Proyecto de Ley N°....7163/2023-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
OFICIALÍA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
01 MAR. 2024
RECIBIDO
12:45

PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, REUBICAR A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS CON TÍTULO PROFESIONAL EN EDUCACIÓN, EN EL CARGO DE PROFESOR, EN LAS PLAZAS VACANTES.

El señor Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los articulos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, REUBICAR A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS CON TÍTULO PROFESIONAL EN EDUCACIÓN, EN EL CARGO DE PROFESOR, EN LAS PLAZAS VACANTES.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente propuesta legislativa tiene por objeto autorizar, de manera excepcional y por única vez promover a los trabajadores administrativos del régimen del decreto legislativo N. ° 276 del sector educación a reubicarlos en plazas docentes vacantes para que ejerzan la labor docente.

Artículo 2. Finalidad.

El proyecto de ley tiene por finalidad cerrar las brechas en la educación superior no universitaria publica de todo el país, a efectos de contribuir en las mejoras de la educación técnica e industrial.

Artículo 3. Entidades con autorización.

Se autoriza a todas las instituciones públicas de educación superior no universitaria para que realicen la reubicación a plazas vacantes y orgánicas de docente a los servidores públicos administrativos del sector educación bajo el régimen del Decreto Legislativo N. 276 que, a la entrada en vigencia de la presente ley, cuentan con título de licenciado en educación o pedagogía.

Artículo 4. Alcances de la presente ley.

El presente dispositivo legal será aplicable exclusivamente a los trabajadores administrativos del régimen laboral 276, contratados en las instituciones públicas de educación superior no universitaria del país.

Artículo 5. Actualización administrativa.

Las instituciones de educación superior no universitaria deberán actualizar su Cuadro para las Asignación de personal – previsional (CAP-P) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), en concordancia con lo estipulado en esta ley.

Artículo 6. Financiamiento.

La ejecución de la presente ley se financiará con los recursos ya asignados al ministerio de educación de cada institución educativa no universitaria, sin implicar gasto adicional al presupuesto estatal.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL.

Única. Implementación.

Autorizase al Ministerio de Educación a realizar las acciones necesarias y reglamentación de la presente ley en el plazo de (90) días de publicado la ley en el diario oficial el peruano.

Waldemar Cerrón

Margot Palacios Vocera

Margot Palacios

Isaac Mita Alanoca

América Gonza

Paulo Cruz Mamani

Maria Agüero Gutierrez

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **4** de **marzo** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 7163/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA, y

2. EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE.

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.

En el Perú, las instituciones de educación pública superior han transitado por diversas transformaciones estructurales, todas con el horizonte común de elevar los estándares educativos a niveles competitivos tanto a escala nacional como internacional. En esa línea se tiene el eje fundamental, está la evolución del estatus y dimensión del profesorado, que se le reconoce como la piedra angular para la edificación de la excelencia académica.

Estas condiciones se logran gracias a numerosos desafíos y planteamientos como son:

- **La Seguridad Laboral**: puesto que la naturaleza temporal a menudo, no asegura una carrera docente estable, siendo que cada vez es más precaria, lo que genera desincentivo a potenciar la excelencia académica.
- **Los Compromisos con la Institución**: Los docentes contratados o inestables no demuestran un compromiso con la institución educativa, ya que su relación laboral es transitoria y no están integrados en la planificación a largo plazo en la educación.
- **Cumplimiento de Estándares**: se requiere de un cuerpo de docente comprometidos y consecuentes con la enseñanza, algo que podría verse delicado si los docentes se encuentran en una situación de superación para apoyar en la labor educativa en las instituciones educativas a nivel nacional.

En respuesta a estos desafíos, se han realizado reformas a la legislación pertinente y las políticas institucionales para fortalecer la estabilidad y calidad del cuerpo docente en las instituciones educativas no universitarias.

ANTECEDENTES.

Se tiene como antecedente lo que en la Ley a la Ley N. 27443, Ley que autoriza al Ministerio de Educación a reubicar al personal administrativo que haya obtenido su título profesional en educación en el cargo de profesor, publicado el 07 de abril de 2001. Con el objetivo de mejorar la calidad de la educación en el Perú, así como también, se advierte como precedente normativo el Decreto Supremo N. 030-2001-ED, reglamento de la ley que autoriza al Ministerio de Educación a reubicar al personal administrativo que haya obtenido su título profesional en educación en el cargo de profesor, publicado el 13 de mayo de 2001. Además, es de tenerse presente la Ley N. 31378, Ley que modifica la Ley N. 29944, Ley de Reforma Magisterial, para incorporar en sus alcances a los profesores de las instituciones educativas públicas de educación básica y técnico productiva administradas por el Ministerio de Educación, Defensa y Ministerio del Interior, publicado el 23 de diciembre de 2021. Con lo que se busca cerrar las brechas de desigualdades y discriminación de un sector de los docentes contratados, en Igual sentido el artículo 71 de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes — Ley N. 30512 que, establece las modalidades de ingreso a la a la Carrera Pública del Docente, así como su modificatoria, articulo 35 y el literal d) del articulo 67° de la Ley N. 31653 - Ley que modifica la Ley N. 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y De La Carrera Pública de sus Docentes.

En cada uno de los antecedentes citados, al igual que con el presente Proyecto de Ley, se tuvo como objetivo el dar una respuesta a la demanda de profesionales en el sector de educación, a la par de reforzar dicho sector con profesionales que se identifican y que ya formaban parte de él. La presente propuesta normativa basados antecedentes y en hechos materiales en la situación actual del sector educación, a la vez de la presentación de fuentes de contenido tanto cualitativo, como

cuantitativo.

1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

En todas las instituciones educativas superior no universitarias hay cerca de 200 mil trabajadores administrativos que cuentan con títulos de docentes y que se encuentran relegados en una oficina, sin poderse desempeñar en las aulas como docentes educadores y pertenecer a la carrera publica magisterial, mediante la promoción interna del trabajador administrativo que cumpla con los requisitos y haber aprobado la prueba única nacional, implementado por el ministerio de educación, con lo que se materializaría la propuesta legislativa sobre la reubicación de los trabajadores administrativos bajo el decreto legislativo 276, cumpliéndose con lo establecido en el artículo 18 de la ley 29944.

Como se ha señalado en el párrafo precedente el problema se tiene capital humano en docente capacitados e identificados con su institución, y que son relegados al no tener la oportunidad de promocionar de un examen interno de evaluación nacional para acceder a una reubicación con nombramiento como docente al tener el título profesional, la propuesta de solución a este problema es darles la oportunidad de reubicación del personal a una plaza docente mediante la reubicar a los trabajadores administrativos nombrados que poseen el título de licenciado en educación o pedagogia, en el cargo de profesor, a las plazas vacantes que se cuenten.

En ese sentido, se estaría cerrando la brecha de obstáculo en la promoción del desarrollo profesional, de los trabajadores administrativos nombrados que poseen título profesional en educación, en el cargo de profesor, en la plaza que se encuentran vacantes.

Asimismo, el derecho al trabajo en sus diversas modalidades, el segundo párrafo del artículo 23 de la constitución señala "... El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo, siendo así la condición sine qua non para el desarrollo económico, social y cultural de todo ser humano, siendo que el Estado tiene una responsabilidad social crucial al momento de garantizar este derecho, pues compromete el desarrollo personal y bienestar de toda nuestra población, por lo que, es menester cumplir con la alta demanda que exige este servicio fundamental desde el sector público.

No obstante, de haber presentado a la educación como la base fundamental para el desarrollo de nuestra sociedad; durante décadas el Perú ha sido uno de los países que menos ha invertido en educación, en comparación con los otros países vecinos latinoamericanos. Pues según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) el Perú hasta el 2020 se ubicaba en los últimos lugares de los rankis con 3,7 % de inversión en el sector educativo por debajo de países como Bolivia (6.5 %) y Brasil (6.1 %) etc., Esta política de gobierno se viene repitiendo desde los tiempos de la república, siendo que el sector educación, con el resultado de que respecto al nivel de logros de aprendizaje ocupamos los últimos lugares según las pruebas internacionales, ello se debe a que año a año se viene contratando docentes en las distintas plazas orgánicas, así como también existe un déficit en infraestructura (100,000 millones), que según algunos especialistas el país tardaría más de 20 años en cerrar dichas brechas, pues actualmente un total de 27,400 colegios a escala nacional necesitan ser demolidos a fin de garantizar la seguridad de los escolares según PRONIET. Siendo que de acuerdo al Censo escolar realizado por el INE1 y el MINEDU. Durante muchos años los trabajadores administrativos bajo el régimen del Decreto Legislativo N. 276 han venido realizando estudios de educación demostrando así el deseo de superación para apoyar en la

labor educativa en las instituciones educativas a nivel nacional.

Por otro lado, los trabajadores administrativos continuamente se viene profesionalizando y fortaleciendo sus capacidades personales, pedagógicas de los docentes e institucionales, con la consigna que el derecho a la educación es tomado como un derecho fundamental reconocido para todos los seres humanos, por medio del cual se les permite adquirir conocimientos, para alcanzar una vida social plena, con el objetivo de capacitarse y encontrarse apto para someterse a una evaluación interna, afín de mejora en su calidad de profesional.

Además, debemos tener en consideración que el término "meritocracia" es bastante amplio y alude a los logros o méritos personales, laborales, o académicos como base del desarrollo personal, profesional y social de los docentes, o sea, es la capacidad que posee el individuo para realizar un conjunto de actividades destinadas al cumplimiento de ser productivo y competitivo en un determinado puesto de trabajo como es la docencia; por ejemplo, la meritocracia educativa es aquella que valora los esfuerzos y la trayectoria de un docente. Sin embargo, este concepto ha sido reducido por el MINEDU al rendimiento de una prueba escrita. Y siguiendo la ruta "meritocrática" trazada por el MINEDU los trabajadores administrativos nombrados bajo el D.L. N. 276 han venido rindiendo este tipo de evaluaciones desde hace años, en los cuales muchos trabajadores han aprobado. en más de una vez sujetándose al D.S N. 015-2020-MINEDU Existen trabajadores administrativos bajo el D.L N. 276 que llevan años de años contando con el título de docente, en algunos casos tienen hasta 11 años consecutivos sin ejercer esta profesión. Todos los años deben rendir la Prueba Única Nacional (PUN) para acceder al contrato docente, sin embargo, no acceden a ejercer el cargo de docente no por un problema de "capacidad" o "meritocracia" como a veces mal intencionadamente quieren hacer creer, sino más bien por un problema de cobertura de

plazas orgánicas y en muchos casos porque no les dan la debida importancia a sus capacidades. Por tanto, no es un problema de cobertura de plazas, sino que es un problema de gestión de recursos humanos, a la vez de darles la oportunidad a los trabajadores del régimen N. ° 276 del rubro mediante esta ley para reubicarlos a plazas docentes, pues ellos han demostrado su capacidad al haber aprobado diversas pruebas nacionales, para ser contratados en plazas docentes ya que demostraban tener el grado suficiente de méritos para ejercer la labor docente.

Ahora respecto al derecho de promoción profesional, reconociendo ello como parte de la realización y desarrollo del trabajador, el Tribunal Constitucional por medio del Exp. N. 04331-2008-PA/TC[1], mencionó lo siguiente:

> "8. El derecho a la promoción en el empleo en igualdad de condiciones tiene su fundamento constitucional en el derecho al trabajo, entendido como un medio de realización de la persona (artículo 22) y en el principio-derecho de igualdad de trato y de oportunidades en la relación laboral (artículo 26). Mediante este derecho se trata de dar opción, sin preferencias ni discriminaciones, a los trabajadores que se encuentran en una misma situación para que puedan acceder en igualdad de condiciones a la promoción profesional, contribuyéndose de este modo a la realización y el desarrollo del trabajador, y a la configuración del trabajo decente. De este modo, el derecho a la promoción en el empleo se vulnera cuando se imponen restricciones que impiden o dificultan a los trabajadores ascender en base a sus méritos, (...) o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, a pesar de que cuentan con los méritos suficientes y han aprobado el concurso para ser

[1] https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04331-2008-AA.html

promovidos. [...] 10. Por tanto, el ascenso a los niveles o los grupos ocupacionales de la carrera administrativa se fundamenta en el mérito y la capacidad de los postulantes y el concurso de méritos es de carácter cerrado, es decir, comprende solo a quienes, estando en niveles inferiores, en la organización de la entidad de la Administración Pública pretendan acceder a niveles o grupos ocupacionales de grado superior. Ello debido a que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal de las entidades de la Administración Pública, cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la Administración Pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación, permanencia y ascenso al empleo público, con base exclusiva en el mérito, la capacidad y en las calidades.

En tal sentido, de encontrarse a docentes con título de licenciado en educación o pedagogía trabajado en áreas administrativas es indispensable promocionar por la experiencia y orden de méritos para ocupar puestos de docentes y de jefe del área de administración de los IES, EESP y EEST, siendo que a la fecha no son tomados en cuenta para promocionarlo, el cual representa una vulneración al derecho de acceso y promoción del empleo, al no existir un marco legal que lo autorice, conforme a los fundamentos por el Tribunal Constitucional señalados en el Exp. N. 04331-2008-PA/TC; El derecho a la promoción en el empleo en igualdad de condiciones a efectos de reubicar a los maestros que desarrollan labores administrativas sean promocionados para pasar al grupo ocupacional de docentes de aula, ello en beneficio del derecho de educación de los estudiantes de nuestro país. El presente proyecto presentado busca hacer justicia y atender al pedido de esos trabajadores Administrativos con título de licenciados en educación o pedagogia, dejar las plazas administrativas para ejercer su

profesión como docente mediante la reubicación de los trabajadores administrativos nombrados que poseen el título profesional en educación, en el cargo de profesor, en las plazas que se encuentren vacantes.

Así también, dentro de la Ley N. 276 y su Reglamento D.S. 095-PCM, los trabajadores administrativos de los IES, EESP y EEST que pertenecen a la categoría del GRUPO PROFESIONAL, y autorizar el cambio del grupo ocupacional tienen derecho a desarrollarse en la Carrera Administrativa y la plaza de Administrador o Jefe de Área Administrativa, puesto que, representa el mayor puesto o cargo al que los trabajadores administrativos pueden acceder; sin embargo, ante la modificatoria de la Ley 30512[2] LEY DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE LA CARRERA PÚBLICA DE SUS DOCENTES, se está discriminando y lesionando el derecho a la igual de oportunidades, acceso y ascenso en la Carrera Administrativa, al orientar la modificatoria de la Ley 30512 a privilegiar una puntuación adicional a los docentes que postulen al cargo de Administrador o Jefe de Área Administrativa, incluso mediante el literal a) del artículo 67 de la Modificatoria, docencia: La docencia comprende la enseñanza en las modalidades presencial, semipresencial o a distancia a través del uso de herramientas virtuales. Asimismo, comprende las actividades asociadas al diseño y desarrollo curricular, asesoría, consejería y tutoría académica, sin considerar que esta plazas es netamente administrativa, más aún, en la redacción de la Modificatoria aprobada se obvia la participación y acceso de los trabajadores del Decreto Legislativo 276, contradiciendo lo dispuesto en la Ley N. 28175, Ley del Marco del Empleo Público[3], específicamente el literal a) numeral 3) del artículo 4, que señala lo siguiente "El personal del Empleo Público

[2] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105228/_30512_-_03-11-2016_11_50_02_-_Ley_30512_Ley_de_Institutos_y_Escuelas_de_Educaci%C3%B3n_Superior.pdf?v=1586905427

[3] https://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf

se clasifica de la siguiente manera: (...) 3) Servidor Público: Se clasifica en: a) Directivo superior. "El que desarrolla funciones administrativas relativas a la Dirección de un órgano, programa o proyecto (...)

De lo que se pretende es darles la oportunidad que accedan a una plaza de docente mediante la reubicación que consiste en reubicar a los trabajadores administrativos nombrados que poseen el título profesional en educación, en el cargo de profesor, en las plazas que se encuentren vacantes, a aquellos trabajadores administrativos que han aprobado en por lo menos una oportunidad las evaluaciones internas nacionales. Esta propuesta por lo tanto no se contradice con el principio de meritocracia por el requisito antes señalado, y con su aprobación se hará justicia a muchos trabajadores administrativos.

1.2. ANÁLISIS DE NECESIDAD Y VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD

La Inestabilidad y Calidad Educativa: así la calidad de la educación en los IES, EESP y EEST en Perú, siempre esta intrínsecamente ligada a la estabilidad de su cuerpo docente, pues la situación actual, caracterizada por una considerable proporción de profesores bajo contratos temporales, ha generado una serie de repercusiones negativas tanto para los docentes como para la institución.

Respecto a la inseguridad e inestabilidad laboral de los docentes, así como la ausencia de beneficios a largo plazo y la falta de continuidad pedagógica, se reflejan en una disminución de la calidad de la enseñanza. Por lo que la propuesta legislativa busca atender dichas disfuncionalidades contar con docentes profesionales capacitados e identificados con si institución y en la motivación de estos profesionales para comprometerse con proyectos educativos a largo plazo ofreciendo una solución de raíz que beneficiará tanto a la comunidad académica educativa como a los estudiantes. Bajo la experiencia y la excelencia académica deben ser recompensadas con una mayor seguridad laboral. Siendo que la propuesta tiene como

objetivo reconocer y valorizar la trayectoria de los docentes contratados en áreas administrativas y que han demostrado su compromiso y capacidad mediante un proceso excepcional de nombramiento, por lo que este reconocimiento no solo es un acto de justicia para con aquellos que vienen dedicados años de servicio a favor de la educación, sino que también establece un precedente positivo para la atracción y retención de talento en el sector educativo público.

Por otro lado se busca el fortalecimiento de la Investigación y la Academia con una base docente estable para el desarrollo de programas de investigación y la consolidación de grupos académicos robustos, promocionando la transitoriedad del personal administrativo a la plana docente de la comunidad educativa con una estabilidad laboral propiciada por esta norma la cual permitirá a los IES, EESP y EEST en Perú, ser más competitivas en el ámbito de la investigación científica y tecnológica, lo que resultará en beneficios directos para la sociedad, además también abrirá puertas para el desarrollo profesional continuo y la participación en actividades académicas que requieren un compromiso a largo plazo, como la dirección de tesis y la participación en redes, de investigación internacionales.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN.

Se busca dar solución a la problemática a más de dos mil trabajadores administrativos que cuentan con título de licenciado en educación o pedagogía que se encuentran a la espera de ser promocionado a acceder a una plaza vacante de docente y pertenecer al grupo de la Carrera docente, en los institutos y escuelas superiores no universitarias, pues la presente norma no propone dejar de lado la meritocracia sino por el contrario pretende promocionar mediante la reubicación de los trabajadores administrativos dentro de la plana de docentes mediante la evaluación de promoción interna, es decir que como se señala en la fórmula legal, serán beneficiados de este proyecto de Ley los trabajadores administrativos que además de cumplir con los

requisitos generales y específicos que señala la Ley N. 29944 en su artículo 18 deberán acreditar los siguientes requisitos: a) haber tenido nota aprobatoria en por lo menos una oportunidad en los exámenes implementados por el MINEDÚ a través de la Prueba Única Nacional, b) tener años de servicio como trabajadores administrativos bajo el D.L N. 276 y c) que la plaza para el nombramiento sea orgánica, desiertas o eventuales según el Presupuesto asignado en el sector educación.

II. SUSTENTO JURIDICO.

a) La Constitución Política del Perú.

b) Esta iniciativa se sustenta en la normatividad vigente, la cual comprende: "Que establece el derecho a la educación y la libertad de cátedra, así como la obligación del Estado de promover la mejora de la calidad educativa".

c) La Ley 30512 LEY DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE LA CARRERA PÚBLICA DE SUS DOCENTES. "Que regula la carrera docente no universitaria, en los institutos y escuelas de educación superior públicas".

d) los procedimientos de nombramiento y las condiciones para la contratación de docentes.

e) Ley de Presupuesto del Sector Público: Que establece las disposiciones aplicables a la gestión financiera de los recursos del Estado, incluyendo los destinados a las universidades públicas. La presente ley también se alinea con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Educativo y responde a las recomendaciones de organismos internacionales que promueven la estabilidad laboral como mecanismo para asegurar la calidad en la educación superior.

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

La presente iniciativa legislativa que plantea la reubicación de los

trabajadores administrativos nombrados que poseen el título profesional en educación, en el cargo de profesor, en las plazas que se encuentren vacantes la misma que no contraviene la legislación nacional porque se encuentra enmarcada en la Ley N. 29944 "Ley de Reforma Magisterial", y tampoco contraviene la "meritocracia" porque los beneficiarios de esta norma serán aquellos que hayan aprobado por lo menos en una oportunidades la Prueba interna Nacional.

IV. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

La realización de un análisis costo-beneficio es esencial para evaluar la viabilidad de la norma propuesta. Este análisis considera tanto los costos directos e indirectos como los beneficios tangibles e intangibles que se esperan derivar de la implementación de la norma.

Costos:

1. Costos Directos: Incluyen los gastos asociados al proceso de reubicación de los trabajadores administrativos con títulos profesionales de docente, en una plaza de docente.
2. Costos Indirectos: Comprenden las modificaciones en sistemas administrativos, capacitaciones requeridas, y la adaptación de las estructuras organizativas de las universidades a la nueva legislación.
3. Costos de Transición: Implica los recursos necesarios para la fase de implementación de la normativa, que podría incluir asesoramiento legal, comunicación y gestión del cambio.

Beneficios:

1. Beneficios Directos: Mayor estabilidad laboral para los docentes, lo que podría traducirse en un aumento de la calidad educativa y mayor continuidad en los programas de investigación.
2. Beneficios Indirectos: Posibles mejoras en la reputación y competitividad de los IES, EESP y EEST en Perú, al atraer y retener talento docente de alta calidad, además de la potencial atracción de más estudiantes.

3. Beneficios Intangibles: Se incluyen la justicia social y la equidad en el tratamiento de los docentes, así como el impacto positivo en la moral y la motivación de los docentes que ahora tendrían una mayor seguridad en su empleo.

Este análisis debe comparar los costos totales contra los beneficios totales para determinar si la implementación de la norma tiene una justificación económica. Se deben considerar también escenarios a corto, mediano y largo plazo para evaluar los efectos temporales de la normativa

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa es compatible con las políticas económicas, sociales, culturales, para contribuir a superar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible del Perú. Con ese objetivo el Estado:
II. Equidad y Justicia Social 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades... aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población. Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades.

- **Política 12**. Acceso Universal a una Educación Pública Gratuita y de Calidad y Promoción y Defensa de la Cultura y del Deporte.

- **Política 14.** Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

  a). fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de

nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (ii) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.