Proyecto de Ley N°.....8504/2024-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
30 JUL. 2024
RECIBIDO
Firma: _____ Hora: 4:45 pm

PROYECTO DE LEY QUE DECLARA DE NECESIDAD PÚBLICA E INTERÉS NACIONAL LA SOSTENIBILIDAD DEL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA MENSUAL DE LOS DOCENTES

Firmado digitalmente por: TACURI VALDIVIA German Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/07/2024 16:17:46-0500

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

LEY QUE DECLARA DE NECESIDAD PÚBLICA E INTERÉS NACIONAL LA SOSTENIBILIDAD DEL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA MENSUAL DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO ÚNICO. - Declaración de necesidad pública e interés nacional

Declárese de necesidad pública e interés nacional la sostenibilidad del incremento de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) de los docentes nombrados y contratados, así como de los profesores encargados en cargos directivos, jerárquicos y de especialistas en educación, para para asegurar el bienestar de los docentes, estimular su desarrollo y desempeño, y generar incentivos para el logro de los objetivos institucionales en el ámbito educativo.

Lima, 30 de julio del 2024

Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/07/2024 14:29:52-0500

Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/07/2024 12:46:30-0500

Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/07/2024 14:29:46-0500

Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/07/2024 15:01:42-0500

Firmado digitalmente por: ZEA CHOQUECHAMBI Oscar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/07/2024 15:15:47-0500

Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/07/2024 15:31:32-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **09** de **AGOSTO** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 8504/2024-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

1.1. ANTECEDENTES

El sistema educativo peruano ha experimentado múltiples reformas a lo largo de los años, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación y las condiciones laborales de los docentes. Uno de los marcos normativos más significativos es la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944), promulgada en 2012, que establece una nueva estructura salarial y de carrera para los docentes. Esta ley introdujo la Remuneración Íntegra Mensual (RIM), que busca reconocer y compensar de manera más justa a los docentes según su desempeño y nivel educativo.

En 2022, mediante el Decreto Supremo N° 118-2022-EF, se incrementó la Remuneración Íntegra Mensual Superior (RIMS), estableciendo el valor de S/ 69.37 por hora semanal-mensual para los docentes de la primera categoría de la Carrera Pública Docente (CPD) de institutos y escuelas de educación superior tecnológica y pedagógica, así como para los docentes contratados. Este incremento benefició a más de 10,800 docentes a nivel nacional, evidenciando el esfuerzo continuo por mejorar las condiciones salariales en el sector educativo.

Desafíos y problemas identificados

A pesar de estos avances, persisten desafíos significativos en la implementación de un marco sostenible para los incrementos salariales. La Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 (Ley N° 31638) no contempla un mecanismo que permita financiar incrementos aprobados en años fiscales anteriores, creando un vacío normativo que dificulta la estabilidad financiera necesaria para mantener los incrementos salariales de los docentes. Esta situación ha generado incertidumbre y dificultades en la planificación presupuestaria del Ministerio de Educación (MINEDU) y los gobiernos regionales.

Además, la limitación en el techo presupuestal autorizado para modificaciones, establecido en S/ 641,184,000.00, no es suficiente para cubrir las necesidades de financiamiento de la RIM y la RIMS. Esta insuficiencia presupuestaria afecta

directamente a más de 300,000 docentes, incluyendo a aquellos en cargos directivos y jerárquicos, impactando negativamente en su motivación y desempeño.

Impacto de la falta de financiamiento

La falta de un financiamiento adecuado y sostenible para los incrementos salariales tiene repercusiones significativas en el sistema educativo. La alta rotación de docentes, motivada por la búsqueda de mejores condiciones salariales en otros sectores o regiones, interrumpe la continuidad educativa y afecta la calidad del aprendizaje de los estudiantes. La investigación ha demostrado que los incrementos salariales pueden reducir significativamente la rotación de personal, mejorar el desempeño de los docentes y, por ende, los resultados académicos de los estudiantes.

Políticas educativas y reformas recientes

El gobierno peruano ha implementado diversas políticas y reformas con el objetivo de mejorar la calidad educativa y las condiciones laborales de los docentes. La Ley General de Educación (Ley N° 28044) y la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior (Ley N° 30512) son ejemplos de marcos normativos que buscan asegurar la calidad y equidad en la educación, estableciendo también parámetros para la formación y remuneración de los docentes.

Los antecedentes normativos y las reformas implementadas en los últimos años reflejan un esfuerzo continuo por mejorar las condiciones salariales de los docentes en Perú. Sin embargo, persisten desafíos significativos en la implementación de un marco sostenible que garantice la estabilidad y suficiencia del financiamiento para estos incrementos salariales, aspectos cruciales para asegurar una educación de calidad y el bienestar de los docentes

Existen antecedentes de iniciativas legislativas que buscan la sostenibilidad del incremento de la remuneración íntegra mensual de los docentes, los cuales son:

Proyecto de Ley 4817/2022-CR: El objeto de la presente ley es declarar de necesidad pública e interés nacional, la sostenibilidad del presupuesto diferencial que resulta del incremento del valor de la hora de trabajo semanal - mensual para

el pago de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) de los docentes nombrados y contratados, los profesores encargados en cargos directivos, jerárquicos y de especialistas en educación; y docentes nombrados y contratados de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica e Institutos de Educación Superior Tecnológicos (IESP/EESP/IEST).[1]

Proyecto de Ley 5466/2022-CR: La presente ley tiene por objeto declarar de necesidad pública e interés nacional la sostenibilidad del incremento de la Remuneración Integra Mensual (RIM) de los docentes nombrados y contratados, los profesores encargados en cargos directivos, jerárquicos y de especialistas de la Educación Básica, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.[2]

Proyecto de Ley 5406/2022-CR: La presente ley tiene por objeto declarar de necesidad pública e interés nacional la sostenibilidad del incremento de la Remuneración Integra Mensual Superior (RIMS) de los docentes nombrados y contratados de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica e Institutos de Educación Superior Tecnológicos.[3]

1.2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023
- Decreto Supremo N° 118-2022-EF, Fijan la Remuneración Íntegra Mensual Superior de los docentes de la Carrera Pública Docente de los Institutos y Escuelas de Educación Superior, la Remuneración Mensual del docente contratado, de conformidad con la Ley N° 30512; y, autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 a favor de los Gobiernos Regionales.

[1] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/4817
[2] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/5466
[3] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/5406

1.3. PROBLEMÁTICA

La problemática principal que busca solucionar esta propuesta legislativa es la falta de mecanismos legales y financieros para asegurar la sostenibilidad del incremento de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) de los docentes en Perú. Actualmente, la legislación vigente no proporciona un marco claro y eficiente para financiar los incrementos salariales aprobados en periodos fiscales anteriores, lo que genera incertidumbre y descontento entre los docentes.

Dentro de esos problemas tenemos:

a. Insuficiencia presupuestaria

La Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 (Ley N° 31638) permite ciertas modificaciones presupuestarias, pero estas están limitadas a un techo presupuestal de S/ 641,184,000.00. Esta cantidad es insuficiente para cubrir las necesidades de incremento de la RIM y la Remuneración Íntegra Mensual Superior (RIMS) de los docentes. Esta insuficiencia presupuestaria afecta a más de 300,000 docentes, incluidos aquellos en cargos directivos, jerárquicos y de especialistas en educación.

b. Impacto en la calidad educativa

La falta de un salario adecuado y estable tiene un impacto directo en la calidad educativa. La remuneración de los docentes es un factor crucial para la retención y atracción de profesionales calificados. Estudios han demostrado que un incremento del 10% en los salarios de los docentes puede mejorar significativamente el rendimiento de los estudiantes, con un aumento del 5-10% en sus resultados académicos.[4] Sin embargo, sin un marco legal que garantice estos incrementos, los docentes enfrentan condiciones laborales desfavorables que afectan su desempeño y, en consecuencia, la calidad de la educación que imparten.

c. Desmotivación y alta rotación de docentes

[4] https://www.weareteachers.com/benefits-to-increasing-teacher-pay/

La falta de un salario competitivo no solo desmotiva a los docentes, sino que también contribuye a una alta rotación en el sector. La rotación constante de maestros interrumpe la continuidad educativa y afecta negativamente a los estudiantes. En contextos donde los salarios son bajos, los docentes a menudo buscan otras oportunidades laborales, lo que crea un ciclo de inestabilidad en las escuelas. La rotación de docentes también incrementa los costos de contratación y formación de nuevos maestros, recursos que podrían destinarse a mejorar la calidad educativa.

d. Desigualdades regionales

Además, existe una disparidad significativa en la distribución de los recursos educativos entre las diferentes regiones del país. Las áreas rurales y desfavorecidas son particularmente afectadas, ya que atraen menos docentes calificados debido a las condiciones laborales y salariales menos favorables. Incrementar y garantizar la sostenibilidad del salario de los docentes puede ayudar a mitigar estas desigualdades, asegurando que todas las regiones, independientemente de su ubicación geográfica, cuenten con docentes bien remunerados y motivados para brindar una educación de calidad.[5]

e. Sostenibilidad a largo plazo

La problemática no solo reside en la asignación inmediata de fondos, sino en la sostenibilidad a largo plazo de estos incrementos salariales. La falta de un marco legal robusto que garantice la continuidad de estos incrementos crea una incertidumbre constante que afecta la planificación y el desarrollo profesional de los docentes. Es fundamental que se establezcan mecanismos que no solo permitan el incremento salarial, sino que aseguren su mantenimiento en el tiempo, brindando estabilidad y previsibilidad al sector educativo.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La presente iniciativa legislativa tiene como objetivo garantizar la sostenibilidad del incremento de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) de los docentes nombrados

[5] https://journalistsresource.org/education/school-teacher-pay-research/

y contratados, así como de los profesores encargados en cargos directivos, jerárquicos y de especialistas en educación. Este esfuerzo es crucial para asegurar el bienestar de los docentes, estimular su desarrollo y desempeño, y generar incentivos para el logro de los objetivos institucionales en el ámbito educativo.

La Constitución Política del Perú establece en su artículo 15° que "el profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública", garantizando que los requisitos, derechos y obligaciones de los docentes estén definidos por la ley. Además, el artículo 24° menciona que "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual". Estos principios constitucionales respaldan la necesidad de asegurar una remuneración adecuada para los docentes, elemento fundamental para una educación de calidad.[6]

Un salario adecuado para los docentes es fundamental para su bienestar y para la sostenibilidad del sistema educativo. En muchos países, los salarios de los maestros representan la mayor partida en el presupuesto educativo, lo que refleja su importancia para el éxito del sistema[7]. Sin embargo, los bajos salarios han llevado a muchos docentes a abandonar la profesión o a buscar trabajos adicionales para complementar sus ingresos, lo que afecta su rendimiento y satisfacción laboral. Incrementar los salarios de los docentes no solo mejora su calidad de vida, sino que también tiene beneficios a largo plazo para los estudiantes, como un mayor rendimiento académico y una reducción en la pobreza en la adultez.

La propuesta legislativa busca abordar estas múltiples facetas de la problemática, creando un marco legal y financiero que garantice la sostenibilidad de los incrementos salariales de los docentes, con el fin de mejorar la calidad educativa, reducir la rotación y desigualdades, y asegurar un futuro más prometedor para el sistema educativo en Perú.

La propuesta legislativa para incrementar y garantizar la sostenibilidad de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) y la Remuneración Íntegra Mensual Superior (RIMS) se fundamenta en principios constitucionales, la necesidad de un marco

---

[6] Constitución Política del Perú
[7] SALARIOS DE LOS MAESTROS. Recuperado de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0124B9AFCF1E882805258084007CFD8F/$FILE/175_pdfsam_.pdf

presupuestario adecuado y el impacto positivo en la calidad educativa. Esta medida es esencial para asegurar el bienestar de los docentes, mejorar su desempeño y, en última instancia, ofrecer una educación de calidad a todos los estudiantes del Perú. Basados en los siguientes puntos:

Justificación económica y social

El incremento de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) y la Remuneración Íntegra Mensual Superior (RIMS) es esencial para asegurar la sostenibilidad financiera y el bienestar de los docentes[8]. La falta de un marco presupuestario adecuado ha generado una insuficiencia que impacta negativamente en la calidad de la educación. Actualmente, el presupuesto destinado para modificaciones es insuficiente para cubrir las necesidades de incremento salarial de los docentes, afectando su motivación y desempeño.

La sostenibilidad de estos incrementos salariales no solo mejora el bienestar de los docentes, sino que también es crucial para atraer y retener profesionales calificados en el sector educativo. La investigación ha demostrado que los incrementos salariales reducen la rotación de personal y mejoran el rendimiento académico de los estudiantes. Un estudio encontró que un incremento del 10% en los salarios de los docentes puede resultar en una mejora del 5-10% en los resultados académicos de los estudiantes

Impacto en la calidad educativa

El bienestar económico de los docentes es directamente proporcional a la calidad de la educación que imparten. Docentes motivados y bien remunerados están más inclinados a invertir en su desarrollo profesional y a proporcionar una educación de mayor calidad. La alta rotación de docentes, exacerbada por la falta de incentivos salariales adecuados, interrumpe la continuidad educativa y afecta negativamente a los estudiantes. Garantizar un salario adecuado para los docentes es una medida necesaria para asegurar la estabilidad y la calidad del sistema educativo en el Perú.

[8] El desafío de la sostenibilidad financiera de la educación en América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.cepal.org/es/publicaciones/68806-desafio-la-sostenibilidad-financiera-la-educacion-america-latina-caribe

II. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La vigencia de la presente ley tendrá un impacto significativo en la legislación nacional al establecer un marco financiero sostenible para garantizar el incremento de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) y la Remuneración Íntegra Mensual Superior (RIMS) de los docentes, permitiendo modificaciones en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023. Esto armoniza con la Constitución Política del Perú y leyes como la Ley General de Educación (Ley N° 28044) y la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944), fortaleciendo la política de justicia salarial sin modificar ni derogar disposiciones vigentes. Además, complementa la legislación laboral y educativa, mejorando la planificación y gestión presupuestaria en el sector educativo y asegurando una remuneración justa que impactará positivamente en la motivación, retención y desempeño de los docentes, elevando así la calidad educativa en el país.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El proyecto de ley que garantiza la sostenibilidad del incremento de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) y la Remuneración Íntegra Mensual Superior (RIMS) para los docentes no genera costos adicionales significativos al erario público, dado que los incrementos salariales se financiarán con cargo al presupuesto institucional ya asignado del Ministerio de Educación. La implementación de esta norma utiliza los recursos y estructuras existentes para realizar las modificaciones presupuestarias necesarias, lo que asegura una transición eficiente y efectiva sin necesidad de recursos adicionales.

a) Impacto Social:

El proyecto de ley tendrá un impacto social positivo significativo al asegurar una remuneración adecuada y sostenible para los docentes, lo que incrementará su motivación y compromiso con la enseñanza. Este aumento salarial contribuirá a mejorar el bienestar económico de los docentes y sus familias, reduciendo la necesidad de trabajos adicionales y permitiendo una mayor dedicación a su labor educativa. Además, la estabilidad financiera proporcionada por la ley fortalecerá la confianza en el sistema educativo, promoviendo un entorno de aprendizaje más

efectivo y colaborativo para los estudiantes. La mejora en las condiciones salariales también fomentará un sentido de pertenencia y motivación entre los docentes, empoderándolos para contribuir activamente a la mejora educativa y fortaleciendo las relaciones dentro de la comunidad educativa.

b) Impacto en la calidad educativa:

El incremento salarial establecido por la ley mejorará significativamente la calidad educativa al asegurar que los docentes estén adecuadamente motivados y capacitados. Un salario competitivo atraerá a profesionales calificados y reducirá la rotación de personal, asegurando una mayor estabilidad en las instituciones educativas. Esto permitirá una continuidad en los procesos educativos y una mayor inversión en el desarrollo profesional de los docentes, promoviendo una cultura de mejora continua. Además, los incrementos salariales facilitarán que los docentes participen en programas de formación continua, mejorando sus competencias pedagógicas y asegurando que estén al día con las mejores prácticas educativas. Estos cambios no solo mejorarán la gestión interna de las escuelas, sino que también crearán un ambiente educativo más estimulante y adecuado para el desarrollo integral de los estudiantes, contribuyendo directamente a elevar los estándares de calidad educativa en el país.

c) Reducción de desigualdades:

El proyecto de ley también contribuirá a reducir las desigualdades regionales en el acceso a la educación de calidad. Las áreas rurales y desfavorecidas, que a menudo enfrentan dificultades para atraer y retener a docentes calificados debido a las condiciones salariales menos favorables, se beneficiarán significativamente. Al asegurar una remuneración adecuada y sostenible, estas regiones podrán atraer y mantener a profesionales capacitados, mejorando la calidad de la educación y ofreciendo mayores oportunidades de desarrollo para los estudiantes en estas zonas

d) Fortalecimiento de la moral y la dignidad profesional

Asegurar una remuneración justa y adecuada para los docentes también tiene un impacto positivo en la moral y la dignidad profesional. Los docentes sentirán que su trabajo y dedicación son valorados, lo que puede aumentar su satisfacción laboral y

su compromiso con la enseñanza. Esta valorización de la profesión docente puede, a largo plazo, cambiar la percepción pública sobre la importancia del rol de los docentes en la sociedad, promoviendo una mayor apreciación y respeto hacia ellos.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

Mediante Resolución Legislativa 002-2023-2024-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2023-2024, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 17 de octubre de 2023.

La presente iniciativa legislativa tiene relación con las siguientes políticas del Estado:
Política 12: Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y del deporte.
Política 13: Acceso al empleo pleno, digno y productivo.
Política 31: Promoción de la ética y la transparencia, y erradicación de la corrupción.