



**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE EL
NOMBRAMIENTO DE DOCENTES
CONTRATADOS DE MANERA
EXCEPCIONAL EN EL MARCO DE LA LEY
29944 "LEY DE REFORMA MAGISTERIAL"**

El congresista de la República Nivardo Edgar Tello Montes a través del Grupo Parlamentario Bloque Magisterial de Concertación Nacional, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución y 76 del Reglamento del Congreso de la República presenta el siguiente proyecto:

I. FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE ESTABLECE EL NOMBRAMIENTO DE DOCENTES CONTRATADOS DE MANERA
EXCEPCIONAL EN EL MARCO DE LA LEY 29944 "LEY DE REFORMA MAGISTERIAL"**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto el nombramiento excepcional de docentes que se encuentran o han estado en situación de contratados en el marco de la ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene como finalidad promover y facilitar el acceso a la Carrera Pública Magisterial a los docentes de Educación Básica Regular que se encuentran o han estado en situación de contratados en el marco de Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Artículo 3. Nombramiento excepcional de docentes en el marco de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Nómbrese de manera excepcional a los docentes de la Educación Básica Regular en situación de contratados. Para acceder al nombramiento deberán cumplir los requisitos generales y específicos señalados en el artículo 18 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y los señalados en el artículo 4 de la presente ley.

Artículo 4. Requisitos para el nombramiento excepcional de docentes en el marco de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Además de los requisitos generales y específicos señalados en el artículo 18 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a) Haber tenido nota aprobatoria en por lo menos un (1) examen implementado por el MINEDU a través de la Prueba Única Nacional (PUN).
- b) Tener 5 (cinco) o más años de servicios consecutivos o acumulados como docente contratado.
- c) La plaza para el nombramiento deberá ser orgánica según el Presupuesto Analítico del Personal en el sector educación.

Artículo 5. Implementación.

El Ministerio de Educación establece el reglamento determinando los mecanismos y procedimientos para la implementación de la presente Ley en un plazo de 60 días calendario una vez publicada la norma en el diario oficial El Peruano.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y FINAL

Única. Deróguese toda norma que se oponga a la presente Ley.

Lima, junio del 2022.



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2022 09:01:26-0500



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/12/2021 10:00:19-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES ALEX
ANTONIO FIR 29299579 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/07/2022 11:59:28-05



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2022 09:01:55-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20181749128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 30/06/2022 17:26:49-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2022 12:25:14-05



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES ALEX
ANTONIO FIR 29299579 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/07/2022 11:58:59-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2022 10:11:15-0500



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2022 11:52:42-05



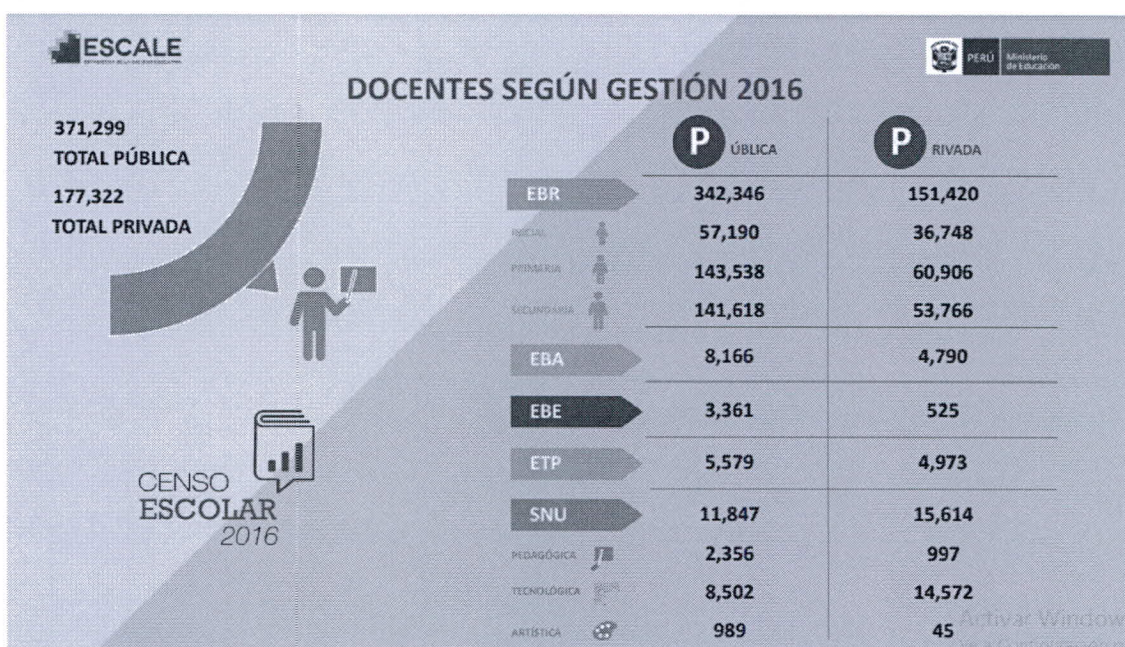
Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA:

La educación es la base fundamental para el desarrollo de una sociedad; sin embargo, durante décadas el Perú es uno de los países que menos ha invertido en educación comparado con los otros países latinoamericanos. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) el Perú hasta el 2020 se ubicaba en los últimos lugares de la lista con 3.7% de inversión en el sector educativo por debajo de países como Bolivia (6.5%) y Brasil (6.1%). El descuido y poco interés político en el sector educación han llevado a la crisis del sector, con el resultado de que respecto al nivel de logros de aprendizaje ocupamos los últimos lugares según las pruebas internacionales, 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.

Otra de las consecuencias de la crisis del sector educativo es el problema del magisterio peruano. Veamos algunos datos del último Censo escolar realizado por el INEI y el MINEDU.



Resultados del Censo escolar 2016: matrícula, docentes y local escolar resultados del Censo de DRE y UGEL 2016

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) dio a conocer que en el Perú existen 548 mil 621 docentes en el sistema educativo nacional, de estos el 67,7% de los docentes se desempeña en el sector público. Existen 342,346 docentes en Educación Básica Regular del sector público y 151,420 en instituciones privadas. Según departamento, en Lima y Arequipa más del 50,0% de los maestros labora en instituciones privadas. Lima concentra la mayor cantidad de maestros a nivel nacional.

El sector del magisterio principalmente de la Educación Básica es el que a través de casi tres décadas ha sido constantemente maltratado, marginado y avasallado en sus derechos con nuevas legislaciones que desconocían derechos contemplados en las leyes vigentes de entonces.

Por otro lado, el profesional docente en el Perú tiene una de las remuneraciones más bajas en comparación con otras profesiones, a nivel latinoamericano también se encuentra en los últimos lugares en lo que respecta a remuneraciones.

Este maltrato al profesional docente ha sido y es aún peor en el caso de los docentes en situación de contrato. Hasta el año 2012 los docentes contratados pertenecían a la Ley 24029 Ley del Profesorado, y por lo tanto gozaban de los mismos salarios, bonos y beneficios que el profesor nombrado que se encontraba en el primer nivel de la Ley del profesorado. Al ser derogada la Ley 24029 Ley del profesorado y entrar en vigencia la nueva Ley 29944 Ley de Reforma Magisterial, los docentes contratados, así como también los auxiliares de educación dejaron de pertenecer a la Carrera Magisterial (o Ley de Reforma Magisterial), así lo señala el artículo 76 de la Ley 29944, que a la letra dice:

Artículo 76. Contratación

Las plazas vacantes existentes en las instituciones educativas no cubiertas por nombramiento, son atendidas vía concurso público de contratación docente. Para postular se requiere ser profesional con título de profesor o licenciado en educación.

Excepcionalmente pueden ejercer la docencia bajo la modalidad de contrato, en el nivel secundario de educación básica regular y educación técnica productiva, profesionales de otras disciplinas y personas con experiencia práctica reconocida en áreas afines a su especialidad u oficio.

Los profesores contratados no forman parte de la Carrera Pública Magisterial. (el subrayado es nuestro)

Además de perder los beneficios que tenían con la Ley 24029 Ley del profesorado; en los primeros años de vigencia de la Ley 29944 los docentes contratados estuvieron ganando menos de la remuneración que ganaba un profesor del primer nivel, esto porque la nueva Ley así lo permitía:

Artículo 78. Remuneración del profesor contratado

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, determina la remuneración del profesor contratado. Esta remuneración puede alcanzar hasta el valor establecido para la primera escala magisterial.

En el caso de los profesores que laboren menos de la jornada de trabajo, dicho pago se realiza en forma proporcional a las horas contratadas.

La remuneración que percibía un maestro contratado no era nada alentadora, porque su ingreso era menor al de un maestro que se encontraba en el nivel I en la escala del magisterio. Esta situación (producto de la Ley de la Carrera Pública Magisterial), violaba flagrantemente un principio elemental contemplado en la legislación internacional y las políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional que en su objetivo II que trata sobre el "Acceso al Empleo Digno y Productivo", numeral 14 establece lo siguiente:

(I)... 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. (el subrayado es nuestro),

que en otras palabras quiere decir que, a **idéntica función, debe corresponder idéntica retribución.**

Fueron largas jornadas de lucha, paros y huelgas magisteriales en los que se logró que a los docentes contratados se les pague igual que a los docentes del primer nivel de la Carrera Pública Magisterial.

La Ley N° 29944 "Ley de Reforma Magisterial" ha establecido una modalidad de ingreso a la Carrera Pública Magisterial a través de un concurso público. Para ello, también ha señalado algunos requisitos Generales y especiales en sus artículos 18, 18.1 y 18.2.

Sin embargo, debemos tener en cuenta 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, o sea, es la capacidad que posee el individuo para realizar un conjunto de actividades destinadas al cumplimiento de sus tareas en un determinado puesto de trabajo, 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 docentes contratados han venido rindiendo este tipo de evaluaciones desde hace años, en los cuales miles de profesores han aprobado en más de una vez estas evaluaciones que realiza el ministerio. Existen docentes que llevan años de años en situación de contrato, en algunos casos tienen hasta 15 años consecutivos en esta situación. Todos los años deben rendir la Prueba Única Nacional (PUN) para acceder al contrato docente, sin embargo, no acceden a la estabilidad 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.

Es necesario también señalar que ha habido años en los que las pruebas nacionales (PUN), tanto para contrato como para nombramiento o ascenso, han sido elaboradas sin criterio técnico, con el único fin político de desprestigiar profesionalmente al docente.

Visto en este contexto el problema de los contratos no es por lo tanto de "meritocracia" o de capacidad del docente en situación de contrato, pues ha demostrado en diversas pruebas que está en la capacidad de ser parte de la Carrera Pública Magisterial. Por tanto, es un problema de cobertura de plazas orgánicas, pues ellos han demostrado su capacidad al haber aprobado diversas pruebas nacionales, pero por motivos de plazas no han accedido al nombramiento.

En la última convocatoria realizada por el MINEDU según Resolución Viceministerial N° 037-2019- MINEDU para rendir la Prueba Única Nacional (PUN) se inscribieron 178 000 mil docentes aproximadamente, y de la misma manera se publicaron las plazas ofertadas que sumaban aproximadamente 30 000 mil plazas. Estas cifras demuestran que en la actualidad son aproximadamente cerca de 200 mil docentes con título pedagógico esperando la oportunidad de acceder a la Carrera Pública Magisterial.

El presente proyecto presentado pretende hacer justicia y atender al pedido de esos miles de docentes contratados sin salir del marco de la "meritocracia" porque lo que se pretende es que puedan acceder al nombramiento aquellos que hayan aprobado por lo menos en una oportunidad la Prueba Única Nacional. Dejar de atender a los cerca de 200 mil docentes que año tras año se presentan a los concursos de evaluación convocados por el MINEDU, es no reconocer sus logros, su experiencia demostrada en el aula y dejarlos indeterminadamente en una situación de vulnerabilidad laboral, pues no pueden planificar su proyecto de vida, sacar créditos y tener los beneficios que la estabilidad laboral provee.

1.2 NECESIDAD DE DAR SOLUCIÓN A DICHA PROBLEMÁTICA

Como ya se ha señalado líneas arriba el problema de los docentes contratos no es está en si son aptos o no, tampoco está en su desempeño profesional pues miles de ellos vienen aprobando las evaluaciones para acceder a un contrato docente, tampoco es de presupuesto, pues sus plazas año tras año se encuentran financiadas por el pliego presupuestal del sector respectivo. La solución a este problema se encuentra en darles la oportunidad que accedan a su estabilidad laboral a aquellos docentes que han aprobado en por lo menos una oportunidad las evaluaciones nacionales (PUN). 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 miles de docentes.

1.3 PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Con el fin de dar solución a la problemática de los cerca de 200 mil docentes que se encuentran a la espera de una oportunidad para acceder al nombramiento y pertenecer a la Carrera Pública Magisterial, la presente norma no propone dejar de lado la meritocracia pues la propuesta para el nombramiento de docentes está dirigida a aquellos que ya han sido evaluados en por lo menos en una oportunidad, es decir que como se señala en la fórmula legal, serán beneficiados de este proyecto de Ley los docentes que además de cumplir con los requisitos generales y específicos que señala la Ley 29944 en su artículo 18 deberán acreditar los siguientes requisitos: a) haber tenido nota aprobatoria en por lo menos una (1) oportunidad en los exámenes implementados por el MINEDU a través de la Prueba Única Nacional (PUN), b) tener 5 (cinco) o más años de servicios consecutivos o acumulados como docente contratado y c) que la plaza para el nombramiento sea orgánica según el Presupuesto Analítico del Personal en el sector educación.

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

– Sobre la Constitución Política

La presente iniciativa legislativa no colisiona con la Constitución Política del Perú.

– Sobre la legislación nacional

La presente iniciativa legislativa que plantea el nombramiento automático de docentes contratados 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 dos (2) oportunidades la Prueba Única Nacional (PUN).

III ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta legislativa no genera egresos extras para el erario nacional, porque la implementación de esta propuesta se encuentra financiada en el pliego presupuestal del sector respectivo. La norma generará además un efecto positivo de desempeño para los docentes, pero con igualdad de condiciones.

IV VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

Respecto a la vinculación con la agenda legislativa aprobada para el Periodo Anual de Sesiones 2021-2022, la propuesta se encuentra enmarcada dentro de los siguientes objetivos:

OBJETIVOS:	POLITICAS	TEMAS /PROYECTOS DE LEY
I Democracia y Estado de Derecho	12. Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y del deporte.	23. Reforma magisterial y Derrama Magisterial 24. Leyes para mejorar la educación y promover la educación técnica
II. Equidad y Justicia Social	14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo	35. Modernización de la normativa laboral y reconocimiento de los derechos laborales 36. Regulación de contratos de trabajo y derechos individuales.

Respecto a la vinculación con el Acuerdo Nacional, la propuesta se encuentra enmarcada dentro de la siguiente política de 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;
- (...)

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

Con ese objetivo el Estado:

- (...)
- (c) promoverá el fortalecimiento y la revaloración de la carrera magisterial, mediante un pacto social que devenga en compromisos recíprocos que garanticen una óptima formación profesional, promuevan la capacitación activa al magisterio y aseguren la adecuada dotación de recursos para ello.
- (...)

(i) garantizará recursos para la reforma educativa otorgando un incremento mínimo anual en el presupuesto del sector educación equivalente al 0.25 % del PBI, hasta que éste alcance un monto global equivalente a 6% del PBI.

(...)

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna...

Con este objetivo el Estado:

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;

(...)