Estado y las comunidades peruanas.

b) Intensificar el conocimiento de la historia, realidad y cultura peruanas para constituirse con efectivo factor del desarrollo social sustentable del país.

c) Constituir un profesional conocedor de la problemática educativa del Perú.

d) Facilitar el desarrollo integral de la personalidad del profesor.

e) Promover una adecuada preparación pedagógica y cultural del futuro docente para asegurar un desempeño eficiente con su labor educativa.

f) Formar un profesional de la educación motivado por un compromiso vocacional de perfeccionamiento ético, científico, cívico e intercultural que le permita influir en el desarrollo educativo y social de las comunidades peruanas.

Artículo 8º. Sobre la titulación. -

La formación inicial del profesorado se realiza en no menos de diez semestres académicos. La práctica preprofesional es indispensable para la graduación o titulación del profesor. El título profesional se obtiene mediante una clase modelo y la sustentación de una tesis basada en la investigación de la problemática educativa del país.

Artículo 9º. Interculturalidad y equidad social. -

Los institutos superiores pedagógicos y las universidades con programas de Educación consideran obligatoriamente en la formación profesional del profesorado el conocimiento de la cultura y lengua de los pueblos originarios, en los marcos de una educación intercultural bilingüe de alta calidad, concordante con la realidad plurinacional y pluricultural del país; y con la promoción de igual ciudadanía para lodos los peruanos.

Artículo 10º. Títulos y grados. -

Los profesionales con educación pueden acceder a los siguientes títulos:

a) Profesor, otorgado por los institutos superiores pedagógicos.

b) Licenciado en Educación, otorgado por las universidades.

Para el ejercicio profesional y para la carrera pública magisterial, ambos son equivalentes. Los estudios efectuados con los institutos son convalidables en las universidades de acuerdo con la ley y con los estatutos de ellas.

Los titulados en institutos superiores pedagógicos tienen derecho a solicitar en cualquier universidad que cuente con facultades de Educación, estudios de complementación para acceder al grado de bachiller. Estos estudios no exceden los dos semestres académicos.

Artículo 11º. Convalidación y revalidación de estudios. -

Los estudios seguidos en el extranjero se revalidan de acuerdo con la normatividad vigente, tomando en cuenta los acuerdos internacionales.

CAPÍTULO IV

Perfeccionamiento, especialización y autoformación docente

Artículo 12°. Programa de perfeccionamiento y autoformación docente. -

A partir del Ministerio de Educación se generará el Programa Nacional de Perfeccionamiento y Autoformación Docente que contará con la contribución de universidades, instituciones dedicadas a la investigación educacional, institutos pedagógicos, expertos del sector estatal y privado, etc., con miras a la

conformación de un Centro de Altos Estudios Magisteriales gestionado por el Estado y de funcionamiento descentralizado.

Artículo 13º. Finalidad del programa. –

programa de perfeccionamiento permanente y autoformación docente se basa en dos aspectos complementarios y tiene por finalidad.

a) Organizar y desarrollar para el profesorado en servicio programas de actualización, especialización y perfeccionamiento destinados a elevar la calidad del desempeño profesional y educativo de los docentes.
b) Promover y estimular la autoformación del profesorado como aspecto central de su perfeccionamiento continuo.

Ambos aspectos deben responder a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes, a la mejora de la gestión educativa, a la superación de las deficiencias del profesorado y a las necesidades del desarrollo comunal y plurinacional.

Artículo 14º. Gestión de las actividades del Programa. -

Las actividades del programa de perfeccionamiento permanente son normadas por el Ministerio de Educación dentro del Sistema de Formación Continua. En la organización y gestión de las mencionadas actividades participan, además del Ministerio de Educación, las instancias de gestión educativa descentralizada y las instituciones educativas, en función de las necesidades locales, regionales y plurinacionales de desarrollo educativo y social.

La Comisión de Evaluación de cada institución o red educativa identifica las necesidades de formación y perfeccionamiento del profesorado y recomienda que sean atendidas tomando en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño profesional y los requerimientos de cada institución educativa y de la comunidad, las instituciones unidocentes o multigrado que no pertenezcan a una red son apoyadas con esta función por la Unidad de Gestión Educativa Local correspondiente.

Artículo 15º. Promoción de la Autoformación Docente. -

El Ministerio de Educación y las instancias de gestión educativa descentralizada promueven la autoformación docente brindando acceso fácil y barato a libros, revistas, CD y programas innovadores de educación y pedagogía a través de Internet. Además, organizando bibliotecas especializadas al servicio del docente en cada UGEL, y promoviendo concursos anuales de innovación e investigación educacional a nivel local, regional y nacional. La institución educativa presta especial apoyo y calificación a sus docentes investigadores, y programa jornadas pedagógicas que estimulen el desarrollo profesional y cultural del profesorado.

Artículo 16º. Posgrados en educación. -

El Ministerio de Educación y las Direcciones Regionales de Educación promoverán de modo prioritario diplomados y posgrados que formen docentes líderes en las áreas principales del desarrollo pedagógico y en aquellos aspectos educacionales que permitan impulsar el desarrollo local, regional y plurinacional. Su obtención da lugar a la acumulación de puntajes válidos para las evaluaciones de desempeño y ascenso.

Artículo 17º. Formación y perfeccionamiento de directores y subdirectores. -

El Ministerio de Educación normará y organizará el Programa Nacional de Formación y Perfeccionamiento de Directivos de instituciones educativas. Podrán participar en este programa, además de los directivos en función. todo docente que quiera formarse para ejercer cargos de dirección.

Artículo 18º. Becas. -

El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales otorgan becas al profesorado para realizar estudios de maestría o doctorado en educación, con universidades del país o del extranjero debidamente acreditadas. Para tales efectos se convoca anualmente un concurso público de selección. Tienen prioridad en este evento el profesorado de zonas de menor desarrollo.

Capítulo V
ÁREAS DE DESEMPEÑO DEL PROFESORADO

Artículo 19º. Áreas. -

El profesorado puede desenvolverse con las siguientes áreas:

a) Docencia. - Comprende al profesorado que ejerce funciones de enseñanza con el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y con la comunidad. También a los que realizan orientación y consejería estudiantil, coordinación y formación entre pares.
b) Administración. - Comprende al profesorado que desempeña cargos directivos y es responsable de la conducción, planificación, supervisión y evaluación de la gestión administrativa y pedagógica. Se ingresa a cargos de dirección a partir del III nivel de la carrera pública magisterial.
c) Investigación e innovación. - Comprende al profesorado que por encargo institucional y por necesidades de la realidad educativa y comunal de la institución genera proyectos de innovación pedagógica e investigación y experimentación educativa. El Ministerio de Educación y sus organismos descentralizados crean las condiciones para hacer de la innovación e investigación educativa una actividad permanente.

d) Asesoría académica. - Comprende a los profesores que se desempeñan como asesores de cada área de desarrollo curricular y realizan funciones de asesoramiento y evaluación formativa en su área respectiva. Eventualmente realizan funciones de acompañamiento pedagógico y mentoría a los profesores nuevos o de aquellos que tienen dificultades en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje. El profesorado que se desenvuelve con esta área de desempeño laboral constituye un factor clave con los procesos de evaluación continua y formativa del desempeño laboral.

Capítulo VI
JORNADA LABORAL Y RÉGIMEN DE VACACIONES

Artículo 20º. Jornada ordinaria de la docencia. -

La jornada ordinaria de trabajo semanal del profesorado es de treinta horas pedagógicas de 45 minutos, y comprende horas de docencia en el aula y horas de actividades curriculares y comunales complementarias.

La jornada ordinaria de los asesores es de treinta horas semanales y comprende doce horas de docencia con el aula. Las dieciocho horas semanales adicionales comprenden tiempo de asesoramiento efectivo y evaluación formativa del desempeño docente.

La jornada de los directivos es de cuarenta horas cronológicas semanales.

En los casos en que el profesorado trabaje un número de horas diferente a la jornada laboral ordinaria, por razones de nivel educativo. modalidad, especialidad o disponibilidad de horas en la institución educativa, el pago de su remuneración se hace de acuerdo con las horas trabajadas. No goza de remuneración adicional el profesorado que percibe una asignación al cargo por su trabajo directivo, administrativo o pedagógico.

Artículo 21 º. Régimen de vacaciones. -

Los profesores y asesores que laboran en el área de la docencia en los niveles y modalidades de Educación básica regular, Educación técnico productiva, Educación especial y Básica alternativa gozan de sesenta días anuales de vacaciones al término del año escolar. Los profesores que trabajan en el área de administración gozan de treinta días de vacaciones anuales, las que se hacen efectivas en el tiempo fijado por la Dirección. Las vacaciones son irrenunciables y efectivas, no son acumulables ni sujetas a imposición laboral.

El profesorado recibe en el periodo vacacional la misma remuneración que percibe mensualmente durante el año lectivo.

Capítulo VII
DEBERES Y DERECHOS DEL PROFESORADO

Artículo 22 º. Deberes. -

Son deberes del profesorado:

a) Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la solidaridad, la tolerancia, los derechos humanos, la Constitución, la preservación del medio ambiente y el desarrollo de una cultura de paz con justicia social.
b) Autoeducarse y ejercer la docencia estableciendo respetuosa y fructífera relación con el estudiantado, que permita atender de modo eficaz, integral y responsable el proceso educativo del alumnado.
c) Educar con el ejemplo mediante un comportamiento ético, laborioso y cívico que promueva la justicia social, la perseverancia en el estudio y el trabajo, y el rechazo a todo tipo de discriminación por raza, género, religión, creencias, idioma, discapacidad, opinión, identidad, condición económica o cualquier otro motivo.
d) Esforzarse por generar una Información educativa de alto nivel y de compromiso con el país con los estudiantes de la institución educativa donde labora.
e) Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural, social y ciudadano de los miembros de la institución educativa donde labora, de la comunidad local y regional.
f) Contribuir la integración de la escuela a la comunidad, y al conocimiento, respeto y valoración de la diversidad cultural de la sociedad peruana, de las lenguas originarias y de la plurinacionalidad.
g) Generar una relación respetuosa e interactiva con los padres de familia e informarles sobre los procesos educativos, pedagógicos y el rendimiento escolar de sus hijos e hijas, estimulando su compromiso de contribuir a la mejora de su desempeño escolar.
h) Aportar a la formulación y ejecución del Proyecto Educativo Institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que le competen.
i) Cumplir con puntualidad, responsabilidad y alta calidad el trabajo con la institución educativa y los horarios.
j) Coadyuvar con respeto y creatividad al trabajo con equipo del profesorado de la institución educativa.

k) Participar en el programa de perfeccionamiento permanente que se desarrolla en las instituciones, redes educativas, UGEL, direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.
l) Participar con los procesos y sistemas tutoriales que desarrollo la institución educativa.
m) Cuidar los bienes, infraestructura, materiales educativos de la institución educativa, hacer uso óptimo de ellos y rendir cuentas de los bienes institucionales a su cargo.
n) Abstenerse de realizar en la institución educativa actividades que contravengan los fines y objetivos de la tarca educacional y formativa de la escuela.
o) Cumplir las disposiciones de la Ley General de Educación y Cultura, de la presente ley y sus respectivos reglamentos.

Artículo 23 º. Derechos. -

El profesorado tiene derecho a:

a) Gozar de buenas condiciones de vida y de trabajo que constituyan la base de un eficiente cumplimiento de sus funciones y de un alto nivel de desarrollo humano.
b) Gozar de estabilidad laboral con la plaza, nivel, lugar y centro de trabajo, con concordancia con los alcances de la presente ley.
c) Percibir oportunamente una remuneración justa y adecuada a su alta misión, que corresponda a su nivel magisterial y que le permita dedicarse exclusivamente a la tarea de educar con una institución educativa.
d) Recibir las asignaciones e incentivos económicos o de otra índole, como reconocimiento de sus méritos, desempeño laboral, experiencia, formación, idoneidad profesional y responsabilidad en el cargo.
e) Gozar de autonomía profesional en el cumplimiento de las tarcas pedagógicas y educativas que le competen, dentro de las condiciones del proyecto educativo institucional en ejecución, y de la normatividad vigente.
f) Participar con la formulación, ejecución y evaluación de los planes nacional, regional y local de educación, y con los proyectos y procesos de gestión educativa regional, local e institucional.
g) Acceder a los beneficios del Programa Nacional de Perfeccionamiento y Autoformación Docente, y a otros de carácter cultural y social fomentados por el Estado.

h) Ser evaluado con criterio formativo de manera justa, adecuada y transparente. Conocer los resultados de su evaluación personal y tener opción a solicitar su revisión.

i) Laborar en locales adecuados a los requerimientos del trabajo educativo, y en condiciones de salubridad y seguridad.

j) Recibir del Estado apoyo permanente y subvención para su perfeccionamiento, especialización y estudios de posgrado con instituciones del país y del extranjero.

k) Ser considerado prioritariamente y en estricto orden de mérito con los convenios de intercambio educativo.

l) Recibir apoyo prioritario del Estado para acceder a la vivienda propia o para mejorarla dentro de los criterios de consecución de un hábitat saludable.

m)Pagar el 50% de tarifa con los transportes públicos en horarios de trabajo y en los espectáculos públicos de carácter cultural.

n) Ascender en la carrera pública magisterial con base al mérito docente, sin discriminación por razones políticas, religiosas, económicas, de raza, género, discapacidad o de cualquier otra índole.

o) Licencias, permutas y reasignaciones de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y su reglamento.

p) Gozar de vacaciones y de otros derechos laborales que la Ley y la Constitución Política establezcan.

q) Seguridad social extensiva a la familia y tratamiento oportuno, pertinente e integral en caso de enfermedades de alto riesgo o terminales.

r) Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicio incluso de aquellos interrumpidos por motivos políticos o sindicales, para los beneficios laborales establecidos por Ley.

s) Recibir compensación por tiempo de servicios y subsidio por luto y sepelio.

t) La seguridad social por salud, cese o jubilación que promueva adecuados niveles de calidad de vida.

u) Gozar de libre asociación y sindicalización, del derecho a la negociación colectiva y huelga.

v) Reingresar al servicio si no hubiera alcanzado la edad de jubilación y no exista impedimento legal.

w) No ser sancionado con suspensión o destitución sin previa investigación y proceso administrativo disciplinario.

CAPÍTULO VIII
SINDICALIZACIÓN Y ASOCIACIÓN

Artículo 24º. Libertad de sindicalización y asociación. -
El profesorado tiene derecho a la libre sindicalización y asociación. El Ministerio de Educación reconoce y garantiza el desarrollo de las funciones del profesorado que ejerce representación sindical, gremial y asociativa, de acuerdo con lo que dispone la ley. El reconocimiento oficial de sindicatos. gremial y asociaciones se hace de acuerdo a ley.

Artículo 25º. Auto sostenimiento. -
Son procedentes los descuentos por planilla para cotización sindical con expresa autorización de cada afiliado al sindicato.

Artículo 26º. Sobre la negociación. -
Las reivindicaciones salariales, laborales y profesionales del profesorado se resuelven mediante negociaciones entre las autoridades educativas y la organización sindical del profesorado.
Si las negociaciones terminan con desacuerdo y ruptura, la organización sindical del profesorado puede poner con práctica su derecho de huelga y otras medidas propias del mundo laboral.

CAPÍTULO IX
SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Artículo 27º. Seguridad social. -
El profesorado tiene derecho a recibir todas las prestaciones de salud y seguridad que brinda EsSalud y a la conformación de un sistema de salud propio que atienda las enfermedades de más alto riesgo y peligrosidad, constituido a partir de los fondos de la Derrama Magisterial.

Artículo 28º. Vivienda con zonas rurales y de frontera. -
Los locales escolares de la educación pública que funcionen en zonas rurales y de frontera, incluirán viviendas para profesores con servicio de teléfono e internet.

Artículo 29º. Programa de vivienda magisterial. -
El Ministerio de Educación con coordinación con el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y con las organizaciones representativas del

profesorado, generarán programas de financiamiento y construcción de viviendas propias para el magisterio de la escuela pública.

Para tal efecto se constituirá el Proyecto Especial de Vivienda Magisterial descentralizado, con un directorio conformado por representantes del Ministerio de Educación, del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y por delegados de las organizaciones representativas del magisterio de nivel regional. El Estado reserva para el profesorado el 20% de viviendas con todos los programas que realice.

Artículo 30º. Fondo de la Casa del Maestro. -

Créase con el sector Educación el fondo pro Casa del Maestro, para la construcción de complejos magisteriales, administrados por sus organizaciones representativas, para brindar al profesorado prestaciones de cultura, perfeccionamiento profesional, abastecimiento, salud y turismo.

CAPÍTULO X
ESTÍMULOS Y SANCIONES

Artículo 31 º. Estímulos. -

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

a) Mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares.
b) Agradecimientos, felicitaciones, condecoraciones mediante resoluciones directoral, ministerial o suprema.
c) Becas, viajes de estudio y pasantías en el interior o exterior del país.
d) Bonificación hasta con un 40% del puntaje válido para las evaluaciones de desempeño profesional, por trabajo destacado en los procesos de enseñanza-aprendizaje e investigaciones que favorezcan el desarrollo de la institución educativa.
c) Asignaciones especiales, concursos y publicación de trabajos promovidos por el Ministerio de Educación, los gobiernos regionales y locales, para impulsar la investigación educacional y la producción intelectual del profesorado.

Artículo 32º. Sanciones. -

Las sanciones se establecen como correctivos y se refieren al desempeño técnico, pedagógico, ético y ciudadano de la función docente las establecidas en la presente ley son:

a) Amonestación verbal o escrita
b) Suspensión en el cargo sin goce de remuneraciones hasta por tres años
c) Destitución del servicio

Las sanciones indicadas con los puntos b) y c) se aplican previo proceso administrativo, cuya duración no será mayor de cuarenta y cinco días hábiles improrrogables, durante los cuales el docente imputado tendrá derecho a realizar sus descargas y ser escuchado.

Cuando el proceso administrativo contra un docente se origina en una denuncia judicial o administrativa sobre la presunta comisión de un delito de violación de la libertad sexual y conductas de hostigamiento sexual en agravio de un(una) estudiante, en tanto concluya el proceso administrativo sumario el profesor será suspendido de su función docente o administrativa con goce de haber. El Reglamento de la ley indica el procedimiento.

Artículo 33º. Causales de amonestación. -

El incumplimiento debidamente comprobado de las obligaciones del profesor o profesora es causal de amonestación, con debido proceso administrativo. Esta sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior al profesor o al personal jerárquico o directivo de la institución educativa, según sea el caso.

Artículo 34º. Causales de suspensión. -

a) Causar perjuicio a los estudiantes, a la comunidad educativa o a la institución.
b) Cometer reiteradamente las faltas sancionadas con amonestación.
c) Realizar actividades comerciales o lucrativas con beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la institución educativa.
d) Realizar con la institución educativa actividades ajenas a la naturaleza educacional y cultural de ella, y al cumplimiento de las funciones docentes o de dirección.
c) Realizar con la institución educativa actividades de proselitismo político partidario a favor de partidos, dirigencias y movimientos políticos nacionales, regionales o locales.
l) Ejecutar o promover, dentro de la institución educativa, actos de calumnia, difamación, injuria o violencia física con agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
g) Otras que se establezcan de modo fundamentado y pertinente.

El director de la institución educativa o el de la Unidad de Gestión Educativa local, en el caso de directores de II.E,E., son quienes aplican la sanción de suspensión previo proceso administrativo. El Reglamento de la presente ley señala el procedimiento y el tiempo de duración de la sanción.

Artículo 35º. Causales de destitución. -

Son causales de destitución las siguientes faltas, que deben ser debidamente comprobadas:

a) Abandono injustificado del cargo
b) Haber sido condenado por delito doloso
c) Reincidencia con faltas por las que ha recibido sancionado de suspensión
d) Falsificación y adulteración de documentos relacionados en el ejercicio de su actividad profesional
e) Maltratar física y psíquicamente a los estudiantes causándoles daño grave
f) Crear una situación de perjuicio muy grave a los estudiantes y a la institución educativa
g) Desarrollar conductas de hostigamiento sexual y acciones que atenten contra la libertad sexual de estudiantes y miembros de la comunidad educativa, debidamente tipificadas como delitos en las leyes correspondientes
h) Concurrir a la institución educativa con estado de ebriedad o bajo el efecto de estupefacientes y drogas no autorizadas
i) Otras que se establezcan en disposiciones legales y el Reglamento de la presente Ley La sanción de destitución la aplica, previo proceso administrativo disciplinario, el director de la Unidad de Gestión Educativa local. El Reglamento de la presente Ley señala el procedimiento y características de aplicación de la sanción de destitución.

Artículo 36º. Registro de sanciones. -

Las sanciones administrativas y las sentencias judiciales aplicadas al profesor serán consignadas con la sección de deméritos de su Escalafón Magisterial. Con excepción de la separación definitiva y la inhabilitación. los deméritos anotados con la ficha personal de Escalafón prescriben a los cinco años. siempre que se haya observado buena conducta y obtenido informe favorable de su función docente.

TÍTULO TERCERO
La CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

CAPÍTULO XI
CONCEPCIÓN DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 37º. Concepción global del profesorado. -

El profesorado comienza a constituirse de modo definitivo con las escuelas normales, institutos pedagógicos y facultades de educación de las universidades. La etapa más importante del profesorado comprende los años de su actividad como maestro(a) con alguna institución educativa. La etapa complementaria, que actúa como motivadora de la actividad profesional es la de cese o jubilación. Es motivador para todo profesional el saber que la vejez, después del cese, estará debidamente cubierta y. con el caso del profesorado, tener abierta la posibilidad de seguir sirviendo a la sociedad en tareas comunales de orientación, vigilancia de cumplimiento de los derechos ciudadanos y humanos, de docencia donde se vuelque la experiencia acumulada, de impulso a la organización comunal, etc. todo este despliegue debe tener un reconocimiento que debe ser precisado en el Reglamento de la presente Ley. Por tanto, la Ley del Profesorado, debe tomar en cuenta la formación, actividad profesional y jubilación de los docentes. Es decir, lodo el periodo marcado e influido por la actividad profesoral.

Capítulo XII
Estructura de la Carrera Pública Magisterial

Artículo 38º. Estructura. -

La Carrera Pública Magisterial está estructurada por niveles. Acceden a ella quienes tienen título profesional en Educación. Sc registra en el escalafón de cada docente. Los niveles de la Carrera Pública Magisterial son cinco. El tiempo mínimo de permanencia en los niveles en el siguiente:

a) Primer nivel (I) magisterial: cinco años
b) Segundo nivel (II) magisterial: cinco años
c) Tercer nivel (III) magisterial: cinco años
d) Cuarto nivel (IV) magisterial: siete años
e) Quinto nivel (V) magisterial: hasta el retiro de la carrera

El profesorado de instituciones educativas unidocentes y multigrado ubicadas en áreas rurales y zonas de frontera alejada pueden postular al V Nivel si han trabajado en alguna de esas instituciones durante cinco años en el IV Nivel.

Artículo 39º. Otros cargos jerárquicos. -

Establézcase el cargo y función de asesoría académica en las áreas de formación establecidas por el plan curricular. El asesor académico cumplirá un rol especial en la evaluación formativa del profesorado de su área.

Artículo 40º. Estructura y cargos. -

La Carrera Pública Magisterial está estructurada por niveles y no por cargos. El profesorado puede ascender hasta el quinto nivel y desempeñar los cargos comprendidos en cualesquiera de las áreas y niveles, siempre que cumplan con requisitos establecidos.

Artículo 41 º. Finalidad y alcances del Escalafón Magisterial. -

En el Escalafón Magisterial se registra la trayectoria del profesorado nombrado y contratado que presta servicios profesionales en la educación pública. Rige a nivel nacional, es descentralizado y público. La inscripción del profesorado en el escalafón es de oficio. Los docentes tienen la obligación de entregar información y documentación permanentemente actualizada para su correspondiente registro en los organismos de la administración educativa nacional, regional, local e institucional.

El Reglamento de la presente ley establece las funciones que corresponden a las diversas instancias de gestión educativa descentralizada referidas al escalafón y define la información que se debe consignar en el registro escalafonario.

CAPÍTULO XIII
INGRESO Y REINGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 42º. Ingreso a la carrera. -

El ingreso a la Carrera Pública Magisterial se logra mediante concurso público para nombramiento primer nivel y en el área de docencia, en instituciones y programas educativos públicos. Los nombramientos deben hacerse en zonas rurales o urbanas de menor desarrollo relativo de las regiones. El Ministerio de la Educación convoca cada año al concurso para nombramiento en todas las plazas vacantes de las zonas mencionadas, como prioridad, y después del proceso de reasignaciones.

Artículo 43º. Requisito para postular a plaza de nombramiento. -

Para participar en el concurso público de acceso a una plaza de nombramiento se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

a) Ser peruano en pleno ejercicio de sus derechos civiles. En caso de extranjeros, se sujetarán a la legislación que les sea aplicable, especialmente en lo referido a vacantes en instituciones educativas ubicadas en zona de frontera.
b) Poseer título de profesor o licenciado en educación, otorgado por una institución acreditada en formación docente, del país o del exterior; en este último caso el título debe ser revalidado en el Perú.
c) Gozar de salud física y mental que permita ejercer la docencia, y respetar la normatividad pertinente en caso de discapacidad.
d) Para las plazas de institución educativa bilingüe los docentes deben tener manejo fluido y suficiente de la lengua originaria de la comunidad bilingüe y de la cultura local, que le permita cumplir a cabalidad sus funciones educadoras.
e) Para postular a plazas de nombramiento en instituciones de Educación Básica Especial, los docentes deben acreditar especialización en la modalidad.
f) No haber sido condenado por delito doloso
g) No haber sido condenado por delito en contra del honor y la libertad sexual.
h) No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución o resolución judicial que indique despido por comisión de delitos debidamente comprobados.

Artículo 44º. Concurso público para ingreso a la Carrera Pública Magisterial. -

El Ministerio de Educación autoriza anualmente a las direcciones Regionales de Educación la convocatoria de un concurso público para acceder a plazas de nombramiento. Este concurso tiene dos fases complementarias a nivel regional e institucional. Sus resultados son promediables.

a) A nivel regional el concurso es administrado por la Dirección Regional de Educación y se realiza en función de las necesidades de servicios educativos que garanticen el derecho de los peruanos de cada región a una educación de alta calidad. Este concurso debe ser confiable, transparente, objetivo e imparcial. Sobre la base de los instrumentos de gestión vigentes, la Dirección Regional de Educación pública la relación de las plazas vacantes. En esta fase del concurso se toma en cuenta lo dispuesto en el artículo 36º de la Ley N º 27050 y su modificatoria la Ley N º 28164. Se realiza simultáneamente en todas las regiones. Los postulantes a la plaza vacante deben acreditar:

   - Conocimientos de los contenidos que enseña en el nivel, modalidad, forma y especialidad a los que postula.
   - Haber rendido satisfactoriamente las pruebas psicotécnicas de apreciación.

   La Comisión de evaluación de la Dirección Regional de Educación tiene entre sus integrantes a un representante del sindicato magisterial, del Colegio de Profesores regional y a especialistas en evaluación educativa y psicológica provenientes de las universidades de la región. El Reglamento de la presente Ley establece que otros miembros componen la Comisión. Su presidente se elige internamente dentro de la Comisión.

b) El concurso administrado por la institución educativa lo realiza la Comisión de Evaluación Institucional, nombrada por Resolución del director. La Comisión está presidida por el director e integrada por un docente y un padre de familia elegidos por el Consejo Educativo Institucional, por un docente directivo del nivel educativo al que se postula, por el asesor académico del área de formación a la que se postula y un representante de la organización sindical del magisterio que exista en la institución educativa. En esta fase el docente postulante debe acreditar:

   - Competencia metodológica y didáctica mostrada en una clase modelo realizada con estudiantes de los niveles correspondientes de la educación básica

- Uso eficiente y fluido de la lengua originaria con estudiantes en caso de que se postule a una plaza vacante de una institución educativa bilingüe.
- Conocimiento y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

La evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial en las instituciones educativas unidocentes o multigrado la realiza la Unidad de Gestión Educativa Local que deberá comprobar la capacidad metodológica y didáctica el manejo básico de las TIC y el uso de las lenguas originarias en condiciones similares a las señaladas anteriormente.

La Unidad de Gestión Educativa Local supervisa en su jurisdicción, el desarrollo de la evaluación presta y facilita asesoría y apoyo técnico.

Artículo 45º. Bonificación por buen desempeño. -

El profesorado que a lo largo de sus estudios y prácticas de profesionalización hayan logrado el más alto promedio de calificaciones en el cuadro general de méritos de una institución de formación docente debidamente acreditada conforme a ley N º 28740, recibirán una bonificación en sus calificaciones del concurso para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial. Los docentes que durante su labor como contratados se hayan desempeñado de modo eficiente en su trabajo con los estudiantes y padres de familia, y hayan mostrado puntualidad y compromiso laboral, también serán bonificados en su puntaje para ingresar a la Carrera Pública Magisterial. El Reglamento de la presente ley establecerá las características y porcentajes de estas bonificaciones.

Artículo 46º. Ingreso a la Carrera Pública Magisterial

Los docentes que hayan obtenido las más altas calificaciones en el concurso público para ingresar a la Carrera Pública Magisterial, cubrirán por estricto orden de mérito las plazas vacantes disponibles y recibirán de la Unidad de Gestión Educativa Local correspondiente, la Resolución de Nombramiento en el I Nivel magisterial. Con esta resolución el profesor ingresa a la Carrera Pública.

Artículo 47º. Reingreso. -

El reingreso del profesorado a la Carrera Pública Magisterial se realiza en el mismo nivel en que se produjo su cese.

CAPÍTULO XIV
EVALUACIÓN Y ASCENSO EN LA CARRERA

Artículo 48º. La evaluación en la Carrera Pública Magisterial. -
La evaluación del profesorado tiene una finalidad primordialmente formativa y busca estimular permanentemente la capacidad y la superación de los docentes en servicio. Está orientada a mejorar la práctica educativa, la creatividad pedagógica y el desempeño laboral conjunto del profesorado. Es un proceso permanente, continuo, integral, sistemático, objetivo, transparente y confiable.

Artículo 49°. Criterios de evaluación:
Sc consideran los siguientes criterios:

1) Desempeño laboral
   a) Resultados obtenidos en la formación integral de los estudiantes
   b) Desempeño pedagógico y formativo en las sesiones de clase
   c) Grado de cumplimiento en el aula del plan de trabajo asignado, relacionado con la realización eficiente del proyecto educativo institucional
   d) Trabajo con la comunidad educativa para mejorar la calidad del servicio de la institución y para constituirla en importante factor de desarrollo comunal
   c) Comportamiento ético y ciudadano

2) Profesional
   a) Perfeccionamiento profesional permanente en función de las necesidades del servicio, realizado después de la obtención del título profesional de docente
   b) Investigaciones, elaboración de textos escolares y propuestas de innovación pedagógica y educativa funcionales a las necesidades de la institución donde labora y de la educación regional y nacional
   c) Tiempo de servicio en zonas de menor desarrollo, de riesgo de frontera o inhóspito del sector público
   d) Méritos, distinciones. galardones y representación del país en justas y eventos internacionales

   El Reglamento de la presente Ley precisará el peso que tiene cada uno de estos criterios en la evaluación.

Artículo 50º. Evaluación de desempeño profesional. -
La evaluación, del profesorado es un proceso integral, continuo y obligatorio que toma en cuenta todos los aspectos señalados en el artículo 49 º, e implica un seguimiento, monitoreo y retroalimentación permanente del desempeño profesional del docente. El balance calificatorio de este proceso se realiza cada tres años. Si el resultado del balance es desaprobatorio para el docente, al año siguiente se le hará un seguimiento evaluatorio extraordinario, asistiéndole y fortaleciéndole en los aspectos deficientes de su desempeño. En caso de volver a desaprobar tiene derecho a un segundo proceso evaluatorio durante el año siguiente. Si vuelve a desaprobar es destacado por un semestre a un cargo de apoyo administrativo o pedagógico, al final del cual solicita una evaluación de recalificación en la UGEL correspondiente. En el caso extremo de que vuelva a desaprobar, pasa al Programa de Reconversión Laboral del Ministerio de Educación.

Artículo 51 º. Organismo de evaluación del desempeño docente. –

La Comisión de Evaluación de la institución educativa o del Consejo de la Red realiza la evaluación continua y permanente señalada en el artículo 50º, con la asesoría y apoyo técnico de la Unidad de Gestión Educativa Local y del Sistema creado por Ley N º 28740. Esta Comisión está conformada por el director de la institución educativa, por el subdirector o el coordinador académico del nivel, por los asesores académicos de cada área curricular y por un representante del organismo sindical de la institución. Para la realización del balance evaluatorio trianual se podrá recurrir a instituciones de educación superior y a directores de la localidad, especializados en evaluación, No se realizará la evaluación si es que los conformantes de la Comisión de Evaluación no han sido calificados exhaustivamente por el Ministerio de Educación, para esta decisiva función. calificación de los evaluadores se hará de acuerdo con las características de la institución educativa.

Artículo 52º. Definición del ascenso. -
Es el procedimiento que define como carrera al trabajo profesional del profesorado al servicio del Estado. Es un mecanismo de promoción y reconocimiento de la experiencia pedagógica y educacional adquirida, del

buen desempeño profesional y del dominio creciente de competencias educativas en cada nivel magisterial. Implica mejores remuneraciones para el profesorado y lo habilita para asumir cargos de mayor responsabilidad. El fin último es dotar al Estado de profesionales de carrera de alta calidad para que se brinde un mejor servicio a la población peruana.

Artículo 53°. Carácter y criterios de la evaluación para el ascenso. -

La evaluación para el ascenso es de carácter formativo y busca estimular la superación del profesorado en servicio. Es un proceso objetivo, transparente, integral y confiable, normado, monitoreado y aplicado por el Ministerio de Educación. En la evaluación para el ascenso se toman en cuenta:

a) Los resultados de la evaluación del desempeño del profesorado, según artículos 49° y 50° de la presente ley.
b) Un examen nacional propuesto por el Ministerio de Educación que implica el dominio de la teoría pedagógica y conocimientos del área o nivel en que ejerce la función docente.
c) Experiencia establecida de acuerdo con el tiempo de servicios en la educación pública.
d) La aprobación de cursos de especialización perfeccionamiento obligatorio para cada nivel.

El Reglamento de la presente ley precisará la importancia y ponderación de cada uno de estos aspectos en la evaluación para el ascenso, y establecerá las áreas de especialización y perfeccionamiento correspondientes a cada nivel.

Artículo 54°. Requisitos para postular al ascenso de nivel. -

Para postular a nivel magisterial inmediato superior se requiere haber cumplido el tiempo real y efectivo de permanencia en el nivel magisterial previo, según lo establecido en el artículo 38° de la presente ley, y haber aprobado las evaluaciones de desempeño previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

Artículo 55°. Periodicidad y cobertura de vacantes en los concursos de ascenso de nivel.

El Ministerio de Educación convoca anualmente a concurso público nacional para el ascenso, que es ejecutado por las Unidades de Gestión Educativa Local o las entidades correspondientes de acuerdo con las normas y especificaciones técnicas que disponga el Ministerio de Educación.

Los docentes que alcancen los más altos puntajes cubrirán las vacantes disponibles por orden de mérito en el nivel al que postulan. Para establecer el número de vacantes se tomará en cuenta las necesidades de personal calificado y experto que tiene cada región.

Artículo 56º. Comisión de Evaluación del ascenso. -
La Comisión estará formada por el director de las Unidades de Gestión Educativa Local, el jefe del Área de Gestión Pedagógica, un representante de los directores de instituciones educativas que funcionan en el ámbito de las Unidades de Gestión Educativa Local, un representante del sindicato de la localidad y un representante del Colegio de Profesores. Se podrán inscribir convenios con instituciones especializadas públicas o privadas para mejorar la calidad técnica de la evaluación.

CAPÍTULO XV
ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS Y JERÁRQUICOS

Artículo 57º. Cargos directivos y jerárquicos. -
En una institución o programa educativos los cargos directivos de Director y Subdirector están referidos al área de Administración: y los cargos jerárquicos de Coordinador y Asesor están referidos a las áreas de Investigación e Innovación y Asesoría académica.

Artículo 58º. Concurso público para cubrir cargos directivos y jerárquicos. -
El Ministerio de Educación en coordinación con los gobiernos regionales convoca anualmente a concurso público para cubrir plazas de cargos directivos y jerárquicos en las instituciones y programas educativos. El concurso está a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local correspondiente y se realiza en función de las necesidades del servicio educativo. Se caracteriza por ser objetivo, transparente, imparcial y confiable.

Artículo 59 º. Rol y requisitos para postular al cargo de Director. -
El Director es la máxima autoridad de la institución educativa y su representante legal. Dirige la organización de condiciones y facilidades para que el profesorado realice su función docente de modo eficiente, y para que los estudiantes logren mejores aprendizajes.
La función de Director requiere de docentes con un perfil que muestre: capacidad de influir en los demás, automotivación, alto nivel cultural y de

inteligencia emocional. Requisitos para postular al cargo de Director de Institución Educativa son:

a) Tener un mínimo de tres (3) años en el II Nivel Magisterial. En caso de postular a instituciones educativas unidocentes y multigrado debe tener un mínimo de dos (2) años en el II Nivel.
b) Acreditar especialización y perfeccionamiento en gestión educativa, evaluación y didáctica realizados en una institución certificada por el sistema creado por Ley 28740.
c) Presentar y sustentar una propuesta de lineamientos básicos para un proyecto de desarrollo de la institución o programa al que postula.
d) Acreditar buena salud física y mental, sin contravenir lo establecido por la Ley N ° 27050 y su modificatoria, la ley N ° 28 164.
c) No tener sanción vigente por despido, destitución o resolución judicial debidamente procesada.

De modo complementario se valorará el haber ejercido cargo directivo o jerárquico en una institución educativa.

Artículo 60°. Rol y requisitos para postular al cargo de Subdirector.-

El Subdirector ejerce un cargo de responsabilidad directiva, reemplaza al Director cuando es pertinente y colabora con él en la gestión pedagógica y administrativa de la institución educativa. Para ser Subdirector se requiere:

a) Estar en el II Nivel magisterial
b) Acreditar formación en gestión y tecnología de la evaluación realizada en una institución acreditada por el sistema creado por Ley 28740.
c) No tener sanción administrativa o judicial vigente.
d) Acreditar buena salud física o mental, sin contravenir lo establecido por Ley N ° 27050 y su modificatoria, la Ley N ° 28164.

La existencia de la plaza de Subdirector se sujeta a la normatividad que emita el Ministerio de Educación.

Artículo 61 °. Acceso al cargo de Director y Subdirector. -

Se accede por concurso público y se toma en cuenta las evaluaciones de desempeño como docente o directivo, el cumplimento con los requisitos propuestos en los artículos 59 ° y 60° de la presente ley y las competencias determinadas en su Reglamento. De preferencia, los directores que asuman por primera vez el cargo, lo harán en instituciones educativas con menos de veinticuatro (24) secciones.

Artículo 62º. Evaluación del desempeño laboral de directores y subdirectores. -

El balance global evaluatorio del proceso continuo de desempeño laboral de directores o subdirectores se dará cada cuatro (4) años. Para ello se valora:

a) Los progresos en los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa
b) Los avances en la realización del proyecto educativo institucional
c) El trabajo en equipo del cuerpo docente y el funcionamiento organizado y sinergético de la comunidad educativa

En el caso del Director se evalúa, además, la conformación de un equipo directivo y jerárquico de experiencia, funcional a una gestión institucional y técnico-pedagógica eficiente.

Si el Director o el Subdirector aprueban la evaluación se procede a su ratificación por cuatro años más mediante una resolución de la Unidad de Gestión Educativa Local. Si el resultado de la evaluación fuese deficiente o sin causa justificada no se presentarán a algunos de los eventos evaluatorios de su desempeño y conocimiento directoral, se dará por concluida la designación en el cargo y retornarán a su plaza de origen o a una equivalente.

Artículo 63º. Rol y requisitos para asumir una asesoría académica. -

La asesoría académica es un cargo jerárquico indispensable para realizar la evaluación continua y formativa y el perfeccionamiento el profesorado de la institución educativa. Los asesores son elegidos dentro de los docentes de la institución Educativa, con más experiencia, capacidad didáctica, conocimiento y especialización en un área de desarrollo curricular. En todos los casos los asesores académicos deben ser especializados en los diversos aspectos de la tecnología de evaluación y en didáctica. Su permanencia en el cargo se renueva cada tres (3) años.

Artículo 64º. Órganos de evaluación para el personal directivo y jerárquico.

El seguimiento evaluatorio del desempeño laboral de directores y subdirectores es realizado por la Unidad de Gestión Educativa Local mediante una Comisión Especial donde participan representantes del Congreso Educativo Institucional correspondiente, y del Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de la Calidad Educativa. El Reglamento de la presente ley señala el número y características de los miembros de la Comisión Especial.

La evaluación de los asesores académicos la realizan los directivos de la institución educativa con la participación de los docentes de cada área de desarrollo curricular, o del nivel. Los especialistas de la UGEL, apoyan este tipo de evaluación. El Reglamento de la presente ley señala las características de la evaluación.

CAPÍTULO XVI
REMUNERACIONES E INCENTIVOS

Artículo 65º. Política de remuneraciones. -

Las remuneraciones, asignaciones e incentivos en la Carrera Pública Magisterial son determinadas por el gobierno nacional los gobiernos regionales y locales pueden complementar con sus presupuestos el financiamiento de otras asignaciones o bonificaciones que consideren necesarias, considerando lo establecido por la presente Ley. Además, se deben tener en cuenta los siguientes criterios básicos:

a) La remuneración asegura al profesorado un nivel de vida satisfactorio que incluye a su familia.
b) La remuneración permite al profesorado dedicarse exclusivamente a la función docente en una institución educativa.
c) La remuneración la brinda los recursos suficientes para su perfeccionamiento y autoformación.
d) La remuneración se establece tomando en cuenta el derecho a la negociación colectiva encabezada por la organización sindical del profesorado
c) A igual nivel y jornada laboral, igual remuneración
f) Cuando su trabajo excede la jornada ordinaria, el profesorado percibe una remuneración adicional en función de las horas extra.

Artículo 66º. Remuneraciones y asignaciones. -

La remuneración mensual del profesorado se establece de acuerdo con el nivel magisterial al que pertenece; está remuneración no está sujeta a disminución. Adicionalmente puede recibir asignaciones temporales cuyo monto puede variar en función de los periodos presupuestales. Las asignaciones se otorgan por los siguientes conceptos:

a) Ejercicio de los cargos de Director y Subdirector
b) Prestación de servicios e instituciones educativas unidocentes, multigrado, interculturales bilingüe, rurales de zonas de riesgo o frontera.
c) Asesoría y seguimiento formativo del desempeño laboral del profesorado de la institución educativa.

d) Desempeño, investigación, innovación y producción intelectual.

Artículo 67º. Remuneración por niveles. -

La remuneración del profesorado es fijada a escala única nacional para cada nivel magisterial y tomando en cuenta su jornada laboral: no puede ser menor a una UIT para el I Nivel. Los índices para los otros niveles son:

a) La remuneración del profesorado de II Nivel Magisterial es 20% mayor que la remuneración fijada para el profesorado del I Nivel.
b) La remuneración del profesorado del III Nivel Magisterial es 40% mayor que la remuneración fijada para el profesorado del I Nivel
c) La remuneración del profesorado del IV Nivel Magisterial es 70% mayor que la remuneración fijada para el profesorado del I Nivel
d) La remuneración del profesorado del V Nivel Magisterial es 100% mayor que la remuneración fijada para el profesorado del I Nivel.

Artículo 68º. Remuneración por grupo profesional..

El profesorado tiene derecho a percibir las remuneraciones, asignaciones y bonificaciones no menores a las del grupo profesional de servidores de la administración pública, según el Sistema Único de Remuneraciones propuesto por el D. Leg. 276.

Artículo 69º. Asignación por cargo directivo o jerárquico. -

Los directores de instituciones educativas, mientras desempeñen el cargo, perciben las siguientes asignaciones:

0 20% de su remuneración de nivel si dirige una institución educativa con un turno de funcionamiento.

- 40% de su remuneración de nivel si dirige una institución educativa con dos turnos de funcionamiento.
- 60% de su remuneración de nivel si dirige una institución educativa con tres turnos de funcionamiento.

•Los subdirectores, mientras estén en el cargo, perciben una asignación equivalente al 10% de su remuneración de nivel los asesores y otros cargos jerárquicos reciben una asignación equivalente al 10% de su remuneración de nivel.

Artículo 70º. Asignación por trabajo en instituciones unidocentes, multigrado, intercultural bilingüe y de áreas rurales y de frontera alejada. -

El profesorado tiene derecho a percibir una asignación equivalente al 30% de su remuneración mensual por trabajar en instituciones educativas unidocentes

o de educación intercultural bilingüe. Por trabajar en instituciones educativas polidocentes o multigrado ubicadas en áreas de frontera alejada o rurales recibe 20% adicional.

Las asignaciones mencionadas no son acumulables y se dejan de percibir los docentes dejan de prestar servicios efectivos en las instituciones educativas mencionadas en el presente artículo.

Artículo 71º. Compensación por tiempo de servicios. -

Al momento de su cese, el profesorado recibe una remuneración integra por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales con deducción de los adelantos recibidos por este concepto.

Artículo 72º. Reconocimiento por buen desempeño, investigación y producción intelectual. -

El profesorado que obtiene resultados destacados en el desempeño de sus funciones, especialmente en procesos de enseñanza-aprendizaje que beneficien la formación de los estudiantes y el desarrollo institucional, perciben una asignación extraordinaria por desempeño no menor a una remuneración íntegra mensual, y son bonificados hasta con un 40% del puntaje válido para las evaluaciones por desempeño profesional o ascenso de nivel.

El Ministerio de Educación, los gobiernos locales y regionales promueven la investigación educacional y la producción intelectual del profesorado con asignaciones especiales, concursos y publicación de tales trabajos los criterios y procedimientos que viabilicen este artículo se establecerán en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 73 º. Remuneración por enfermedades graves contraídas en servicio. -

El profesorado tiene derecho a recibir el íntegro de sus remuneraciones en caso de enfermedad degenerativa o de incapacidad física o mental contraídas en servicio o por motivo del mismo.

Artículo 74º. Bonificaciones. -

El profesorado tiene derecho a percibir las siguientes bonificaciones:

a) Por escolaridad: una remuneración íntegra mensual
b) Por fiestas patrias y navidad: una remuneración íntegra mensual en cada caso
c) Subsidio por luto y gastos de sepelio al fallecer el cónyuge o los hijos, o padres: dos remuneraciones
d) Al fallecer el profesor o la profesora, activos o pensionistas, los cónyuges, hijos, padres o hermanos, en forma excluyente y en ese orden de

prioridad, tienen derecho a un subsidio de tres remuneraciones o pensiones.

c) Por cumplir veinticinco (25) años de servicio tiene derecho a dos remuneraciones íntegras; al cumplir treinta (30) años de servicio tiene derecho a tres remuneraciones íntegras.

f) Por ser damnificado por un siniestro, los docentes tienen derecho a percibir una remuneración íntegra.

CAPÍTULO XVII
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

Artículo 75°. Reasignación y causales de reasignación. -

Las reasignaciones son acciones de personal que implican el desplazamiento del profesorado de una plaza u otra del mismo nivel magisterial, en cualquiera de las áreas magisteriales, sin restricción territorial.

En cada instancia educativa descentralizada se efectúa en el mes de enero de cada año la evaluación de las solicitudes de reasignación por un comité constituido para tal efecto. Esta evaluación es previa al concurso para nombramiento o contrato.

Las reasignaciones son otorgadas por resolución de la instancia educativa descentralizada de destino y proceden:

a) Por razones de salud que impidan a los docentes prestar servicios en forma permanente en la institución educativa desde la cual solicitan la reasignación. Las razones de salud aludidas deben estar debidamente comprobadas por las instituciones médicas pertinentes.

b) Por interés personal y unidad familiar: se requiere haber trabajado por lo menos cuatro años en la institución educativa desde la cual se solicita la reasignación y el destino no es Lima Metropolitana y el Callao. Para destinos se requiere haber trabajado por lo menos ocho años en la institución educativa desde la que se solicita la reasignación.

c) Por necesidad de servicio cuando lo exija el comportamiento de la matrícula de los alumnos, sin menoscabo del derecho impostergable de los peruanos a la educación.

d) Por situaciones de emergencia

El profesorado que presta servicios en zonas inhóspitas de riesgo vital, tienen prioridad en la atención de sus solicitudes de reasignación.

El Reglamento de la presente Ley establece otras prioridades, procedimientos y requisitos precisos para la reasignación.

Artículo 76°. Permutas. -

Constituyen las acciones de personal que se realizan cuando docentes de mismo nivel educativo y magisterial intercambian plazas. La solicitud de permuta procede luego de permanecer por lo menos tres (3) años en la institución educativa de origen y se realiza con conocimiento previo del Director.
Para las instituciones educativas unido entes y multigrado el Reglamento de la presente ley establece los procedimientos para la permuta.

Artículo 77°. Encargaturas.-

Constituyen las acciones de personal que consisten en ocupar cargos vacantes o el cargo de un titular mientras dure la ausencia de este, por desempeñar funciones de responsabilidad directiva. El encargo es de carácter temporal y excepcional, no genera derechos y no puede exceder de un año académico escolar. El Reglamento de la presente Ley fijará los procedimientos de designación.

Artículo 78°. Licencias. -

La licencia es el derecho que tiene el profesorado para suspender temporalmente el ejercicio de sus funciones docentes por uno o más días las licencias a que tiene derecho el profesorado son:

a) Con goce de remuneraciones:

- Por incapacidad temporal debida a enfermedades, accidentes y otros.
- Por maternidad, paternidad o adopción
- Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos.
- Por citación expresa: judicial, militar o policial
- Por siniestros
- Por becas para perfeccionamiento o especialización en educación y especialidades afines, sea en el país o en el extranjero.
- Para realizar estudios de posgrado e investigación durante un año, autorizados por el Ministerio de Educación o las Unidades de Gestión Educativa Local.
- Por capacitación organizada y/o autorizada por el Ministerio de Educación, directores regionales de Educación o Unidades de Gestión Educativa.
- Por asumir representación oficial del Perú en eventos internacionales de carácter educativo, científicos artístico, cultural o deportivo.
- Por representación sindical

b) Sin goce de remuneraciones:

- Por motivos particulares o privados.
- Por desempeño de funciones públicas remuneradas o Por eventos o cursos de perfeccionamiento o capacitación no oficializados.
- Por enfermedad grave de cónyuge, conviviente reconocido legalmente o hijos.

Artículo 79º. Destaques. -

Consiste en las acciones de personal que autorizan el desplazamiento temporal de miembros del profesorado a otras instancias a pedido de estas, por convenir al servicio.

Artículo 80º. Inhabilitaciones.-

Proceden, en tanto subsistan las causas, por los siguientes motivos:

a) Padecimiento de enfermedad infecto-contagiosa que represente peligro para la comunidad escolar, debidamente comprobada
b) Carencia de plenitud de facultades psíquicas debidamente comprobada
c) Sentencia judicial firme que inhabilite en el ejercicio de la función pública por el tiempo que disponga la sentencia.

Artículo 81º. Racionalización.-

La racionalización de plazas del profesorado es un proceso que se rige por el derecho impostergable de los peruanos y peruanas a la educación y por el derecho del profesorado a contar con trabajo digno que le permita realizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en aulas suficientemente implementadas y con carga escolar que facilite el tratamiento específico y personalizado del aprendizaje de cada estudiante. política de racionalización es de orientación positiva y no negativa para que la oferta educativa se amplíe territorialmente y esté al alcance de todos los peruanos en su área de origen y desarrollo, y contribuya eficazmente a la proporcionada ocupación del territorio patrio y a la descentralización del país. El Reglamento de la presente ley establece los criterios y procedimientos de la racionalización de plazas docentes, tomando en cuenta las exigencias sociales y económicas de desarrollo de las

poblaciones, y la modalidad, forma educativa y requerimientos pedagógicos.

CAPÍTULO XVIII
SOBRE LA JUBILACIÓN Y CESE

Artículo 82°. De la jubilación. -
La edad de jubilación de las profesoras es de cincuenta y cinco (55) años: y de los profesores es de sesenta (60) años.

Artículo 83°. Cese del profesorado. -
El cese del profesorado en servicio se produce:

a) A su solicitud
b) Por abandono injustificado del cargo
c) Por límite de edad
d) Por destitución
e) Por incapacidad física o mental crónica debidamente comprobada
f) Por haber sido condenado por delito doloso
g) Por muerte

El profesorado comprendido en el alcance del inciso a) del presente artículo puede solicitar el reingreso a la Carrera Pública Magisterial. El profesorado comprendido en el inciso b) con nivel inferior al V, cesará en el mismo nivel el nivel que tenía cuando solicitó el cese. El profesorado comprendido en los incisos c) y d) del presente artículo no pueden reingresar a la carrera.

Artículo 84°. Nivelación de pensión. -
Las pensiones de cesantía y jubilación del profesorado al servicio del Estado se nivelan automáticamente con las remuneraciones vigentes del profesorado en servicio activo.

Artículo 85°. Monto de las pensiones. -
Las pensiones de cesantía o jubilación del profesorado comprendido en los decretos ley N° 19990 y N° 20530 se establecerán sobre la base de la última remuneración íntegra percibida.

Artículo 86°. Derechos del profesorado jubilado o cesante:
El profesorado cesante o jubilado tiene derecho a:

a) La seguridad social de acuerdo con la Ley
b) Percibir gratificaciones por Navidad y Fiestas Patrias en montos iguales a los del servicio activo
c) Generar sucesión de pensión en caso de muerte
d) Participar en los programas de salud, vivienda, recreación, educación y otros que promueve el Estado a favor del profesorado en actividad.
c) Que sus pensiones le sean pagadas en efectivo en su domicilio en caso de impedimento físico o de ser mayores de setenta (70) años
f) Gozar del 50% de descuento en las tarifas de los servicios de transporte y espectáculos culturales del Estado
g) Ser exonerados de los pagos de arbitrios municipales

TITULO IV
CONTRATOS

CAPÍTULO XIX
DEL PROFESORADO CONTRATADO

Artículo 87 º. Contratación docente. -
Se realiza mediante concurso público de contratación para atender las plazas no cubiertas por nombramiento. Requisitos para postular son tener título de profesor o licenciado en educación. En cada Unidad de Gestión Educativa Local se constituye una comisión de evaluación que incluye a la representación gremial de los trabajadores docentes contratados.

Artículo 88º. Política de contratación. -
El profesorado contratado recibe las asesorías académicas contempladas en la presente Ley, que implican evaluación formativa para la mejora de su desempeño docente. El profesorado contratado que haya desarrollado una labor docente eficiente durante el tiempo de su contrato será bonificado en su puntaje para el ingreso a la Carrera, conforme lo dispone el artículo 45 º de la presente Ley. Los años de servicio del profesorado contratado son acumulables para efectos de los derechos y beneficios que le correspondan cuando se dé la obtención del nombramiento.

Artículo 89º. Remuneración del profesorado contratado. -
En todos los casos, la remuneración del profesorado contratado a jornada completa es equivalente al valor establecido para el primer nivel magisterial. En

el caso de los que laboren menos de la jornada de trabajo, el pago se realizará en forma proporcional a las horas contratadas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS V FINALES

PRIMERA.- Los profesores nombrados pertenecientes al régimen de la Ley 29944, comprendidos en las primera y segunda escala magisterial son ubicados en el primer nivel magisterial de la presente Ley; los profesores nombrados comprendidos en la tercera y cuarta escala son ubicados en el segundo nivel magisterial: Los profesores de quinta y sexta escala magisterial son ubicados en el tercer nivel magisterial; los profesores de séptima y octava escala magisterial son ubicados en el cuarto nivel magisterial.

SEGUNDA. - El profesorado considerado en la segunda disposición complementaria transitoria y final de la Ley 29944 que fue retirado del servicio público magisterial, pese a tener título pedagógico, es reintegrado a la Carrera Pública Magisterial en el I Nivel que dispone la presente Ley.

TERCERA. - El Ministerio de Educación en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, con los ministerios de Relaciones Exteriores y de Defensa, actualizará la determinación de los ámbitos territoriales considerados como rurales y de frontera a fin de efectivizar los pagos por zona rural y de frontera alejada; y a fin de construir un sistema de fronteras vivas cultural, productiva y científicamente bien fundamentadas.

CUARTA. - El Poder ejecutivo asegura el financiamiento de la presente Ley, de acuerdo con los montos establecidos por conceptos de remuneraciones.

QUINTA. - Para el cálculo de la asignación por tiempo de servicios se considera los servicios prestados bajo los regímenes de las Leyes: 24029-25212, 29062 y 29944, incluyendo el tiempo de servicios prestado en condición de contratados.

SEXTA. - Mientras las instituciones de formación docente no estén acreditadas por el Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), para efectos de la aplicación del artículo 43° inciso b) de la presente Ley se reconocen los títulos de profesor o de licenciado en educación otorgados por los institutos superiores

pedagógicos autorizados por el Ministerio de Educación y por las facultades de educación de universidades licenciadas por la SUNEDU.

SÉTIMA. - Los extranjeros que poseen título profesional debidamente revalidado, pueden trabajar en instituciones educativas administradas por el Estado conforme a lo dispuesto en el artículo 92° de la ley 28044, en los puestos que la Unidad de Gestión Educativa Local autorice expresamente.

OCTAVA. - El profesorado con título profesional otorgado por institutos superiores pedagógicos o facultades de educación que laboran en las Instituciones Educativas de las Fuerzas armadas y policiales tienen los mismos derechos y deberes que los profesores de las escuelas públicas y los docentes que trabajan en el INABIF y cumplan jornada completa, tiene derecho a una remuneración no menor a la que percibe un docente del I Nivel establecido por la presente ley.

NOVENA. - Para ser integrante de una Comisión de Evaluación en la Unidad de Gestión Educativa Local o en una institución educativa es indispensable ser capacitado y calificado para tal función.

DÉCIMA. - Deróguese la Ley N° 29944 y demás que se opongan a la presente Ley.

LUCINDA VÁSQUEZ VELA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

WALDEMAR JOSE CERRON ROJAS
Directivo Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Perú Libre
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

KELLY ROXANA PORTALATINO ÁVALOS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

MARGOT PALACIOS HUAMÁN
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

WILSON RUSBEL QUISPE MAMANI
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

Germán Tacuri Valdivia

BERNARDO JAIME QUITO SARMIENTO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

FUNDAMENTOS.

INTRODUCCIÓN.

Desde hace muchos años, la educación pública peruana se encuentra en una situación de grave crisis, que ha quedado totalmente demostrado en esta pandemia. Una crisis, aparentemente insoluble y permanente. Se ha sucedido los gobiernos y para cada uno de ellos La educación ha sido, sobre todo, un tema electoral y de manipulación de las expectativas de la gente.

La Ley General de Educación 28044 en su artículo 57°, plantea con precisión que **"...Una ley específica establece las características de la carrera pública docente"**. Y está ley de Carrera Pública docente debe estar inmerso dentro de una sola Ley, como también la ley de contratado y de los docentes cesantes y jubilados. No se puede darse tres leyes diferentes para los maestros sin tener en cuenta la educación pública peruana, si no se toma en cuenta la grave crisis que afecta. Es más, las diferentes leyes dadas relacionadas con la educación sólo pueden tener sentido si están claramente orientadas en la solución de la crisis, caso contrario no permitirá una verdadera articulación en función de la mejora de la educación pública.

Un ejecutivo y parlamento que verdaderamente apuesta por una educación de calidad que potencialice el Plan Nacional de Educación (PNE) en función del Plan Nacional de desarrollo (PND). Va permitir hacer de la escuela pública un poderoso factor de desarrollo Nacional.

Un PND y PNE no es puro cliché o fórmula, porque el profesor o la escuela por sí sola no van remontar la crisis educativa. Está es una manifestación de la crisis en general de la sociedad peruana, además, hay que recordad que la propia sociedad es una escuela.

Teniendo en cuenta lo anterior, es de suma importancia una nueva ley del profesorado destinada a normar la vida profesional de los docentes y que se inscriba dentro de una alternativa educativa integral ligada a un Proyecto Nacional de Desarrollo sustentable, que haga del Perú un país justo y avanzado.

1. MARCO LEGAL.

- **Artículo 15 de la Constitución Política,**
  Señala con claridad que "El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece requisitos para desempeñarse como director o profesor en un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El Estado y la sociedad procura su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanente".
- **Artículo 56. El profesor. Ley General de Educación 28044.**
  Señala "El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en toda la dimensión del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes".

a) Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran.
b) Participar en la Institución Educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.
c) Percibir remuneraciones justas y adecuadas y también las bonificaciones establecidas por ley; estar comprendido en la carrera pública docente; recibir debida y oportuna retribución por las contribuciones previsionales de jubilación y derrama magisterial; y gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones.
d) Participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.
e) Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa.
f) Integrar libremente sindicatos y asociaciones de naturaleza profesional; y
g) Los demás derechos y deberes establecidos por ley específica.

- **Artículo 57. La Carrera pública magisterial Ley General de Educación 28044.**

"El profesor, en las instituciones del Estado, se desarrolla profesionalmente en el marco de una carrera pública docente y está

comprendido en el respectivo escalafón. El ingreso a la carrera se realiza mediante concurso público. El ascenso y permanencia se da mediante un sistema de evaluación que se rige por los criterios de formación, idoneidad profesional, calidad de desempeño, reconocimiento de méritos y experiencia. La evaluación se realiza descentralizada mente y con participación de la comunidad educativa y la institución gremial. **Una ley específica establece las características de la carrera pública docente**".

2. RESULTADO DE LA APLICACION DE LA REFORMA A MAGISTERIAL EN EL PERÚ Y AMERICA LATINA.

a) A nivel nacional.

La aplicación de la Reforma Magisterial Ley N' 29944 es parte de la política educativa del Banco Mundial en América Latina y otros países. Existe una amplia investigación que ha demostrado, como la aplicación de esta política ha influenciado en las condiciones de trabajo y de salud de los docentes:

- La Ley de Reforma Magisterial 29944 y su reglamento D.S. 004-2013-Ed Es una ley que sólo se ocupa de los docentes nombrados que están en actividad en la escuela pública, nada se dice de los docentes contratados, de los docentes de las fuerzas y policiales, docentes de educación superior no universitaria, de los docentes de las escuelas privadas, de los profesores que trabajan en la administración educativa en las UGELES, DRE o el MED, los auxiliares de educación y se deja de lado totalmente a los auxiliares de educación.
- Se ha desarticulado todo el sistema laboral de los docentes, generando leyes como de los maestros contratados, Institutos superiores, auxiliares de educación, generando un caos a nivel

normativo y afectando el resultado en el trabajo por una verdadera calidad educativa.

- La ley 29944 se da a partir de un supuesto de que la crisis de la educación del país es producto de la pésima formación y nivel profesional de los maestros por ello todo el espíritu de la Ley 29944, está en función de la evaluación y no en función de una educación de calidad que permita el desarrollo del país.
- La Ley 29944 convierte la profesión magisterial en una competencia, una suerte de carrera con obstáculos que el docente debe superar para permanecer en su trabajo. Lo sustancial y medular de esta ley es el énfasis que se da a la evaluación del desempeño laboral del docente.
- La evaluación del docente es todo, la pregunta que salta es: ¿Sí en esta Ley tiene tal peso e importancia el desarrollo curricular? Ya no se trabaja en función de las necesidades educativas de la comunidad y de la sociedad, sino en función de la evaluación, no en función del desarrollo del verdadero maestro en todos los aspectos de la vida, sino para pasar las evaluaciones porque de ello depende su estabilidad laboral.
- En el Perú la incertidumbre laboral (pérdida de la estabilidad laboral), como resultado lógico los contratos temporales que sustituyen a los puestos de estabilidad ha generado problemas emocionales para los docentes. En la actualidad en nuestro país hay 227 588 docentes en busca de un puesto de trabajo, es lamentable la falta de planificación adecuada del gobierno sobre la oferta y demanda laboral de la profesión docente, no existe una relación MINEDU y Universidades, pedagógicos que planifique cuantos profesionales en educación, por niveles y por especialidades se necesita.

- Más de 10 años de Carrera Pública magisterial ó Ley de Reforma magisterial podemos ver lo siguiente:

- Ha incentivado al docente a hacerse expertos en superar evaluaciones y cambiar así el fin del trabajo magisterial y de la actividad del docente.

- Ahora ya no es el aprendizaje integral del alumno la preocupación central de su trabajo, sino instrumentalizar este aprendizaje como factor para aprobar la evaluación.
- No asume su función de liderazgo social, en su rol activo y orientador en la educación pública peruana, de modo que le es indiferentes los problemas de sus alumnos menos de la comunidad y su sociedad.
- No se ha visto iniciativas de generar alternativas pertinentes para la educación pública y contribuir en la tarea común de construir un sistema educativo peruano que sea motor del desarrollo nacional, justicia social y de la salud moral de toda la sociedad.
- Su problema principal del magisterio comprendido en esta ley de RM. Ha sido como apruebo evaluaciones para ganar alguito más de dinero y pérdida total de valores como la solidaridad, la justicia, y el reconocimiento de los años de trabajo y sabiduría de la vida.
- El desprecio y maltrato a la labor y años de experiencia por parte del MINEDU a los maestros de la ex ley del profesorado, que ha llevado a una desmotivación en sus labores pedagógicas.
- A nivel del trabajo de los aprendizajes de los alumnos no hay avances significativos en más de 10 años de aplicación de estas normas.

b) A nivel de América Latina.

➢ En la revista mexicana de investigación educativa va de diciembre 2015 presenta un análisis de investigación hecho en toda la región incluido nuestro país. "La evaluación a la docencia: Algunas consecuencias para América Latina". Los estudios demostrados son:

- La diferenciación salarial. Es importante señalar que los sistemas de incentivos de pago por mérito, en general, no garantizan el mejoramiento de enseñanza en las aulas. Es decir, que no ha mejorado los aprendizajes de los alumnos; porque los aprendizajes dependen también de otros factores como: (situación de las familias de los alumnos, la influencias de los medios de comunicación, infraestructura de los C.E. etc.).
- Consecuencias sobre la salud de los docentes. El cuadro nos muestra claramente que el estrés es el problema con más altos

índices en la salud de los maestros en la región, estos niveles de angustia tienen su causa en la exigencia de aumentar puntajes para poder conservar su estabilidad laboral que significa (atención en el seguro de salud, pensión de jubilación, posibilidades a créditos bancarios etc.).

Ver el siguiente cuadro.

PAIS	PROBLEMA DE SALUD	
	Estrés%	Depresión %
Argentina	34	07
Chile	42	26
Ecuador	48	23
México	27	23
Perú	37	9
Uruguay	34	19

- Las reformas laborales en América Latina en la actualidad y a la luz de la pandemia COVID 19 son temas centrales de debate doctrinal y político .. Los índices de flexibilidad laboral, su alcance, su magnitud y su importancia, así como su repercusión en el empleo y en la calidad educativa son objeto de discusión y de estudios para determinar la importancia de la legislación laboral docente en el desarrollo sustentable económico y social de los países de la región.
- Los estudios publicados por la OIT, muestran la perspectiva estrictamente legal. se han dado modificaciones legales de flexibilización laboral en la gran mayoría de los países de AL. Es en Argentina y Perú donde las reformas han sido las más profundas y han tenido un carácter marcadamente flexibilizado. En el caso de Argentina la ley de flexibilización ha tenido varias modificaciones, en Brasil, Colombia, Ecuador, Venezuela, República Dominicana y Panamá también introdujeron reformas, que si bien fueron menos extensas, no por ello dejaron de afectar. El caso especial es la legislación de Chile, Nicaragua y Guatemala ha sido menor la flexibilización laboral. En Bolivia, Honduras, México y Uruguay, no se dado en el mismo nivel que en otros países.

c. Experiencias educativas exitosas a nivel internacional.

- La clave en todo esto, es una verdadera revaloración completa de la función docente, desde el momento de la formación en institutos pedagógicos y u universidades hasta la jubilación. Téngase en cuenta que e1 verdadero maestro nunca deja de ser maestro. Los modelos educativos que se tienen en cuenta en nuestro país son las de FINLANDIA, NORUEGA, SUECIA, COREA DEL SUR Y SINGAPUR etc. donde el maestro es la clave para éxito de la educación veamos:

- En Finlandia, La vocación y la calidad de los profesores, una de las grandes claves del éxito de la educación. Carlos Arroyo —07 de marzo 2014.

"El Ministerio de Educación hace cada año la previsión de profesores necesarios y coordina con las universidades el número de plazas a ofrecer a futuros profesores. Así se garantiza que todos ellos tendrán un trabajo con gran estabilidad laboral"

- Al margen de la remuneración, es la profesión más respetada del país, pues ser profesor en Finlandia es un honor. Su inversión en la formación de docentes es de alta calidad, porque el estado planifica que cantidad de docentes es necesario por año. (en nuestro país no hay una planificación adecuada de cuantos docentes por niveles y especialidades se necesita por año, lo cierto es que hay una sobre oferta de profesores, producto del gran negocio que se ha convertido la educación en los últimos años.

- En Corea del Sur, Políticas publicas orientadas a atraer y a seleccionar graduados competentes para la profesión docente: el caso de Corea del Sur- Ee-gyong Kim (Directora del Departamento de investigación de Política) Docente. Instituto Coreano de Desarrollo Educativo.

"El atractivo de la carrera docente está íntimamente relacionado con el estatus legal y seguridad laboral que estos disfrutan".....La "ley especial para mejorar el estatus de los profesores" garantiza el

trato y salario de éstos además del derecho de enseñar, el estatus legal, la negociación del convenio colectivo y los derechos de negociación de las organizaciones de los profesores. Por tanto, una de las mayores ventajas del cuerpo docente es que su estatus, su puesto está garantizado por ley... "La protección del estatus que les permite trabajar de por vida en los centros aparece en el artículo 43 de la Ley del Funcionario Público de Educación. Esta sostiene que el derecho a enseña r y el estatus del docente está n protegidos y que los docentes no pueden ser tratados injustamente por medio de la suspensión o del despido contra su propia voluntad".

- El estado se preocupa por la seguridad del docente, to que permite que el docente tenga seguridad emocional y le permita desarrollase a plenitud en el campo profesional, teniendo como resultado los que tanto admiramos en nuestro País. En el Perú no se da seguridad y estabilidad laboral al docente, tampoco el estado se preocupa de formación docente desde las aulas universitarias y los pedagógicos y en su desarrollo profesional poca o nada el estado contribuye.

VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL

En el Acuerdo Nacional **Un Futuro para todos**, donde se acuerda un conjunto de 34 políticas de Estado que fue aprobado por todas las fuerzas políticas con presencia en el Congreso de la Republica, y las principales organizaciones de la Sociedad Civil con representación nacional, llegaron a acuerdos básicos que deben contribuir en un **Proyecto Nacional de Desarrollo del** país, para ello se plantearon cuatro objetivos.

a. Democracia Estado de Derecho.
b. Equidad y Justicia Social.
c. Competitividad del País.
d. Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado.

En el OBJETI VO I Democracia y Estado de Derecho, Política de Estado (Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho), en este objetivo se plantea:

Defenderá el imperio de la Constitución asegurando su funcionamiento como Estado constitucional unitario y descentralizado, bajo los principios de independencia, pluralismo, equilibrio de poderes y demás que lo integran.

(.. ..)

En el OBJETIVO II Equidad y Justicia Social, Política de Estado 12. (Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y el deporte). En este objetivo se plantea:

Promoverá el fortalecimiento y la revaloración de la carrera magisterial mediante un pacto que devenga en compromisos recíprocos que garanticen una óptima formación profesional, promuevan la capacitación activa al magisterio y aseguren la adecuada dotación de recursos para ello.

(. . ...›

La propuesta de la presente Ley es totalmente vinculante con los objetivos del Acuerdo
Nacional Veamos:

La presente propuesta de Ley presenta total coherencia con todo el ordenamiento jurídico de nuestro país por Jo tanto concuerda con el Objetivo I del Acuerdo Nacional Democracia y Estado de Derecho, Política de Estado I

(Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho) del mismo modo con En el OBJETI VO II Equidad y justicia Social, Política de Estado 12.
(Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y el deporte).

EFECTO Y VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISL ACI ON NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca dentro del marco constitucional señalado en los Artículos: 2,4,7,10,15,20,23,24,25,26,27,28 y 42 de la Constitución. Aprobado el presente proyecto de Ley Que tiene por objetivo garantizar una verdadera ley del profesorado donde estén comprendidos los profesores contratados, nombrados y cesantes cada uno de ellos con respectivas especificaciones. Lo anterior debe permitir el desarrollo profesional del

docente con altos niveles de exigencia en función de una educación de alta calidad que permita el desarrollo de la nación peruana.

III. ANALISIS COSTO - BENEFICIO

La aprobación del Proyecto de Ley, no irroga gasto publico alguno al Estado. Su propósito es que el magisterio debe estar al servicio de Nación peruana y promover el desarrollo profesional del docente, garantizando sus derechos laborales y seguridad de vida. Lo cual permite contar con docentes emocionalmente estables y altamente preparados en manejo de teorías pedagógicas y tener altos niveles de cultura para su labor de docente en función del desarrollo nacional del país.