CONGRESO DE LA REPÚBLICA
AREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
11 DIC. 2023
RECIBIDO
Fecha: ____ Hora: 11:52 a.m.

La señora congresista **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI,** ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE ELIMINA LA CONTRATACIÓN DIFERENCIADA Y OTORGA TRATO IGUALITARIO PARA EL INGRESO DE LOS DOCENTES A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL Y AL ACCESO A LAS PLAZAS LABORALES

Artículo 1.- Objeto de la ley

El objeto de la presente ley es modificar el artículo 4° de la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones.

Artículo 2.- Finalidad de la ley

La finalidad de la presente ley es eliminar la contratación diferenciada y otorga trato igualitario para el ingreso de los docentes a la Carrera Pública Magisterial y al acceso a las plazas laborales.

Artículo 3.- Modificación del artículo 4° de la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones

Se modifica el artículo 4° de la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, el cual queda redactado en los siguientes términos:

> *"Artículo 4. Requisitos para la contratación del profesorado*
>
> *La contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y técnico-productiva, en el marco de la presente Ley, se efectúa previa codificación de plazas en el Sistema*

NEXUS del Ministerio de Educación y registro de las mismas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Para tal efecto, es requisito previo contar con el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) actualizado.

Todas las contrataciones deben sustentarse en el cuadro de méritos de la Prueba Única Nacional realizada por el Ministerio de Educación (PUN – MINEDU). Se prohíbe la contratación de docentes bajo situaciones diferenciadas."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA.- Vigencia y adecuación reglamentaria.

La presente ley entra en vigencia desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano y el Ministerio de Educación adecúa cualquier norma reglamentaria a la presente ley.

Lima, noviembre el 2023.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/12/2023 12:06:52-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BURGOS OLIVEROS Juan Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/12/2023 10:53:45-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BURGOS OLIVEROS Juan Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/12/2023 10:53:28-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ACUÑA PERALTA Segundo Hector FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/12/2023 15:50:48-0500

CONGRESO de la REPÚBLICA
Firmado digitalmente por: CORDERO JON TAY LUIS ángel FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/12/2023 11:42:50-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA MINAYA Esdras Ricardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/12/2023 16:51:22-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **14** de **diciembre** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6613/2023 CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de

1. EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE.

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La meritocracia se refiere al sistema de asignación de cargos públicos donde se valoran principalmente los méritos y capacidades de los candidatos, sin considerar factores externos como influencias o contactos que puedan estar presentes en su historial profesional. Este enfoque ha demostrado ser efectivo en la administración pública más eficiente a nivel mundial, ya que coloca énfasis en las habilidades de los profesionales, motivándolos a mejorar continuamente. Una de las ventajas clave de la selección basada en méritos es su capacidad para mantener la continuidad en la gestión pública, evitando cambios bruscos debido a nuevos nombramientos en puestos de confianza, lo que podría obstaculizar la ejecución de proyectos a largo plazo. Los beneficios de este método de selección son numerosos, pero quizás el más significativo es garantizar a los ciudadanos que la administración de los recursos públicos está en manos de aquellos que realmente han adquirido la preparación necesaria para servir de manera eficiente.[1]

Sostener que la meritocracia contradice los objetivos de la democracia es un planteamiento incorrecto. Por el contrario, el ejercicio democrático más efectivo se da cuando el poder se confiere a aquellos que poseen capacidades y cualidades, y lo ejercen con responsabilidad gracias a estas características. Reconocer y premiar las competencias y esfuerzos válidamente demostrados constituye un incentivo fundamental para una gestión estatal eficiente. En el ámbito del servicio público educativo, la aplicación de criterios meritocráticos en la carrera docente se considera una estrategia esencial para mejorar la calidad del servicio. La implementación de la meritocracia en la educación pública genera un impacto significativo, tanto social como económico, en un país. Esto influye en la productividad, la inserción laboral y la adopción de estándares internacionales que buscan reducir las brechas educativas de desigualdad y

[1] UNIVERSIDAD CONTINENTAL. *CÓMO LA MERITOCRACIA FORTALECE LA GESTIÓN PÚBLICA*. Obtenido en https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-la-meritocracia-fortalece-la-gestion-publica

discriminación. En comparación con otros países de la región como Colombia, Chile, Brasil y Bolivia, el Perú destina una menor proporción de su presupuesto al sector educativo, alcanzando solo un 3,8%.[2]

1.1. ANTECEDENTES

A pesar de los esfuerzos legislativos, la valoración de la meritocracia en nuestro sistema educativo no es óptima. Hasta la fecha, no se ha logrado establecer una política pública sostenible en un aspecto central de la meritocracia, como son las evaluaciones docentes. Aunque la carrera docente basada en méritos comenzó en 2007 con la ley de Carrera Pública Magisterial, fue con la Ley de Reforma Magisterial que surgieron debates sobre las escalas salariales, desviando la atención de la importancia de la capacitación de los docentes para identificar claramente sus necesidades formativas y ofrecer incentivos a aquellos con un desempeño sobresaliente.[3] El proceso de selección para ingresar a la Carrera Pública Magisterial es una convocatoria abierta a individuos con título de profesor o licenciado en educación que deseen ser nombrados y ejercer la labor docente en instituciones de Educación Básica del ámbito público.[4]

1.2. PRUEBA ÚNICA NACIONAL Y CONTRATACIÓN DIFERENCIADA

La Prueba Única Nacional es un requisito para todos los postulantes al Concurso de Nombramiento Docente y forma parte de la fase nacional del proceso. Los participantes deben alcanzar un puntaje mínimo para poder acceder a las plazas orgánicas disponibles en el Concurso de Nombramiento y proceder a la Etapa Descentralizada. Esta evaluación es administrada por el Ministerio de Educación

[2] ELIZABETH ZEA MARQUINA. *LA MERITOCRACIA EN LA EDUCACIÓN*. 2017. Obtenido en https://elmontonero.pe/columnas/la-meritocracia-en-la-educacion
[3] ELIZABETH ZEA MARQUINA. *LA MERITOCRACIA EN LA EDUCACIÓN*. 2017. Obtenido en https://elmontonero.pe/columnas/la-meritocracia-en-la-educacion
[4] Obtenido en https://evaluaciondocente.perueduca.pe/nombramiento2022/#:~:text=El%20Concurso%20de%20Ingreso%20a,Educaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica%20del%20sector%20p%C3%BAblico.

(Minedu) en centros de evaluación distribuidos en todas las regiones del país, siguiendo la fecha establecida en el cronograma de evaluación. [5]

La Prueba Única Nacional está compuesta por 3 subpruebas: **Comprensión Lectora:** Esta sección mide la habilidad del aspirante para identificar información específica en textos complejos, comprender el propósito y las relaciones implícitas en el contenido, así como reflexionar críticamente sobre la forma y el mensaje del texto.; **Razonamiento Lógico:** En esta parte se evalúa la capacidad del candidato para resolver problemas utilizando razonamientos inductivos, deductivos y relacionales. Además, se analiza la interpretación de datos cuantitativos, la manipulación de cantidades y la evaluación de posibles combinaciones entre elementos de conjuntos; **Conocimientos Pedagógicos de la Especialidad:** Esta sección evalúa dos aspectos fundamentales. Primero, se analiza la aplicación de principios pedagógicos esenciales para construir el aprendizaje según los enfoques y principios actuales del plan de estudios. Segundo, se verifica la comprensión de las teorías de aprendizaje actuales y los objetivos fundamentales de la educación en Perú. Además, se evalúan conocimientos pedagógicos específicos y disciplinarios de la especialidad del aspirante, utilizados para fomentar las competencias y habilidades descritas en los planes de estudio actuales.[6]

En la contratación diferenciada, la plaza laboral se otorga fuera del cuadro de méritos, sino por la voluntad o recomendación propia que pueda tener el docente, lo cual, evidentemente genera una situación de discriminación para todos los docentes que se preparan y postulan al PUN-MINEDU, originando un contexto

[5] GRUPO GEARD. *¿Qué es la Prueba Única Nacional del Concurso de Nombramiento Docente y cómo se compone?*. Obtenido en https://grupogeard.com/pe/ayuda/concursos-docentes/prueba-unica-nacional-nombramiento-docente/#:~:text=En%20esta%20prueba%20se%20eval%C3%BAa,la%20forma%20de%20un%20texto.

[6] GRUPO GEARD. *¿Qué es la Prueba Única Nacional del Concurso de Nombramiento Docente y cómo se compone?*. Obtenido en https://grupogeard.com/pe/ayuda/concursos-docentes/prueba-unica-nacional-nombramiento-docente/#:~:text=En%20esta%20prueba%20se%20eval%C3%BAa,la%20forma%20de%20un%20texto.

de inconstitucionalidad discriminatoria en el acceso al empleo con igualdad de oportunidades.

1.3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El Tribunal Constitucional ha afirmado que el artículo 2.º de la Constitución de 1993 reconoce la igualdad como un derecho fundamental. Este artículo establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por diversas razones, como origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica u otros motivos. El Tribunal enfatiza que este derecho no implica exigir un trato igual a los demás, sino ser tratado de manera igualitaria a aquellos en una situación idéntica. Además, se destaca que la igualdad no solo es un derecho fundamental, sino también un principio clave en la organización del Estado democrático y en la actuación de las autoridades públicas. Se subraya que no toda diferencia de trato constituye discriminación, ya que la igualdad solo se vulnera cuando no exista una justificación objetiva y razonable para el tratamiento desigual. Por lo tanto, la aplicación de este principio no descarta el trato diferenciado siempre y cuando esté fundamentado en bases objetivas y razonables.[7]

Es necesario complementar estas aclaraciones con una correcta distinción entre dos conceptos jurídico-constitucionales: **diferenciación** y **discriminación**. Es importante señalar que la diferenciación está permitida constitucionalmente, ya que no toda situación de trato desigual es considerada como discriminación. Se considera que existe diferenciación cuando el trato desigual se basa en causas objetivas y razonables. Por el contrario, si esa disparidad de tratamiento no es justificada ni proporcionada, se considera discriminación y, por ende, se enfrenta a una desigualdad de trato que es inaceptable desde el punto de vista constitucional (ver Expediente N.º 0048-2004-PI/TC, Fundamento 62).[8]

El TC también ha dicho en el EXP N ° 05157 2014-PA/TC que, la expresión "de cualquier otra índole" dentro del articulado constitucional, es una fórmula

[7] Obtenido en https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03461-2010-AA.html
[8] Ibídem.

adoptada por el constituyente que permite actualizar el contenido de la Constitución frente al surgimiento de nuevas situaciones de vulnerabilidad. De esta forma, lejos de ser una cláusula numerus clausus, el artículo 2.2 habilita la posibilidad de reconocer e identificar que existen colectivos que, por su particular situación, ameritan la adopción de medidas especiales de protección por parte de todo el aparato estatal. En el apartado anterior se indicaron los elementos que fomentan la vulnerabilidad de las personas adultas mayores, los cuales radicaban, en esencia, en la asignación de estereotipos, la pérdida de la autonomía en la toma de sus propias decisiones y el deterioro en la salud que experimentan.[9]

El Tribunal Constitucional, en el Expediente N ° 05157 2014-PA/TC, ha afirmado que la expresión "de cualquier otra índole" dentro del texto constitucional es una fórmula adoptada por los redactores de la Constitución para permitir la actualización del contenido de la misma ante la aparición de nuevas situaciones de vulnerabilidad. Esta disposición, lejos de ser una cláusula limitativa, otorga la facultad de reconocer y determinar la existencia de grupos que, debido a circunstancias particulares, requieren la implementación de medidas especiales de protección por parte de todas las instituciones estatales. En la sección anterior se detallaron los factores que aumentan la vulnerabilidad de las personas mayores, los cuales se centran en la aplicación de estereotipos, la pérdida de autonomía en la toma de decisiones y el deterioro de su salud.[10]

Por lo tanto, es importante destacar que en la sentencia del caso Miguel Alejandro Cadillo Palomino vs. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Tribunal Constitucional peruano hizo mención por primera vez en su historial judicial de la doctrina de las "categorías sospechosas de discriminación" o "especialmente odiosas". Estas categorías son criterios de clasificación que hacen referencia a grupos sociales que han experimentado discriminación a lo largo de la historia y, por consiguiente, se considera que merecen recibir una

[9] Obtenido en https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/05157-2014-AA.pdf

[10] EXP. N.° 2317-2010-AA/TC. Obtenido en https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/02317-2010-AA.html

protección especial o diferenciada por parte del sistema legal. En esta instancia, esa protección especial implica establecer que cualquier diferenciación basada en alguno de estos criterios específicamente prohibidos estará sujeta a una presunción de inconstitucionalidad, la cual solo podrá ser refutada mediante una justificación rigurosa, objetiva y razonable.[11]

Es así que, si actualmente nos encontramos en un sistema de meritocracia para que los docentes ocupen plazas a través de la Prueba Única Nacional, es que, el criterio objetivo debe estar sustentado en el cuadro de méritos, y no en recomendaciones mediante contratación diferenciada que se prestan muchas veces para el "compadrazgo" y posibles actos de corrupción.

II. EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de la presente iniciativa legislativa modifica el artículo 4° de la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto no genera gasto al erario nacional, pues, solo se está modificando una norma pre existente y que elimina la discriminación en el acceso al trabajo y genera igualdad de condiciones.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa tiene relación con las políticas de Estado 11 *"Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación"* y 14 *"Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo"*, así como el punto 32 de la Agenda Legislativa denominado *"Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales"*.

[11] EXP. N.° 2317-2010-AA/TC. Obtenido en https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/02317-2010-AA.html