CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
18 ENE. 2024
RECIBIDO
Fecha: Hora: 18:10

SUMILLA: LEY DE RECONOCIMIENTO, BONIFICACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE PAGOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL SECTOR EDUCACIÓN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276 Y CONFORME A LA RM 1445-90-ED.

Proyecto de Ley

El Congresista de la República **JORGE LUIS FLORES ANCACHI** y los Congresistas que rubrican el presente documento, en ejercicio de sus facultades que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FORMULA LEGAL

LEY DE RECONOCIMIENTO, BONIFICACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE PAGOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL SECTOR EDUCACIÓN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276 Y CONFORME A LA RM 1445-90-ED.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

ARTÍCULO 1.- OBJETO DE LA LEY

El presente proyecto de ley tiene por objeto reconocer y establecer el cumplimiento del pago del 30% y 35% para el personal administrativo del sector educación sujeto al régimen del Decreto Legislativo N°276, así como el reconocimiento y otorgamiento de la matrícula especial otorgada mediante RM 1445-90-ED.

ARTÍCULO 2.- FINALIDAD

Buscar la retribución justa y equitativa para el personal administrativo del sector educativo, reconociendo sus derechos laborales y promoviendo el desarrollo sostenible y continuo de la calidad educativa.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente ley es aplicable a todo el personal administrativo del sector educativo que se encuentra bajo el régimen del Decreto Legislativo N°276.

ARTÍCULO 6.- RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

Se sancionará administrativamente a los funcionarios o autoridades competentes que incumplan o vulneren lo dispuesto en esta ley, según la normatividad vigente en materia de sanciones administrativas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera: El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, deberá reglamentar la presente ley en un plazo no mayor a sesenta (60) días calendario, con desde su promulgación.

Segunda: Las disposiciones y criterios para el reconocimiento de la asignación especial otorgada mediante RM 1445-90-ED serán establecidos por el Ministerio de Educación.

Tercera: Las disposiciones que se opongan a la presente ley quedan derogadas.

Lima, octubre del 2023

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

CONG. JHAEC DARWIN ESPINOZA VARGAS
VOCERO TITULAR
BANCADA DEL GRUPO PARLAMENTARIO
ACCION POPULAR

WILSON SOTO PALACIOS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCION.

El sector educativo es uno de los pilares fundamentales de cualquier sociedad. Los profesionales que trabajan en esta área no sólo son encargados de transmitir conocimientos y habilidades, sino también valores, ética y un sentido de pertenencia a la comunidad. No obstante, a menudo se pasa por alto el papel crucial del personal administrativo en este sector, quienes son el engranaje esencial que permite que la maquinaria educativa funcione de manera fluida y eficiente.

El personal administrativo del sector educación, bajo el régimen del Decreto Legislativo N°276, cumple una serie de funciones vitales que garantizan que los recursos, tanto humanos como materiales, estén disponibles y se utilicen de manera efectiva para el beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa en general. Desde secretarios hasta coordinadores, estos profesionales se encargan de asegurar que la infraestructura educativa esté en su lugar, que los procesos se sigan correctamente y que se cumplan las regulaciones pertinentes.

No obstante, a pesar de la importancia de su papel, existe una brecha significativa en cuanto a la compensación que reciben en comparación con la magnitud de sus responsabilidades. La presente iniciativa busca corregir esta desigualdad, reconociendo no solo el trabajo que realiza, sino también garantizando que se les otorgue una compensación justa y adecuada.

La iniciativa que presentamos ante esta alta instancia legislativa tiene como objetivo principal reconocer y establecer de manera clara el cumplimiento del pago del 30% y 35% para el personal administrativo del sector educativo. Asimismo, busca otorgar y reconocer la compensación especial que fue previamente establecida mediante la RM 1445-90-ED, pero que, por diversas razones, no ha sido aplicada de manera uniforme ni equitativa.

A través de esta exposición de motivos, detallaremos las razones fundamentales que justifican la necesidad de esta ley, el impacto positivo que tendrá en el sector educativo y cómo esta medida contribuirá al fortalecimiento y desarrollo de una educación de calidad en nuestro país.

II.- LA JUSTIFICACIÓN.

La justificación de la presente iniciativa legislativa se fundamenta en varios pilares esenciales que buscan resaltar la importancia del personal administrativo en el sector educativo, así como la necesidad imperante de reconocer y valorar adecuadamente su trabajo. A continuación, se desglosan los principales argumentos de esta justificación:

1. Equidad y Justicia Laboral: El personal administrativo del sector educación, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N°276, ha sido históricamente relegado en términos de compensaciones y beneficios laborales. Esta situación ha generado una brecha salarial considerable, que no se corresponde con la carga laboral y la responsabilidad que asumen estos profesionales. Establecer el cumplimiento del pago del 30% y 35%, así como reconocer la emisión especial prevista en la RM 1445-90-ED, es un paso fundamental hacia la equidad y la justicia laboral para este colectivo.

2. Reconocimiento de la Labor Administrativa: El buen funcionamiento de las instituciones educativas no depende únicamente de la labor docente, sino también del trabajo meticuloso y dedicado del personal administrativo. Su trabajo es transversal y afecta a todos los niveles y procesos educativos. Por lo tanto, es imprescindible reconocer y valorar su trabajo, proporcionándoles las compensaciones que merecen.

3. Mejora de la Calidad Educativa: Al mejorar las condiciones laborales y salariales del personal administrativo, se contribuye de manera directa a la mejora de la calidad educativa. Un personal motivado y justamente compensado es más propenso a desempeñar sus funciones de manera eficiente, lo que redunda en un mejor servicio y atención a la comunidad educativa.

4. Alineación con Estándares Internacionales: Numerosos organismos internacionales, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), destacan la importancia de contar con un personal administrativo bien remunerado y con condiciones laborales dignas dentro del sector educativo. Adoptar estas prácticas no solo nos pone a la par con estándares internacionales, sino que también refleja un compromiso del Estado con la educación.

5. Estabilidad Laboral y Desarrollo Profesional: Al reconocer y establecer beneficios y compensaciones claras, se contribuye a la estabilidad laboral del personal administrativo. Esto, a su vez, fomenta un clima laboral positivo y permite el desarrollo profesional continuo de estos trabajadores, lo cual es beneficio tanto para ellos como para la institución educativa a la que sirven.

6. Contribución a la Economía Nacional: Mejorar las condiciones salariales de un sector de trabajadores tiene un impacto positivo en la economía nacional. Un aumento en los ingresos de estos profesionales se traduce en un incremento en el consumo y, por ende, en una reactivación económica, lo cual es especialmente relevante en el contexto de recuperación post-pandemia.

En conclusión, esta ley se justifica plenamente no solo en términos de justicia y equidad laboral, sino también por su impacto positivo en la calidad educativa, en la valoración del trabajo administrativo y en la economía del país. Establecer y reconocer las compensaciones para el personal administrativo del sector educativo

es un paso crucial para dignificar su trabajo y contribuir al desarrollo educativo y social de la nación.

III.- MARCO NORMATIVO

Para entender el contexto legal en el que se inscribe la presente propuesta y destacar su relevancia y necesidad, es imperativo referirnos al marco normativo vigente y relacionado con la temática del personal administrativo en el sector educativo. A continuación, se detallan las principales normas que contextualizan y respaldan esta iniciativa:

1. Constitución Política del Perú: La Carta Magna, en su **Artículo 23** , establece que el trabajo es un deber y un derecho que está al servicio de la nación. Se le reconoce como base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Además, el **Artículo 27** señala que los trabajadores tienen derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para ellos y sus familias, el bienestar material y espiritual.

2. Decreto Legislativo N°276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público: Este decreto legislativo establece las bases generales sobre las cuales se desarrolla la carrera administrativa, y aunque establece remuneraciones para el sector público, en muchos casos , estas no han sido actualizadas para reflejar las realidades actuales ni para reconocer adecuadamente la labor de los trabajadores administrativos en educación.

3. RM 1445-90-ED - Resolución Ministerial sobre Bonificaciones Especiales: Esta resolución ministerial, aunque otorga una asignación especial para el personal administrativo del sector educativo, no ha sido implementada de forma homogénea ni consistente. Esto ha generado desigualdades y tensiones que la presente ley busca rectificar.

4. Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial: Aunque esta ley se centra principalmente en la carrera docente, establece parámetros sobre condiciones laborales y remuneraciones en el sector educativo que resultan relevantes al tratar el tema del personal administrativo.

5. Decreto Supremo N° 005-90-PCM - Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación y Doble Percepción: Regula las compensaciones en el sector público y podría ser relevante al considerar bonificaciones y otros beneficios para el personal administrativo.

6. Ley N° 28112 - Ley Marco del Empleo Público: Establece disposiciones generales sobre las condiciones de empleo en el sector público, incluyendo temas relacionados con remuneraciones y beneficios.

Es necesario subrayar que, si bien el marco normativo existente contempla diversos aspectos relacionados con las condiciones laborales del personal administrativo en el sector educativo, existe un vacío legal o, en ciertos casos, falta

de aplicación adecuada de las normas existentes. Esta iniciativa busca llenar ese vacío y asegurar que se cumplan y respeten los derechos de estos trabajadores, reconociendo de forma adecuada su trabajo esencial en el sector educativo.

IV.- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LALEGISLACIÓN NACIONAL.

La implementación de esta ley tendrá diversas repercusiones en el ordenamiento jurídico y en la estructura funcional del sector educativo. Es esencial prevenir estos efectos para una adecuada gestión y seguimiento de su aplicación. A continuación, se describen los principales efectos que surgirán con la vigencia de esta norma:

1. Modificación y Actualización de Normativas Existentes: La entrada en vigor de esta ley podría requerir la revisión, modificación o actualización de normativas previas que sean contradictorias o que no se alineen con las disposiciones de la nueva ley. En particular, ciertas secciones del Decreto Legislativo N°276 y de la RM 1445-90-ED pueden necesitar ajustes para estar en consonancia con la propuesta.

2. Adecuación Presupuestaria: La implementación de la ley, al implicar el reconocimiento y establecimiento del pago del 30% y 35% para el personal administrativo, así como el reconocimiento de la aplicación especial, podría conllevar la necesidad de realizar ajustes presupuestarios en el sector. educativo. Esto implicará una estrecha coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.

3. Beneficio Directo para el Personal Administrativo: Este grupo experimentará un efecto positivo inmediato al percibir una compensación justa y acorde a sus responsabilidades. Esta medida podría resultar en una mayor motivación, compromiso y satisfacción laboral, lo que indirectamente beneficiará al sector educativo en su conjunto.

4. Fortalecimiento del Sector Educativo: Al asegurar una compensación adecuada para el personal administrativo, las instituciones educativas contarán con un personal más motivado y comprometido. Esto podría reflejarse en una mayor eficiencia y eficacia en los procesos administrativos, beneficiando la operatividad y gestión educativa.

5. Establecimiento de Precedentes: La adopción de esta ley podría establecer un precedente para la revisión y mejora de las condiciones laborales de otros sectores del ámbito público, impulsando así una reforma laboral más amplia que busque la equidad y justicia en la compensación de los trabajadores. del Estado.

6. Impacto Socioeconómico: El incremento en las remuneraciones y bonificaciones del personal administrativo se traducirá en un mayor poder adquisitivo para estos trabajadores, lo que podría tener un efecto multiplicador en la economía local, especialmente en áreas donde las instituciones educativas son

uno de los principales. excepciones.

7. Impulso a la Transparencia: Esta ley podría incentivar una mayor transparencia en la gestión de los recursos humanos y presupuestarios del sector educativo, al establecer criterios claros y definidos para las compensaciones y bonificaciones del personal administrativo.

En conclusión, la vigencia de esta norma traerá consigo una serie de efectos, tanto a nivel jurídico como funcional, que deberán ser gestionados y monitoreados de manera adecuada para asegurar su correcta implementación y para maximizar sus beneficios para el personal administrativo y el sector educativo en general.

V.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El análisis costo-beneficio es una herramienta fundamental al considerar la implementación de una nueva ley, ya que permite evaluar los recursos que serán invertidos en relación con los beneficios que se esperan obtener. A continuación, se ofrece un desglose general de los costos y beneficios asociados con la implementación de la presente iniciativa legislativa:

1. COSTOS:

a) Aumento en las Remuneraciones: El principal costo asociado será el incremento en las remuneraciones y bonificaciones del personal administrativo del sector educativo. Esta inversión dependerá del número de trabajadores afectados y la diferencia entre sus salarios actuales y los propuestos por la ley.

b) Ajustes Administrativos: La implementación de la ley requerirá realizar ciertos ajustes administrativos, como la actualización de sistemas de nómina, la reconfiguración de presupuestos y la capacitación del personal encargado de gestionar los nuevos pagos.

c) Supervisión y Monitoreo: Para asegurar el cumplimiento de la normativa, se utilizarán recursos para establecer mecanismos de supervisión y monitoreo que garanticen que los pagos se realicen correctamente.

d) Comunicación y Sensibilización: Podría ser necesario invertir en campañas de comunicación para informar al personal administrativo sobre sus nuevos derechos y responsabilidades.

2. BENEFICIOS:

a) Mejora en la Calidad Educativa: El personal administrativo motivado y justamente compensado puede llevar a cabo sus funciones de manera más eficiente, lo que puede mejorar indirectamente la calidad educativa.

b) Estabilidad Laboral: Al reconocer y compensar adecuadamente al personal administrativo, se promueve la retención de talento y se reduce la rotación laboral, lo que puede llevar a una mayor estabilidad en las instituciones educativas.

c) Estímulo Económico: El incremento en las remuneraciones puede tener un efecto multiplicador en la economía local, al permitir un mayor consumo por parte de los beneficiarios.

d) Mayor Satisfacción Laboral: El reconocimiento y la compensación justa pueden traducirse en un mayor nivel de satisfacción y compromiso laboral, lo que puede repercutir positivamente en el ambiente de trabajo.

e) Alineación con Estándares Internacionales: El cumplimiento de estándares internacionales en cuanto a remuneraciones y condiciones laborales posiciona al país en un lugar más competitivo y muestra un compromiso con la mejora continua.

Si bien la implementación de la ley conlleva ciertos costos, principalmente económicos, los beneficios a largo plazo superan ampliamente estos gastos. Los beneficios no solo se restringen a mejoras salariales para el personal administrativo, sino que también abarcan una mejora en la calidad educativa, estabilidad laboral, estímulo económico y alineación con estándares internacionales. Por tanto, desde una perspectiva costo-beneficio, la propuesta se presenta como una inversión necesaria y beneficiosa para el sector educativo y para el país en general.

VI. LINEAMIENTO CON LOS ACUERDOS NACIONALES

Los Acuerdos Nacionales representan un conjunto de políticas de Estado consensuadas que buscan el desarrollo sostenible y la calidad de vida de todos los ciudadanos. Es fundamental que cualquier iniciativa legislativa se alinee con estos acuerdos para garantizar la coherencia en las políticas públicas. A continuación, se establece cómo la presente ley se alinea con los Acuerdos Nacionales del Perú:

1. Promoción de la Igualdad y Justicia Social: Uno de los pilares de los Acuerdos Nacionales es la búsqueda de una sociedad justa y equitativa. Esta ley, al proponer una remuneración adecuada para el personal administrativo del sector educativo, promueve la igualdad en el tratamiento laboral y reconoce el valor de estos trabajadores en el sistema educativo.

2. Fortalecimiento de la Educación: Los Acuerdos Nacionales enfatizan la importancia de la educación como base para el desarrollo del país. Al garantizar una compensación justa para el personal administrativo, se está, de forma

indirecta, fortaleciendo el sistema educativo al mejorar la gestión y administración de las instituciones educativas.

3. Institucionalidad y Gobernabilidad: Los Acuerdos buscan fortalecer las instituciones y garantizar la gobernabilidad. Esta ley contribuye a este objetivo al crear un marco jurídico más claro y equitativo para el personal administrativo, lo que a su vez puede mejorar la gestión y funcionamiento de las instituciones educativas.

4. Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente: Aunque este acuerdo está orientado principalmente al medio ambiente, también se refiere al desarrollo humano sostenible. Al asegurar una compensación justa para el personal administrativo, se está contribuyendo al bienestar y desarrollo sostenible de estos trabajadores y sus familias.

5. Competitividad del País: Un sistema educativo fuerte y bien administrado es esencial para la formación de ciudadanos y profesionales competentes. Esta ley, al mejorar las condiciones laborales de aquellos que gestionan y administran la educación, indirectamente contribuye a la formación de ciudadanos más preparados y, por ende, a la competitividad del país.

6. Transparencia y Ética: Los Acuerdos Nacionales también promueven la transparencia y la ética en la gestión pública. Al establecer un marco claro para las remuneraciones y bonificaciones del personal administrativo, se promueve una mayor transparencia en la administración de los recursos públicos destinados a la educación.

La presente ley no solo busca el beneficio directo para el personal administrativo del sector educativo, sino que también se alinea con varios de los Acuerdos Nacionales del Perú. Esta garantía de que la iniciativa legislativa no solo atiende a una necesidad inmediata, sino que también contribuye al cumplimiento de objetivos y visiones de largo plazo para el desarrollo del país.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República