Proyecto de Ley N° 4345/2022-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

CARLOS ENRIQUE ALVA ROJAS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS
01 MAR. 2023
RECIBIDO
Firma: Hora: 11:55 h.

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO N° 53 DE LA LEY N° 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL, QUE PROMUEVE LA EXTENSIÓN DEL EJERCICIO DOCENTE PARA GARANTIZAR UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA Y TRATO AL MAESTRO.

El congresista que suscribe, Carlos Enrique Alva Rojas, parlamentario no agrupado, en uso de sus facultades de iniciativa legislativa previsto en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo estipulado en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCUO N° 53 DE LA LEY N° 29944, LEY DE REMORMA MAGISTERIAL, QUE PROMUEVE LA EXENSIÓN DEL EJERCICIO DOCENTE PARA GARANTIZAR UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA Y TRATO AL MAESTRO.

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar la causal de cese por edad de los profesores de la Carrera Pública Magisterial, regulado en el inciso d) del artículo 53° de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Artículo 2°. - Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad Extender el ejercicio docente de los docentes que superan los sesenta y cuatro de edad garantizando así el cumplimiento de sus derechos, eliminando la discriminación y permitiendo su continuidad en el mercado de laboral para garantizar una auténtica calidad de vida.

Artículo 3°. - Modificación del artículo 53°, inciso d)

Modificar el inciso d) del artículo 53° de la Ley de Reforma Magisterial, quedando redactado de la siguiente manera:

"Artículo 53.-Término de la relación laboral
El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:

a) Renuncia.
b) Destitución.
c) No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la presente Ley.
d) Por límite de edad, al 31 de diciembre del año correspondiente, en que el servidor cumple setenta (70) años de edad".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. - Del ejercicio de la docencia y renuncia

El docente podrá voluntariamente continuar laborando hasta los setenta de edad manteniendo su capacidad de renunciar con anterioridad a esa edad para acceder a la pensión de jubilación en el sistema previsional en que se encuentre afiliado.

La presente ley se aplica a los docentes que hayan sido cesados a los 65 años de edad desde el mes de julio del año 2022.

SEGUNDA. - Modificación del reglamento

Modificar, artículo 114 del Reglamento el Decreto Supremo N° 004-2013-ED, en congruencia con la aprobación de la presente Ley.

DISPOSICION FINAL

ÚNICA. –Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a partir de su promulgación.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/03/2023 11:31:04-0500

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

1. LONGEVIDAD: TENDENCIA MUNDIAL

La longevidad una tendencia demográfica mundial que las Naciones Unidas ha dado a conocer en un reciente informe que titula ***"Perspectivas[1] de la población mundial 2019***". En este estudio Las Naciones Unidas nos advierte que para el 2050 una de cada seis personas en el mundo tendrá 65 años o más. Esto implica una proporción del 16% de la población global. Actualmente, dicha proporción llega al 9%. En paralelo, el número de personas mayores de 80 años se triplicará, pasando de 143 millones (2019) a 426 millones (2050).

Esta tendencia viene dando lugar a un proceso de reinserción de los adultos en el mercado laboral dado que incremento de la longevidad está generando en las últimas cuatro décadas serios problemas en el financiamiento de la seguridad social tradicional (intergeneracional). Esto se debe a que cada día un menor número de trabajadores (formales) en actividad soportan con sus aportes el pago de las prestaciones de los jubilados, los cuales ahora viven muchos años más. Dicho escenario, sumado al bajo monto de las pensiones, obliga a muchas personas de la tercera edad a continuar trabajando o a reincorporarse al mercado laboral.

Las Naciones Unidas ha dicho en diversos estudios realizados que "envejecerse es empobrecerse" y eso se intensifica cuando trasladamos ese concepto a la situación que tienen las personas mayores en los países en vías de desarrollo. En noviembre de 2014 la Dirección Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y Caribe (CEPAL) presentó en Santiago de Chile un informe de gran relevancia titulado: "La nueva era demográfica en América Latina y el Caribe: la hora de la igualdad según el reloj poblacional". Señala entre otras cosas CEPAL que América Latina ya no es una sociedad juvenil, que desde la década de los años cincuenta la esperanza de vida se ha incrementado en más de 23 años y eso tiene importantes consecuencias en dos sectores: educación y pensiones.

[1] Perspectivas de la población mundial 2019: metodología de las Naciones Unidas para las estimaciones y proyecciones de población https://www.cepal.org/es/publicaciones/45989-perspectivas-la-poblacion-mundial-2019-metodologia-naciones-unidas-estimaciones.

La CEPAL en el referido informe considera que América Latina está en un momento excelente para superar la brecha de desigualdad social puesto que vive bajo un bono demográfico positivo (niños y adultos en mayor proporción que adultos mayores) que le permite invertir una ratio mayor en educación, al tener una relativa población en edad activa, y un reducido gasto en pensiones. El marco normativo nacional, sin embargo, en sentido opuesto a esta tendencia mundial, apunta a facilitar la extinción de la relación laboral del adulto mayor y parte de la premisa errónea de que el cumplimiento de la edad implica automáticamente el decaimiento de la capacidad para laborar (de forma eficiente). La Ley N° 29944–Ley de Reforma Magisterial dispone, por ejemplo, en su artículo 53°, inciso d) que el término de la relación ***laboral se produce al cumplir los 65 años de edad. Consideramos que este articulo legal infravalora el factor EXPERIENCIA que,*** en el campo de la administración de personal, se le pondera como el segundo en relevancia después del factor EDUCACION. en los sistemas de clasificación de cargos y de evaluación de desempeño de los recursos humanos de una organización, empresa o institución.

2. IMPORTANCIA DE LA EXPERIENCIA DOCENTE.

Extender el ejercicio docente de los docentes que superan los sesenta y cuatro de edad presenta importantes beneficios para el proceso de enseñanza y de gestión educacional como los que señalamos a continuación:

- **El proceso de aprendizaje de los estudiantes se vuelve más eficiente como resultado de la mayor praxis educativa de los docentes mayores. La experiencia** proporciona al docente mayor la capacidad de conocer mejor las necesidades formativas y demandas de la población estudiantil, así como establecer métodos y estrategias de aprendizaje en sus respectivas áreas de enseñanza más productivas que las del docente ingresante al servicio.

- **El docente mayor** asume más responsabilidad frente al empleo. Prioriza su trabajo y registra una baja tasa de ausentismo laboral, pues sabe que sus oportunidades son limitadas.

- Muestra elevada creatividad frente a los problemas del aprendizaje y del contexto **educativo. Su** larga experiencia personal y laboral les facilita idear un mayor número de estrategia y alternativas metodológicas para enfrentar situaciones imprevistas y para elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

- Enfatiza las mayores expectativas sobre sus alumnos a fin de que se formen de modo **integral en las diversas dimensiones como ser humano. El docente de la gestión pública asigna al** servicio estatal de la Educación una función social acorde con las necesidades e intereses de las los estudiantes, de la familia y de la sociedad.

- A nivel de evaluación de los costos de capacitación e inducción laboral, son menores los gastos en un docente con experiencia y capacitado frente a un profesional recién egresado de la universidad o instituto.

3. MARCO JURIDICO INTERNACIONAL Y NACIONAL SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD.

Marco legal internacional

a) La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos. Así también, reconoce la titularidad de los derechos proclamados en la declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión o cualquier otra índole.

b) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, organismo perteneciente a las Naciones Unidas, ha previsto en su artículo 2.2 que:

> *"Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"*

c) La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), reconoce que todas las personas son iguales ante la ley, tienen, por tanto, igual protección, sin discriminación. También el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador6), ha establecido que toda persona tiene derecho a protección especial durante la vejez.

d) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo 2°) establece que todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

e) El[2] Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación7, establece que el término discriminación comprende:

> *"(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
> *(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".*

[2] https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

f) La edad como factor de discriminación fue explícitamente incorporada por la OIT en la Recomendación Nº 1628 sobre los trabajadores de edad, donde se afirma que:

> "*Los problemas de empleo de los trabajadores de edad deberían tratarse en el contexto de una estrategia global y equilibrada de pleno empleo y, a nivel de la empresa, de una política social global y equilibrada, tomando debidamente en cuenta a todos los grupos de población y garantizando así que los problemas del empleo no se desplacen de un grupo a otro*".

Se deben considerar igualmente los Documentos Internacionales que abordan la igualdad y no discriminación por razón de edad en el ámbito laboral como los siguientes:

a. El *Plan de Acción Internacional sobre envejecimiento*[3] (en adelante Plan de Viena) del año 1982 reconocido por el Comité DESC de las N.U. como una guía que detalla las medidas que deben adoptar los Estados para garantizar los derechos de las personas mayores. En este documento se señala que es común la discriminación por cuestión de edad, lo que genera que un elevado número de trabajadores de edad avanzada no puedan permanecer en la fuerza de trabajo o reincorporarse a ella debido a prejuicios basados en la edad.
b. Así, el Plan de Viena recomendó que "*Los gobiernos deberán facilitar la participación de las personas de edad en la vida económica de la sociedad. Con este fin:*
   Los gobiernos deberán eliminar todo tipo de discriminación en el mercado de trabajo y garantizar una auténtica igualdad de trato en la vida profesional.

   (...)||.
c. La Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid[4] sobre el Envejecimiento, del año 2002, expresó el compromiso de los Estados de eliminar todas las formas de discriminación, entre otras, por motivos de edad.

[3] https://www.gerontologia.org/portal/archivosUpload/Plan_Viena_sobre_Envejecimiento_1982.pdf
[4] https://social.un.org/ageing-working-group/documents/mipaa-sp.pdf

d. La Carta de San José sobre los Derechos de las Personas Adultas Mayores[5], que reconoce que la edad sigue siendo un motivo explícito y simbólico de discriminación que afecta el ejercicio de los derechos humanos en la vejez.
e. La Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores[6], primer instrumento internacional específico para este sector de la población brinda un marco legal general para orientar las políticas sobre envejecimiento y vejez. La Convención Interamericana parte del principio que todos y todas a medida que envejecemos debemos seguir disfrutando de una vida plena, independiente y autónoma, con salud, seguridad, integración, participación activa en las esferas económica, social, cultural y política y en condiciones de igualdad, donde un marco de protección sólido, garantice el derecho a la igualdad y no discriminación por razones de edad.

La Convención Interamericana define la discriminación por edad en la vejez como:
—cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada.

Asimismo, en el artículo 5º se prohíbe la discriminación por edad en la vejez. Por lo que, los Estados deben desarrollar enfoques específicos en sus políticas, planes y legislaciones sobre envejecimiento y vejez, en relación con la persona mayor en condición de vulnerabilidad y aquellas que son víctimas de discriminación múltiple, entre ellas, las mujeres y las personas con discapacidad.

[5] https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21534/1/S2012896_es.pdf
[6] https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37922.pdf

En relación al derecho al trabajo, la Convención Interamericana ha establecido lo siguiente:

"—La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

f. Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales ..."

4. Marco legal Nacional

En la legislación del Perú están vigentes las siguientes normas legales sobre la edad como causal de cese en el empleo:

- Ley Nª 30057 - Ley del Servicio Civil, artículo 49º que expresa:
- "Son causales del término del Servicio Civil las siguientes:
  a) Alcanzar el límite de edad de setenta (70) años, exceptuando a aquellos funcionarios públicos de órganos colegiados cuya función es de asistencia temporal y perciben dieta".
  ... "
- TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral que prescribe en su artículo 57°:
  "—(...)
  La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario."
- Decreto Legislativo Nº 276, artículo 35° que fija lo siguiente:
  "—Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor:
  a) Límite de setenta años de edad;
  (...)".

- Ley Nª 30220 – Ley Universitaria. —*Artículo 84º.- (...)*
  "La edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es setenta años. Pasada esta edad solo podrán ejercer la docencia bajo la condición de docentes extraordinarios y no podrán ocupar cargo administrativo"
  (Sobre esta última norma legal es necesario indicar que el actual Congreso de la República aprobó 17 de junio pasado, el pre dictamen que propone modificar el artículo 84º de la ley universitaria, eliminando el límite de edad para el cese en ejercicio de la docencia universitaria).

5. EL CESE LABORAL DE LOS DOCENTES EN OTROS PAISES DE AMERICA.

La profesión docente se regula en la mayoría de los países por los estatutos docentes, que son el instrumento que da legitimidad a la actividad de enseñanza y establecen derechos y obligaciones de los profesores (Vaillant, D. y Rossel, C., 2006). La revisión de los indicados Estatutos permite conocer que el cese laboral de los docentes se da en los siguientes términos:

En los de países de Chile, Colombia, México, Argentina y Paraguay no existe norma estatutaria que disponga el cese en servicio docente en función de la edad cronológica.

Uruguay es el único país que tiene normado en su Estatuto Docente el cese obligatorio a los 70 años de edad.

Se ofrece a continuación los Estatutos Docentes de algunos países de American Latina.

- ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION – CHILE- LEY 19070[7].

"Párrafo VII

Término de la relación laboral de los profesionales de la educación

"Artículo 72: Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

a) Por renuncia voluntaria;
b) Por falta de probidad, conducta inmoral establecido en ....
c) Por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función tales como ....
d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;
e) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes;
f) Por fallecimiento;
g) Por aplicación del inciso séptimo del Articulo 70 ...
h) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función ...
i) Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente, ...
j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.
k) Por acogerse a la renuncia anticipada ....
l) Por disposición del sostenedor, a proposición del director del establecimiento ... (...)"

[7] https://www.colegiodeprofesores.cl/wp-content/uploads/2021/04/Estatuto-docente-.pdf

➢ ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE DE COLOMBIA[8]

"ARTÍCULO 63.

Retiro del servicio. La cesación definitiva de las funciones docentes o directivos docentes de los educadores estatales se produce en los siguientes casos:

a) Por renuncia regularmente aceptada.
b) Por obtención de la jubilación o pensión de vejez, gracia o invalidez.
c) Por muerte del educador.
d) Por la exclusión del escalafón como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación o de desempeño.
e) Por incapacidad continua superior a 6 meses;
f) Por inhabilidad sobreviniente.
g) Por supresión del cargo con derecho a indemnización.
h) Por pérdida de la capacidad laboral docente, de acuerdo las normas que regulan la seguridad social.
i) Por edad de retiro forzoso.
j) Por destitución o desvinculación como consecuencia de investigación disciplinaria.
k) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
l) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, normas que la modifiquen o deroguen.
m) Por orden o decisión judicial.
n) Por no superar satisfactoriamente el período de prueba.
o) Por haber sido condenado a pena privativa de la libertad por delito doloso.
p) Por las demás causales que determinen la Constitución, las leyes y los reglamentos"

[8] https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

- ESTATUTO DEL DOCENTE 2022 – ARGENTINA[9]

  "ARTÍCULO 5 Los deberes y derechos del personal docente se extinguen:

  a) por renuncia aceptada salvo que ésta sea presentada para acogerse a los beneficios de la jubilación;

  b) por cesantía;

  c) por exoneración;

  d) por muerte, sin perjuicio de los derechos de los causahabientes"

- ESTATUTO DE LA LEY DE SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE DE MÉXICO Y DE PARAGUAY[10] - LEY Nº 1.725/ 01: no tienen establecido el cese de los docentes por la edad.

- ESTATUTO DEL FUNCIONARIO DOCENTE DE URUGUAY

  "Artículo 60. Será preceptivo el cese obligatorio de todo docente que, al cumplir 70 años de edad, tenga derecho a jubilación. Solamente podrá quedar exceptuado de esta norma, si mediara resolución del Consejo Directivo Central autorizando la prórroga del cese por necesidad del servicio, previa iniciativa Secretaría de Compilación y Sistematización de Normas 27 fundada de los Consejos desconcentrados cuando corresponda."

6. LAS EXPECTATIVAS DE LOS DOCENTES

La Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Publicas –ENDO REMOTO 2020- del MINEDU ha dado a conocer, en relación al tema de "*Expectativas docentes en los próximos cinco años*", los siguientes resultados:

41.6 %: quiere seguir como docente en una I.E.

28.3 %: aspira a ocupar cargos de Dirección y Gestión en una I.E.

15.9 %: desea trabajar en el Minedu, DRE o UGEL.

7.3 %: planea jubilarse en el plazo regular.

3.8 %: quisiera jubilarse anticipadamente.

3.1 %: dejaría la carrera docente y se dedicaría a otra actividad.

[9] https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/estatuto_junio_2022.pdf
[10] https://py.vlex.com/vid/modifica-amplia-articulos-ley-896530970

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA PROPUESTA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La iniciativa legislativa modifica el ordenamiento jurídico vigente en el Estado Peruano en las siguientes disposiciones legales: la Ley Nº 29944 –Ley de la Reforma Magisterial- Articulo 53, inciso d). Asimismo, modifica el Decreto Supremo Nº 004-2013-ED, Articulo 114.

III. EVALUACIÓN COSTO BENEFICO

Elevar la edad de cese de los docentes de La Ley N° 29944 hasta los 70 años de edad ofrece los siguientes beneficios económicos:

a. Proporciona mayor solidez al Fondo Consolidado de Reservas Previsionales (FCR), Fondo que tiene como finalidad respaldar las obligaciones de los regímenes pensionarios a cargo de la Oficina de Normalización Previsional ONP

En efecto, conforme al siguiente cuadro la permanencia en el servicio de los docentes hasta los 70 años de edad inyectaría al FCR la mejora de las reservas previsionales en el monto de S/ 2´997,147.44 durante los cinco años de permanencia en el servicio de 6,500 docentes.

Años de permanencia en el servicio	N° de profesores que permanecerían en el servicio	Remuneración Integra Magisterial	Aporte Previsional al FCR
Por el 1er año	1100	4.333.68	402815.55
Por el 2do año	1200	4.433.68	449575.15
Por el 3er. Año	1300	4.533.68	498024.74
Por el 4to año	1400	4.633.68	548164.34
Por el 5to año	1500	4.733.68	599993.94

Total, de los mayores aportes previsionales en favor del FCR S/. 2'997,147.44

FUENTE: ELABORACION PROPIA[11]

[11] Nota 1.- Se ha considerado el 13 % de aporte previsional de un docente de la Cuarta Escala Magisterial, de

b. Reduce la presión financiera directa sobre la Oficina de Normalización Previsional de 6,500 docentes que, al ser cesados a los 65 años, se verán obligados a solicitar pensiones de jubilación. Esta menor presión financiera ascendería 5' 804 500 al finalizar el quinto año del periodo de extensión laboral propuesto.

c. Preserva por un periodo mayor, esto es, entre los 66 y 70 años de edad, el relativo nivel de bienestar socioeconómico de los 6,500 docentes y de sus familias (en general, de los 412 mil docentes comprendidos en la Ley N° 29944 -Ley de Reforma Magisterial), pues el ingreso remunerativo del docente activo asciende actualmente a S/ 4,334.00 mensuales (RIM de la Cuarta Escala Magisterial. Esa cantidad no incluye las remuneraciones complementarias denominadas "Asignaciones temporales" que pudiera tener de acuerdo a las características de su plaza o cargo). en tanto que como jubilado percibirá S/ 893.00 que es la pensión máxima que paga el actual Sistema Nacional de Pensiones. Esta variación salarial representa la notable disminución del 80 % de su ingreso remunerativo habitual.

d. Permite el incremento del denominado "Beneficio por Retiro" que la Derrama Magisterial tiene establecido a favor de los docentes aportantes, en la que les otorga los intereses mensuales y bonos provenientes de sus utilidades institucionales. Este incremento en el "Beneficio por retiro" viene elevándose en monto superior a los S/. 700 en los últimos años.

---

jornada de 40 horas semanales, calculado sobre la base del 65 % de la Remuneración Integra Magisterial –RIM- afecta a cargas sociales. Asimismo, la tendencia a la creciente longevidad poblacional. A partir del segundo año de continuidad del docente con edad de 65 años, se ha proyectado un incremento anual de S/ 100 en la RIM correspondiente de la Cuarta Escala Magisteriales-del docente

Nota 2.-No se tomado en consideración el posible ascenso del docente ni los otros ingresos adicionales denominados "Asignaciones temporales" (Por desempeño de cargo directivo, jerárquico, encargaturas, por Institución Unidocente, por Institución Multigrado, por ámbito rural, de frontera y otras condiciones laborales) al tratarse de remuneraciones colaterales que no sirven de base para las cargas sociales ni para el cálculo de beneficios sociales.

Es pertinente considerar igualmente, el impacto social de esta iniciativa legislativa para el importante sector magisterial en su conjunto cuyas expectativas profesionales son de un 86 % en a) continuar el servicio como docentes y b) en aspirar a obtener una plaza como director, jerárquico en una Institución Educativa o en prestar servicios en el Ministerio de Educación, Dirección Regional o Unidad de Gestión educativa Local.

El costo de la presente iniciativa legislativa está dado por la menor remuneración que se le abona al nuevo docente. Este profesional, en su ingreso al servicio, el MINEDU lo ubica en la Primera Escala Magisterial con un sueldo de S/. 2500 mensuales; mientras que al docente de la Cuarta Escala Magisterial le remunera con S/ 4,333. Por tanto, el costo es la diferencia remunerativa mensual entre ambos docentes que asciende a S/. 1,833, monto mensual en el que disminuye la Planilla del MINEDU por cada nuevo profesional que ingresa a la docencia.

IV. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADO EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca en las Políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional:

II. Equidad y Justicia Social

10. Reducción de la pobreza
11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo