



NIVARDO EDGAR TELLO MONTES

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°

12179/2025-CR

R.U. N° 2014934

21 AGOSTO 2025 07:15 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: FRIGAIL

**PROYECTO DE LEY QUE
RECONOCE Y REMUNERA LAS
HORAS DE CAPACITACIÓN DEL
PERSONAL COMPRENDIDOS EN
LA LEY N° 29944 COMO PARTE
DE LA JORNADA LABORAL.**

Los Congresistas de la República integrante del **Grupo Parlamentario Podemos Perú**, a iniciativa del congresista, Nivardo Edgar Tello Montes, en ejercicio del derecho de iniciativa en la formación de leyes que le confiere los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú en concordancia con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa legislativa:

FORMULA LEGAL

LEY QUE RECONOCE Y REMUNERA LAS HORAS DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL COMPRENDIDOS EN LA LEY N° 29944 COMO PARTE DE LA JORNADA LABORAL.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto reconocer y remunerar las horas destinadas a la capacitación del personal comprendido en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, considerándolas como parte integrante de la jornada laboral, con el fin de garantizar su desarrollo profesional continuo y fortalecer la calidad del servicio educativo.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene como finalidad reconocer económicamente la capacitación al personal comprendido en la Ley N° 29944, incentivando la formación continua del personal de la Carrera Pública Magisterial, con el propósito de mejorar sus competencias profesionales, optimizar el desempeño pedagógico y elevar la calidad del servicio educativo que se brinda en las instituciones educativas públicas del país.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación al personal docente, directivo y auxiliar de educación comprendido en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, que presta servicios en instituciones educativas públicas, en cualquiera de sus modalidades, niveles y formas de atención, bajo cualquier régimen laboral reconocido por dicha norma.

Artículo 4. Mecanismo de Pago

Las horas de capacitación a que se refiere la presente Ley se consideran parte de la jornada laboral efectiva y se remuneran conforme a la escala magisterial, la categoría o el cargo que ostente el personal docente, directivo y auxiliar de educación comprendido en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, establece en el reglamento las disposiciones complementarias para la implementación, financiamiento y registro de dichas horas, garantizando su pago oportuno sin afectar otros derechos remunerativos reconocidos por ley.

Disposición Complementaria Final

Única. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Educación y en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, aprueba el reglamento de la presente Ley en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario contados a partir de su publicación, estableciendo las medidas necesarias para su implementación progresiva y sostenible, garantizando el pago oportuno de las horas de capacitación como parte de la jornada laboral del personal docente, directivo y auxiliar de educación comprendido en la Ley N° 29944.

[Firma manuscrita]
Kira Alvarado



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/08/2025 08:53:31-0500

Congreso de la República
[Firma manuscrita]
José Alberto Arriola Tuer
Congresista

[Firma manuscrita]
Francisco J. Parades

[Firma manuscrita]
Cecilia Zenteno

[Firma manuscrita]
Juárez C
Heidy Juárez Calle.

[Firma manuscrita]
Isabel Cortez A

[Firma manuscrita]
Rafael Tello Montes

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES.

La regulación de la jornada laboral, el horario de trabajo y el régimen de trabajo en sobretiempo en el Perú tiene su origen en el Decreto Legislativo N° 854, que estableció las disposiciones fundamentales para garantizar el equilibrio entre la actividad productiva y la protección de los derechos de los trabajadores. Posteriormente, la Ley N° 27671 introdujo modificaciones sustanciales a varios de sus artículos, incorporando nuevos preceptos y precisando criterios para su aplicación.

Con el objetivo de unificar y sistematizar la normativa dispersa, se promulgó el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprobó el Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 854, consolidando en un solo cuerpo legal las reglas aplicables a la jornada ordinaria, los regímenes especiales, el horario de trabajo, el trabajo nocturno y el sobretiempo. Este TUO se estructuró en cuatro títulos, trece artículos y una disposición complementaria, buscando ofrecer una referencia clara y coherente para empleadores, trabajadores y autoridades administrativas.

La norma establece como principio general que la jornada ordinaria máxima para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, regulando también las facultades del empleador para modificar jornadas y horarios, los procedimientos de consulta con los trabajadores, las condiciones para regímenes atípicos y la protección especial para quienes laboran en horario nocturno. Asimismo, reconoce el carácter voluntario del trabajo en sobretiempo, define las tasas mínimas de pago por horas extras y obliga a su registro, fortaleciendo el rol del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como ente fiscalizador.

Este marco legal constituye la base sobre la cual se desarrollan políticas, planes y acuerdos en materia de organización laboral, remuneración y conciliación entre la vida profesional y personal, garantizando derechos mínimos y promoviendo condiciones de trabajo justas y equitativas.

Precedente reciente, la Organización Internacional de Trabajo – OIT, pide a España que reduzca la jornada laboral diaria y pague más las horas extra.

Como referencia en el país de España, la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo reclama que las horas de trabajo normales al día no excedan las 8 horas y que los excesos de jornada se remuneren más caros.

La jornada laboral máxima al día en España, de nueve horas, es excesiva y las horas extraordinarias no se pagan lo suficiente, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

II. FUNDAMENTO DE LA PROPUESTA.

La Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, establece el marco normativo que regula la carrera pública magisterial, promoviendo la meritocracia, la formación continua y el desarrollo profesional docente como pilares fundamentales para el mejoramiento de la calidad educativa en el país. Entre sus disposiciones, se reconoce que la capacitación permanente es un derecho y a la vez un deber de los docentes, siendo condición indispensable para el ascenso, la evaluación del desempeño y la mejora de la práctica pedagógica.

Sin embargo, en la actualidad, las horas que el personal comprendido en la Ley N° 29944 dedica a la capacitación, ya sea en cursos, talleres, diplomados o programas oficiales, no son consideradas como parte de su jornada laboral ni son remuneradas, generando una carga adicional de trabajo no reconocida. Esta situación afecta directamente la motivación, el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los docentes, así como la eficiencia del propio proceso formativo, al desarrollarse muchas veces fuera del horario regular y sin el soporte económico correspondiente.

En un contexto donde el Estado impulsa políticas públicas para elevar el nivel profesional del magisterio y mejorar los resultados de aprendizaje, resulta coherente y justo que las horas de capacitación oficial se reconozcan como parte de la jornada laboral y sean remuneradas cuando se contempla fuera del horario laboral. Ello se sustenta en el principio constitucional de remuneración equitativa por todo trabajo realizado, en la necesidad de garantizar condiciones dignas de formación y en la experiencia comparada de otras instituciones públicas que ya integran la capacitación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

La presente iniciativa legislativa busca saldar esta deuda histórica con el magisterio, otorgando un reconocimiento económico justo y formalizando la capacitación como componente estructural de la labor docente. Su aprobación no solo fortalecerá la calidad educativa al contar con profesionales mejor preparados, sino que también enviará una señal de valoración y respeto hacia quienes cumplen un rol esencial en el desarrollo de la sociedad peruana.

Fundamentos Jurídicos

1. Constitución Política del Perú:

- Artículo 22: Reconoce que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social, debiendo ser objeto de protección especial por parte del Estado.
- Artículo 23: Establece que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
- Artículo 24: Garantiza el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y suficiente que procure para ellos y sus familias el bienestar material y espiritual, reconociendo el principio de pago por todo trabajo realizado.

- Artículo 26: Dispone que en la relación laboral se deben respetar principios como la igualdad de oportunidades sin discriminación y la remuneración proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

2. Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial:

- Artículo 12: Reconoce la formación continua como un componente esencial de la carrera pública magisterial, siendo un deber y derecho del docente participar en programas de capacitación y actualización.
- Artículo 13: Establece que la capacitación forma parte del desarrollo profesional docente, vinculada al ascenso y permanencia en el cargo.
- Artículo 64: Faculta al Ministerio de Educación a implementar programas de capacitación y actualización permanente para los docentes, lo cual presupone su reconocimiento formal como actividad laboral.

3. Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto:

- Permite la programación de recursos para actividades de capacitación y perfeccionamiento del personal, lo que habilita que estas puedan ser financiadas como parte de la remuneración por tiempo efectivamente laborado.

4. Decreto Supremo N° 007-2002-TR (TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo):

- Artículo 1: Define la jornada ordinaria como el tiempo diario o semanal que el trabajador dedica a cumplir sus funciones, siendo posible integrar dentro de esta jornada actividades específicas que el empleador requiera, como la capacitación oficial.
- El principio de "tiempo efectivamente laborado" incluye aquellas actividades que el trabajador realiza en cumplimiento de órdenes, funciones o exigencias de la entidad empleadora, categoría en la que se encuentra la capacitación institucional.

5. Convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Perú:

- Convenio N° 140: sobre la licencia pagada para estudios, que fomenta la educación y formación profesional de los trabajadores con derecho a remuneración durante el período de capacitación.
- Convenio N° 155: sobre seguridad y salud de los trabajadores, que incluye la formación como componente preventivo, vinculando la capacitación a la protección integral del trabajador.

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

La entrada en vigencia de la presente norma producirá efectos directos sobre el marco jurídico vigente en materia laboral, educativa y presupuestaria, generando las siguientes implicancias:

1. Modificación implícita del régimen laboral docente:

La Ley N° 29944 y sus reglamentos deberán interpretarse de manera armónica con la nueva disposición, incorporando de forma expresa que las horas de capacitación oficial constituyen tiempo efectivamente laborado y, por ende, remunerado cuando se encuentra fuera del horario laboral. Este reconocimiento impactará en la gestión del tiempo laboral, estableciendo que la formación continua no es una actividad extra ni voluntaria, sino parte integral de la jornada.

2. Incidencia en la normativa sobre jornada de trabajo:

Conforme al *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 854*, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, la jornada ordinaria comprende todas las actividades que el trabajador desarrolla por mandato de la entidad empleadora. Con la nueva norma, la capacitación oficial pasa a formar parte del cómputo de la jornada, lo que implica su reconocimiento para efectos de remuneración, beneficios laborales y cómputo de horas efectivas.

3. Impacto en la legislación presupuestaria:

En aplicación de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, las entidades responsables de la gestión educativa deberán programar y asignar recursos para financiar la remuneración correspondiente a las horas de capacitación. Esto requerirá que el Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales incorporen estas previsiones en sus presupuestos institucionales, evitando que la nueva obligación afecte la disponibilidad de recursos para otros fines.

4. Concordancia con compromisos internacionales

La norma refuerza el cumplimiento de los Convenios N° 140 y N° 155 de la OIT, ratificados por el Perú, los cuales promueven la capacitación remunerada y la formación como elemento esencial para la seguridad y salud en el trabajo. De esta forma, la legislación nacional se alinea con los estándares internacionales, fortaleciendo la posición del país frente a organismos multilaterales.

5. Efectos indirectos en la calidad educativa

Al integrarse la capacitación remunerada en la jornada laboral, se generará un incentivo real para la participación de los docentes en procesos de formación continua, lo que tendrá un impacto positivo en la actualización de competencias, la calidad del servicio educativo y, en última instancia, en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

1. Costos estimados:

La implementación de esta norma implicará la asignación de recursos presupuestarios para financiar las horas de capacitación como parte de la jornada laboral:

- **Costo directo:** pago proporcional a la remuneración mensual de los docentes y auxiliares por el número de horas de capacitación obligatoria establecida en los planes de formación.
- **Costo indirecto:** ajustes administrativos, actualización de planillas y adecuación de los sistemas de control de asistencia y registro de horas.

2. Beneficios esperados:

- Mejora de la calidad educativa: al reconocer y remunerar la capacitación, se fomenta una mayor participación y compromiso de los docentes en su formación continua, repercutiendo directamente en el rendimiento académico de los estudiantes.
- Fortalecimiento de la carrera magisterial: el reconocimiento económico de la capacitación oficial refuerza la meritocracia y el desarrollo profesional, pilares de la Ley N.º 29944.

V. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL.

La presente iniciativa se enmarca dentro de la Agenda Legislativa en materia de educación y derechos laborales, al contribuir al cumplimiento de los objetivos de mejorar la calidad educativa, fortalecer el desarrollo profesional docente y garantizar condiciones laborales justas. Asimismo, responde a la necesidad de modernizar la gestión del talento humano en el sector educación, reconociendo la capacitación como parte integral de la jornada de trabajo.

En relación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, esta propuesta se vincula principalmente con:

- Política de Estado N° 12: Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y el deporte, en esa medida la capacitación permanente del personal docente, directivo y auxiliar es un componente esencial para garantizar aprendizajes de calidad.
- Política de Estado N° 19: Afirmación de un Estado eficiente, transparente y descentralizado, ya que la medida propuesta optimiza los recursos humanos del sector educación, incrementando su productividad y motivación.

Con ello, el presente proyecto de ley no solo responde a un mandato constitucional de garantizar el derecho a la educación y el desarrollo profesional, sino que también fortalece la política pública de formación continua como elemento estratégico para el progreso del país.