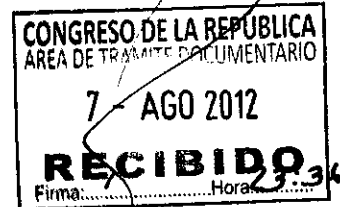


Proyecto de Ley N° 1388/2012-JE



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

Lima, 07 de agosto de 2012

OFICIO N° 199-2012-PR

Señor

**VÍCTOR ISLA ROJAS**

Presidente del Congreso de la República

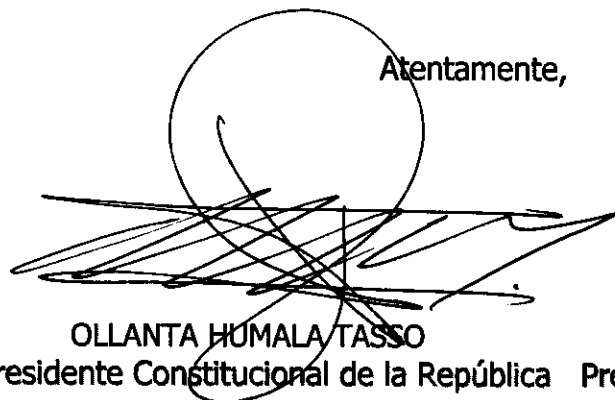
Presente.-

De nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú, a fin de someter a consideración del Congreso de la República, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, el Proyecto de Ley de Reforma Magisterial.

Mucho estimaremos que se sirva disponer su trámite con el carácter de URGENTE, según lo establecido por el Artículo 105° de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,



OLLANTA HUMALA TASSO  
Presidente Constitucional de la República



JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR  
Presidente del Consejo de Ministros



# Proyecto de Ley

## PROYECTO DE LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

### TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPÍTULO I OBJETO, ALCANCE Y PRINCIPIOS

##### **Artículo 1°.- Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores a su servicio, conforme al mandato establecido en el artículo 15° de la Constitución Política del Perú y a lo dispuesto en el artículo 57° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación. En este sentido norma sus deberes y derechos, formación continua, carrera pública, evaluación, proceso disciplinario, remuneraciones, estímulos e incentivos.

##### **Artículo 2°.- Alcance**

Están comprendidos en las disposiciones de la presente Ley los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de Educación Básica y Técnico Productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada señaladas en la Ley N°28044, Ley General de Educación.

##### **Artículo 3°.- Principios**

El régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios:

- a) **Principio de legalidad:** Los derechos y obligaciones que genera el ejercicio de la profesión docente se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la presente Ley y sus reglamentos.
- b) **Principio de probidad y ética pública:** La actuación profesional del profesor se sujetará a lo establecido en la Constitución Política del Perú, Ley del Código de Ética de la Función Pública y la presente Ley.
- c) **Principio de mérito y capacidad:** El ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera magisterial se fundamentan en el mérito y capacidad de los profesores.
- d) **Principio del derecho laboral:** las relaciones individuales y colectivas de trabajo aseguran la igualdad de oportunidades y no discriminación, el carácter

irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable.

#### **Artículo 4°.- Marco ético y ciudadano de la profesión docente**

El ejercicio de la profesión docente se realiza en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando. El fundamento ético para su actuación profesional es el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores; y al desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad que coadyuven al fortalecimiento de la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia. Esta ética exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y compromiso personal con el aprendizaje de cada alumno.

## **CAPÍTULO II EL PROFESOR Y LA CARRERA DOCENTE**

#### **Artículo 5°.- El profesor**

El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia.

#### **Artículo 6°.- Finalidad de la Carrera Docente**

La Carrera Pública Magisterial rige en todo el territorio nacional, se gestiona descentralizadamente y tiene como finalidades:

- a) Cumplir con el artículo 13° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación que compromete al Estado a garantizar, entre otros factores, la calidad en las instituciones públicas, la idoneidad de los profesores y autoridades educativas y su buen desempeño para atender el derecho de cada alumno a un profesor competente.
- b) Promover el mejoramiento sostenido de la calidad profesional e idoneidad del profesor para el logro del aprendizaje y del desarrollo integral de los estudiantes.
- c) Valorar el mérito en el desempeño laboral.
- d) Generar las condiciones para el ascenso a los diversos niveles de desarrollo magisterial, en igualdad de oportunidades.
- e) Propiciar para el profesor adecuadas condiciones de calidad de vida.



## *Proyecto de Ley*

- f) Propiciar mejores condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño del profesor en las instituciones y programas educativos en los que trabaja.
- g) Determinar criterios y procesos de evaluación que garanticen el ingreso y permanencia de profesores de calidad, de conformidad con la presente Ley.
- h) Establecer las bases del sistema de formación continua, integral, pertinente, intercultural y de calidad para el profesorado, en concordancia con el artículo 60° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación.

### **CAPÍTULO III SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA**

#### **Artículo 7°.- De la formación inicial**

La formación inicial de los profesores se realiza en institutos y escuelas de formación docente de educación superior y en las facultades o escuelas de educación de las universidades, acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, considerando las orientaciones del Proyecto Educativo Nacional, con una visión integral e intercultural, que permita el equilibrio entre una sólida formación general pedagógica y la formación en la especialidad.

Los estudios efectuados en los institutos y escuelas de formación docente son convalidables en las universidades para realizar cualquier otro estudio. Los estudios de complementación para obtener el grado de Bachiller, no excederán de dos semestres académicos.

Los títulos profesionales otorgados por ambas instituciones son equivalentes para el ejercicio profesional y para el desarrollo en la carrera pública magisterial.

#### **Artículo 8°.- De la formación en servicio**

Tiene por finalidad organizar y desarrollar, a favor de los profesores en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización. Dichas actividades deben responder a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad o a la gestión de la Institución Educativa y a las necesidades reales de capacitación de los profesores.

#### **Artículo 9°.- Gestión de la formación en servicio**

Las actividades de la formación en servicio son normadas por el Ministerio de Educación dentro de un sistema de formación continua. Son organizadas y gestionadas por el Ministerio de Educación, los Gobiernos Regionales, los

Gobiernos Locales o por las instituciones educativas, respetando la política nacional, regional y local de formación continua.

**Artículo 10°.- Formación y capacitación de Directores y Subdirectores**

El Ministerio de Educación normará y organizará un Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de instituciones educativas.

**Artículo 11°.- Maestrías y doctorados en Educación**

El Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales otorgan becas a los profesores, para realizar estudios de maestría o doctorado en educación en las universidades del país o del extranjero debidamente acreditadas, para lo cual se convoca a concurso público de selección.

**TÍTULO SEGUNDO  
DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**CAPÍTULO IV  
DE SU ESTRUCTURA**

**Artículo 12°.- Estructura de la Carrera Pública Magisterial**

La carrera pública magisterial está estructurada en ocho (8) niveles de desarrollo magisterial y cuatro (4) áreas de desempeño laboral.

Los niveles de desarrollo magisterial y el tiempo mínimo de permanencia en cada uno de los mismos se detallan a continuación:

- a) Primer Nivel de Desarrollo Magisterial: Tres (3) años.
- b) Segundo Nivel de Desarrollo Magisterial: Cuatro (4) años.
- c) Tercer Nivel de Desarrollo Magisterial: Cuatro (4) años.
- d) Cuarto Nivel de Desarrollo Nivel Magisterial: Cuatro (4) años.
- e) Quinto Nivel de Desarrollo Magisterial: Cinco (5) años.
- f) Sexto Nivel de Desarrollo Magisterial: Cinco (5) años.
- g) Séptimo Nivel de Desarrollo Magisterial: Cinco (5) años
- h) Octavo Nivel de Desarrollo Magisterial: Hasta el momento del retiro de la Carrera.

En el caso de los profesores que laboran en instituciones educativas ubicadas en áreas calificadas como rurales o zonas de frontera, se reduce en un año la



# *Proyecto de Ley*

permanencia para postular al Cuarto, Quinto, Sexto, Séptimo y Octavo nivel de desarrollo magisterial.

## **Artículo 13°.- Áreas de desempeño laboral**

La Carrera Pública Magisterial reconoce cuatro (4) áreas de desempeño laboral, donde los profesores desempeñan diversos cargos y funciones. Estas áreas de desempeño laboral son las siguientes:

- a) **Gestión Pedagógica:** Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad, como a los que realizan orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular. Los profesores que ingresan a la carrera magisterial se inician en esta área.
- b) **Gestión institucional:** Comprende a los profesores en ejercicio de los cargos de Director de Unidad de Gestión Educativa Local y Director y Subdirector de institución educativa, responsables de la planificación, supervisión, evaluación y conducción de la gestión institucional en su respectivo ámbito. Incluye también a los Directores de Gestión Pedagógica y Especialistas en Educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada. Se puede ingresar al área de gestión institucional a partir del Tercer Nivel de Desarrollo Magisterial.
- c) **Formación docente:** Comprende a los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico, de mentoría a profesores nuevos, de coordinador y/o especialista en programas de capacitación, actualización y especialización de profesores al servicio del Estado, en el marco de Programas de Formación en Servicio.
- d) **Innovación e Investigación:** comprende a los profesores que realizan funciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. Así mismo, a quienes realizan estudios y análisis sistemáticos de la pedagogía y experimentación de proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos.

La asunción de un cargo no implica ascenso de nivel magisterial.

Por necesidad del servicio educativo se pueden incorporar nuevos cargos en las áreas de desempeño laboral antes señaladas.

#### **Artículo 14°.- De las evaluaciones en la Carrera Pública Magisterial**

En la Carrera Pública Magisterial se realizan las siguientes evaluaciones:

- a) Evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial.
- b) Evaluación del desempeño laboral.
- c) Evaluación para el ascenso.
- d) Evaluación para acceder a cargos de las áreas de desempeño laboral.

#### **Artículo 15°.- Del Escalafón Magisterial**

- a) El Escalafón Magisterial es un sistema nacional, descentralizado, publicado nacionalmente, en el que se registra la trayectoria laboral de los profesores que prestan servicios profesionales al Estado.
- b) La inscripción de los profesores en el Escalafón es de oficio. La documentación e información es permanentemente actualizada en los organismos de la administración educativa local y regional. Para tal efecto, los profesores tienen la obligación de entregar la documentación e información, correspondientes. Los documentos inscritos en el Escalafón son los únicos válidos en los procesos de evaluación.
- c) El reglamento de la presente Ley establece las funciones referidas al Escalafón que corresponden a las diversas instancias de gestión educativa descentralizadas y define el procedimiento y los campos de información que debe contener el registro escalafonario.

### **CAPÍTULO V DEL INGRESO**

#### **Artículo 16°.- Requisitos para postular a la Carrera Pública Magisterial**

El ingreso a la carrera pública magisterial es por concurso público.

Para participar en el concurso público de acceso a una plaza vacante, se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Poseer título de profesor o licenciado en educación, otorgado por una institución de formación docente acreditada en el país o en el exterior. En este último caso, el título debe ser revalidado en el Perú.
- b) Gozar de buena salud que permita ejercer la docencia, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley N° 27050 modificada por la Ley N° 28164.
- c) No haber sido condenado ni estar incurso en proceso penal por delito doloso.



## *Proyecto de Ley*

- d) No haber sido condenado, ni estar incurso en la presunta comisión del delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico ilícito de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.
- e) No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.

Para postular a una plaza vacante en instituciones educativas de educación básica o técnico-productiva ubicadas en zonas de frontera se requiere, además de lo anterior, ser peruano de nacimiento.

Para postular a plazas vacantes de instituciones educativas pertenecientes a educación intercultural bilingüe el profesor debe acreditar, además, el dominio de la lengua materna de los educandos y el conocimiento de la cultura local.

### **Artículo 17°.- Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial**

El Ministerio de Educación es el responsable de planificar, conducir, monitorear y evaluar el proceso de ingreso de nuevos profesores a la carrera pública magisterial. Autoriza cada dos años la convocatoria a concurso público para acceder a plazas vacantes.

El concurso público se caracteriza por ser objetivo, transparente, imparcial y confiable. Se realiza en dos etapas:

- a) Primera etapa: A cargo del Ministerio de Educación para acreditar las capacidades y competencias del profesor, a través de una prueba nacional clasificatoria. Progresivamente su elaboración, cuando corresponda, debe tener en cuenta la pluriculturalidad y diversidad regional.
- b) Segunda etapa: A nivel de institución educativa entre quienes hayan aprobado la primera etapa, para evaluar la capacidad didáctica del profesor, su formación, méritos y experiencia y - en el caso de quienes postulan a plazas de educación intercultural bilingüe - el conocimiento de la lengua materna de los estudiantes.

En las instituciones educativas unidocentes o multigrado, la segunda etapa está a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local o la que haga sus veces.



La relación de plazas vacantes por institución educativa es elaborada por la Unidad de Gestión Educativa Local y refrendada a nivel regional y nacional.

**Artículo 18°.- Comités de evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial**

La evaluación a nivel de institución educativa la realiza un comité de evaluación presidido por un director de institución educativa e integrado por el coordinador académico del área y un representante de los profesores de la modalidad, forma o nivel educativo del evaluado. Participa también un representante de los padres de familia del consejo educativo institucional-CONEI con voz y voto. La modalidad de elección y características de participación de los representantes del comité se establece en el reglamento de la presente Ley.

La evaluación a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL la realiza un comité de evaluación, presidido por el director de la UGEL o su representante e integrado por el jefe del área de gestión pedagógica y un representante de los profesores de la modalidad, forma o nivel educativo del evaluado. Participa también un representante de los padres de familia del consejo participativo local de educación-COPALE con voz y voto. La modalidad de elección y las características de participación de los representantes de los padres de familia y del profesor se establece en el reglamento de la presente Ley.

El gobierno regional presta asesoría y apoyo técnico a los comités de evaluación para la aplicación de los instrumentos de evaluación proporcionados por el Ministerio de Educación.

En cada Región se constituye un Comité Regional y/o Local de Vigilancia conformado por representantes del Gobierno Regional, del Gobierno Local, y el Gobernador Regional. El reglamento establecerá sus atribuciones y los mecanismos para su conformación.

**Artículo 19°.-Ingreso a la Carrera Pública Magisterial**

Considerando los resultados de la segunda etapa, y sumado el puntaje obtenido en la primera etapa, se establece un cuadro de méritos por modalidad, forma, nivel, ciclo y/o especialidad, teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 36° de la Ley N° 27050.

Las plazas se adjudican en estricto orden de méritos por institución educativa entre aquellos que hayan superado el puntaje mínimo aprobatorio establecido. En cada convocatoria únicamente los profesores que logran alcanzar una plaza vacante ingresan a la carrera pública magisterial.



# Proyecto de Ley

La Unidad de Gestión Educativa Local o la que haga sus veces, expide la resolución de nombramiento en el primer nivel de desarrollo magisterial.

## **Artículo 20°.-Inducción del docente en la Carrera Pública Magisterial**

La inducción docente es la acción de formación en servicio dirigida al profesor recién incorporado a la carrera pública magisterial con el propósito de desarrollar su autonomía profesional y otras capacidades y competencias necesarias para que cumpla plenamente sus funciones. Sus alcances se establecen en un programa a cargo del Ministerio de Educación.

## **CAPÍTULO VI DEL ASCENSO, DESEMPEÑO LABORAL Y PERMANENCIA**

### **Artículo 21°.- Definición del ascenso**

El ascenso es un mecanismo de promoción y reconocimiento de la formación y experiencia adquiridas, del desempeño e idoneidad profesional y del dominio creciente de competencias específicas en el área de desempeño del profesor de acuerdo a su Nivel de Desarrollo Magisterial, lo que lo habilita para asumir nuevas responsabilidades, a la vez que le da acceso a una mejor remuneración.

### **Artículo 22°.- Finalidad y criterios de la evaluación para el ascenso**

La evaluación para el ascenso tiene una finalidad primordialmente formativa, orientada a mejorar, tanto la práctica educativa como el desempeño laboral de los profesores. Es un proceso permanente, integral, sistemático, objetivo, transparente y confiable; normado, monitoreado y evaluado por el Ministerio de Educación.

La evaluación para el ascenso considera los siguientes criterios:

- a) Idoneidad ética y profesional, que incluya la acreditación de competencias requeridas para ejercer la función, que incluye los conocimientos y dominio de la teoría pedagógica, del área disciplinaria y/o nivel que enseña y de la práctica en el aula.
- b) Evaluación del desempeño laboral, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 26° y 27° de la presente Ley.
- c) Formación y méritos, que incluye el reconocimiento de estudios de actualización, perfeccionamiento y especialización, cargos desempeñados en las áreas de desempeño laboral, producción intelectual y distinciones.

El reglamento de la presente Ley precisará el valor porcentual de cada uno de estos criterios de evaluación y establecerá las competencias y conocimientos necesarios

para cada Nivel de Desarrollo Magisterial. Igualmente tendrá en cuenta las sanciones administrativas ocurridas en el período.  
Los indicadores e instrumentos de evaluación serán elaborados por el Ministerio de Educación.

#### **Artículo 23°.- Periodicidad y requisitos para ascender de Nivel Magisterial**

El Ministerio de Educación, en coordinación con los Gobiernos Regionales, programa concursos públicos nacionales para ascenso máximo cada tres años, que ejecutan descentralizadamente las Unidades de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que emita el Ministerio de Educación.

Para postular al ascenso a un Nivel de Desarrollo Magisterial inmediato superior se requiere:

- a) Haber cumplido el tiempo real y efectivo de permanencia en el Nivel de Desarrollo Magisterial previo, establecido en el artículo 12° de la presente Ley.
- b) Haber aprobado las evaluaciones de desempeño previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

#### **Artículo 24°.- Ascensos por nivel Magisterial**

El Ministerio de Educación determina el número de ascensos por nivel de desarrollo magisterial y su distribución por regiones. Mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Educación, a propuesta de éste último, se establecerá el número de plazas para ascenso por cada nivel de la carrera pública magisterial.

#### **Artículo 25°.- Resultados de la evaluación para el ascenso**

Con el puntaje obtenido por los profesores en el concurso público, se establecerá un orden de méritos por cada región. Respetando estrictamente este orden de méritos el profesor será ascendido de nivel hasta cubrir el número establecido en la convocatoria.

#### **Artículo 26°.- Evaluación del desempeño del profesor**

Obligatoriamente se evaluará el desempeño laboral del profesor máximo cada tres (3) años.

El Ministerio de Educación establecerá los criterios de progresividad para su implementación.



## *Proyecto de Ley*

### **Artículo 27°.- Criterios de evaluación del desempeño**

El Ministerio de Educación es el responsable de planificar, conducir y monitorear la evaluación del desempeño del profesor en base a los criterios que se establezcan en el Marco de Buen Desempeño Docente que apruebe.

Los profesores que no aprueban en la primera oportunidad, reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego de esta capacitación participan en una evaluación extraordinaria. En caso no aprobaran esta evaluación extraordinaria, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaproveban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la carrera pública magisterial. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce (12) meses.

### **Artículo 28°.- Administración de la evaluación para el ascenso y el desempeño**

El Ministerio de Educación establece la política y normas de evaluación para el ascenso y el desempeño docente. Para la evaluación de desempeño podrá suscribir convenios con instituciones especializadas públicas y privadas. Los Gobiernos Regionales supervisan en su jurisdicción el desarrollo de las evaluaciones de desempeño del profesor y prestan asesoría y apoyo técnico a las instituciones educativas para la aplicación de los instrumentos de evaluación y seguimiento de indicadores.

En cada Región se constituye un Comité Regional y/o Local, de Vigilancia conformado por representantes del Gobierno Regional, del Gobierno Local y el Gobernador Regional. El reglamento establecerá sus atribuciones y los mecanismos para su conformación.

## **CAPÍTULO VII DEL ACCESO A LOS CARGOS**

### **Artículo 29°.-El acceso a cargos y periodo de gestión**

El profesor del área de gestión pedagógica accede a otros cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso público y por periodos indicados en cada caso. Durante el periodo de gestión establecido o al final del mismo, el profesor es evaluado para determinar su continuidad en el cargo o su retorno al cargo inicial o uno equivalente.

Corresponde al Ministerio de Educación normar, monitorear y evaluar los concursos públicos nacionales de acceso a cargos y las evaluaciones de los periodos de gestión.

Los requisitos y competencias requeridas para los cargos y los procedimientos específicos son determinados en el reglamento de la presente Ley.

**Artículo 30°.- Cargos jerárquicos del Área de Gestión Pedagógica**

El profesor, a partir del Segundo Nivel de Desarrollo Magisterial, accede a cargos de coordinación académica, asesoría y jefatura. El personal jerárquico desarrollará sus horas de trabajo con los educandos en el horario establecido para el cumplimiento de estas funciones.

**Artículo 31°.-Cargos directivos del Área de Gestión Institucional**

Los cargos directivos son los siguientes:

**a) Director de Unidad de Gestión Educativa Local**

El cargo de Director de Unidad de Gestión Educativa Local es un cargo de confianza de la Dirección Regional de Educación. De acuerdo al procedimiento establecido por el Ministerio de Educación, los Gobiernos Regionales convocan a concurso público para cubrir el cargo por designación. El profesor postulante debe estar ubicado entre el Quinto y Octavo Nivel de Desarrollo Magisterial, de conformidad con el artículo 12° de la presente Ley. La permanencia en el cargo es por un máximo de tres años, sujeto a evaluaciones anuales, las cuales excepcionalmente se podrán realizar en períodos menores.

**b) Director del área Gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local**

El profesor accede al cargo de Director o Jefe de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación o Unidad de Gestión Educativa Local, a partir del Cuarto Nivel de Desarrollo Magisterial. La permanencia en el cargo es por un máximo de tres años, sujeto a evaluaciones anuales.

**c) Especialista en Educación**

El profesor accede al cargo de Especialista en Educación en el Ministerio de Educación, en la Dirección Regional de Educación o en la Unidad de Gestión Educativa Local, a partir del Tercer Nivel de Desarrollo Magisterial.

**d) Directivos de Institución Educativa**

Para postular a una plaza de Director o Subdirector de instituciones y programas educativos se requiere pertenecer al Tercer Nivel de Desarrollo Magisterial.



## *Proyecto de Ley*

Cumplido el plazo señalado en los incisos a) y b), el director puede presentarse a un nuevo concurso de evaluación, de acuerdo a los criterios que establezca el Ministerio de Educación.

### **Artículo 32°.-Cargos del Área de Formación Docente**

El profesor accede a los cargos de acompañante pedagógico, coordinador y/o especialista en programas de capacitación, actualización y especialización, a partir del Tercer Nivel de Desarrollo Magisterial.

### **Artículo 33°.-Cargos del Área de Innovación e Investigación**

El profesor accede al cargo de Especialista en Innovación e Investigación en el Ministerio de Educación, en la Dirección Regional de Educación o en la Unidad de Gestión Educativa Local, a partir del Tercer Nivel de Desarrollo Magisterial.

### **Artículo 34°.- Evaluación del periodo de gestión en los cargos**

En los cargos antes indicados, el profesor es evaluado cada tres (3) años, con excepción de los casos previstos en los incisos a) y b) del artículo 31° de la presente Ley.

Cuando el profesor no aprueba la evaluación o no se presenta a ella sin causa justificada se da por concluida la designación, nombramiento o encargo y se le ubica en un cargo equivalente a su plaza de origen.

### **Artículo 35°.- Conformación de los Comités de Evaluación de cargos.**

Las evaluaciones para el acceso y el desempeño laboral del periodo de gestión, son realizadas por Comités de Evaluación de la Dirección Regional de Educación y/o Unidad de Gestión Educativa Local, cuya conformación y modalidad de elección de sus miembros es determinada en el reglamento de la presente Ley.

En cada Región se constituye un Comité Regional y/o Local, de Vigilancia conformado por representantes del Gobierno Regional, del Gobierno Local y el Gobernador Regional. El reglamento establecerá sus atribuciones y los mecanismos para su conformación.

## **TÍTULO TERCERO DE LOS DEBERES, DERECHOS, ESTÍMULOS, SANCIONES Y TÉRMINO DE LA CARRERA**

## **CAPÍTULO VIII DE LOS DEBERES, DERECHOS Y ESTÍMULOS**

### **Artículo 36º.- Deberes**

Los profesores deben:

- a) Cumplir las disposiciones de la Ley General de Educación, de la presente Ley y de sus reglamentos.
- b) Atender en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación.
- c) Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la Institución Educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados.
- d) Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia, estando proscrita, con ellos, cualquier manifestación de violencia.
- e) Someterse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.
- f) Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.
- g) Aportar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.
- h) Participar, cuando sean seleccionados, en las actividades de formación en servicio que se desarrollen en las instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.
- i) Presentarse a las evaluaciones previstas en la carrera pública magisterial y a las que determinen las autoridades de la institución educativa o las entidades competentes.
- j) Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, identidad, religión, idioma, creencias, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.



## *Proyecto de Ley*

- k) Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.
- l) Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la institución educativa, de la comunidad local y regional.
- m) Informar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y dialogar con ellos sobre los objetivos educativos y la estrategia pedagógica, estimulando su compromiso con el proceso de aprendizaje.
- n) Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la Institución Educativa.
- ñ) Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.
- o) Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.
- p) Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la institución educativa.
- q) Someterse a los procedimientos e investigaciones administrativas, conforme a la legislación vigente, acatando sus resultados.
- r) Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia.

### **Artículo 37°.- Derechos**

Los profesores tienen derecho a:

- a) Postular a los concursos públicos en la Carrera Pública Magisterial de acuerdo con los requisitos establecidos en la presente Ley y en el reglamento respectivo, sin discriminación alguna, por razones políticas, religiosas, económicas, raciales, género, discapacidad, o de cualquier otra índole, que atente contra los derechos de la persona.
- b) Percibir oportunamente la remuneración íntegra mensual correspondiente a su Nivel de Desarrollo Magisterial.
- c) Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que se establecen en la presente Ley.
- d) Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece la presente Ley.
- e) Ser evaluados de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión y tener acceso a su historial de vida profesional registrado en el escalafón.
- f) Ascender de Nivel Magisterial de acuerdo a la presente Ley.



- g) Gozar de autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete, dentro del proyecto educativo ejecutado por la Institución Educativa y respetando la normatividad vigente.
- h) Acceder a los beneficios del Sistema de Formación Continua y a otros programas de carácter cultural y social fomentados por el Estado.
- i) Licencias, permisos, destagues, reasignaciones, rotaciones y permutas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.
- j) Gozar de vacaciones y a los derechos laborales que la ley establezca.
- k) Seguridad social de acuerdo a ley.
- l) Gozar de libre asociación y sindicalización.
- m) Recibir adelanto de su remuneración, cuando el Ministerio de Educación lo establezca, exclusivamente a causa de la lejanía o difícil acceso a la Institución Educativa.
- n) Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios efectivos.
- ñ) Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política y sindical, según el caso.
- o) No ser sancionados, con cese temporal o destitución sin previo proceso administrativo; sin perjuicio de lo previsto en el artículo 39° de la presente Ley.
- p) Gozar de condiciones de trabajo que garanticen calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente Ley.
- q) Reingresar al servicio si no hubiere alcanzado la edad jubilatoria obligatoria y no exista impedimento legal.
- r) Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de sus méritos en la labor educativa.
- s) Percibir subsidio por luto y sepelio, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.
- t) Percibir una compensación por tiempo de servicios.

#### **Artículo 38°.- Premios y estímulos**

El Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales y Locales, según corresponda, mediante resolución de la autoridad competente, reconocen el sobresaliente ejercicio de la función docente o directiva a través de:

- a) Mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares.
- b) Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante resolución directoral regional, ministerial o suprema.



# Proyecto de Ley

- c) Viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior, previo concurso.
- d) Otras acciones que determine la autoridad correspondiente.

## CAPÍTULO IX DE LAS SANCIONES

### Artículo 39°.- Sanciones

Las sanciones son correctivos contra la transgresión a los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, generando responsabilidad administrativa pasible de sanción según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario, la que se efectúa con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso, las cuales son:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
- c) Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde 31 días hasta doce (12) meses.
- d) Destitución del servicio.

Las sanciones indicadas en los literales "c" y "d" se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor a cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, durante los cuales el profesor procesado podrá hacer sus descargos y ejercer el derecho a ser escuchado.

Las responsabilidades y sanciones a que se refieren los párrafos precedentes del presente artículo, no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

Cuando el proceso administrativo contra un profesor se origina en una denuncia administrativa sobre la presunta comisión de un delito de violación contra la libertad sexual, hostigamiento sexual en agravio de un estudiante, apología del terrorismo, delito de terrorismo y sus formas agravadas, delitos de corrupción de funcionarios, y/o delitos de tráfico ilícito de drogas; así como el incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio o impedir el normal funcionamiento de servicios públicos; en tanto no concluya el

proceso investigatorio administrativo sumario, el profesor es separado de su función, sin perjuicio de lo estipulado en los artículos 43° y 44° de la presente Ley.

#### **Artículo 40°.- Tipificación y gravedad de la falta**

La falta o infracción se tipifican atendiendo a la naturaleza de la acción u omisión y la calificación de la gravedad es atribución de la autoridad competente o de la Comisión de Proceso Disciplinario, según corresponda.

#### **Artículo 41°.- Causales de amonestación escrita**

El incumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es causal de amonestación escrita. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata del profesor, directivo, jerárquico de la Institución Educativa, de la autoridad superior del Especialista y/o del Jefe del Área, según corresponda.

#### **Artículo 42°.- Causales de suspensión**

Son causales de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, la transgresión de los deberes, obligaciones y prohibiciones comprobadas por:

- a) Por incurrir en dos (02) faltas por las que ha sido sancionado con amonestación escrita.
- b) No presentarse a las evaluaciones médicas y/o psicológicas requeridas por la autoridad competente, injustificadamente.
- c) No asistir puntualmente a su centro de trabajo, de manera reiterada.

#### **Artículo 43°.- Causales de cese temporal**

La sanción de cese temporal por la comisión activa u omisiva de la trasgresión de los principios, deberes, obligaciones, prohibiciones de la función pública docente considerada como grave, previo proceso es recomendada por la Comisión de Proceso Administrativo Disciplinario, cuyas causales debidamente comprobadas son:

- a) Causar perjuicio al estudiante y/o a la Institución Educativa.
- b) Por incurrir en dos (02) faltas por las que ha sido sancionado con suspensión.
- c) Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la Institución Educativa.



## *Proyecto de Ley*

- d) Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.
- e) Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la Institución Educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- f) La inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (03) días consecutivos o cinco (05) discontinuos en un período de dos (02) meses.
- g) Otras que se establecen en disposiciones pertinentes.

Para las sanciones indicadas en los literales a) y e), en tanto no concluya el proceso investigatorio administrativo, el profesor es separado de su función.

### **Artículo 44°.- Causales del término de la relación laboral por destitución**

Son causales del término de la relación laboral por destitución debidamente comprobada:

- a) Causar perjuicio grave al estudiante y/o a la Institución Educativa.
- b) Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
- c) Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.
- d) Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos, alianzas o dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.
- e) Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.
- f) Abandonar injustificadamente el cargo en forma reincidente dos (02) veces.
- g) No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.
- h) Haber sido condenado por delito doloso.
- i) Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas, delitos de corrupción de funcionarios, y/o delitos de tráfico ilícito de drogas.
- j) Falsificar documentos relacionados con el ejercicio de su actividad profesional.
- k) Por incurrir en dos (02) faltas por las que ha sido sancionado con cese temporal.
- l) Por incurrir en reincidencia la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (03) días consecutivos o cinco (05) discontinuos en un período de dos (02) meses.

- m) Incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como impedir el normal funcionamiento de servicios públicos.
- n) Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político.
- ñ) Otras que establezca el reglamento de la presente Ley.

La sanción de cese temporal o destitución se aplica, previo proceso administrativo. El reglamento de la presente Ley señala el procedimiento de aplicación y ejecución de las sanciones.

Para las sanciones indicadas en los literales a, b, c, d y m, en tanto no concluya el proceso investigatorio administrativo, el profesor es separado de su función.

#### **Artículo 45°.- Registro de las sanciones**

Las sanciones administrativas y las sentencias judiciales aplicadas al profesor serán registradas en el escalafón magisterial.

#### **Artículo 46°.- Inhabilitación**

La inhabilitación impide al servidor ejercer función docente pública durante un determinado lapso, por haber sido sancionado como consecuencia de la comisión de una falta grave en el ejercicio de su función pública o en su vida privada, que lo hace desmerecedor del ejercicio docente público, tales como:

- a) Las sanciones administrativas de suspensión y cese temporal implican la inhabilitación del ejercicio de la función docente por el término de la sanción.
- b) La sanción de destitución implica la inhabilitación para el desempeño de función pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (05) años.
- c) Por resolución judicial firme que dispone la inhabilitación conforme al artículo 36° del Código Penal, el profesor queda inhabilitado para ejercer función docente por el período de la inhabilitación.
- d) El Profesional de la Educación condenado por delito doloso o contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas, no puede ingresar al servicio público, en el Sector Educación.
- e) Procede la inhabilitación del profesor, en sus funciones docentes y/o directivas, cuando se comprueben y en tanto subsistan los siguientes motivos:
  1. Padecimiento de enfermedad infecto-contagiosa, debidamente comprobada y que represente peligro para la población escolar.
  2. Carencia de la plenitud de facultades psíquicas debidamente comprobada.



# Proyecto de Ley

La destitución del personal docente sustentada en el proselitismo político o actos constitutivos de los delitos de terrorismo, colaboración con el terrorismo, afiliación a organización terrorista, instigación, reclutamiento de personas, apología del terrorismo, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico ilícitos de drogas impide el ingreso o reingreso al servicio público en el Sector Educación, inhabilitándolo definitivamente.

## **Artículo 47°.- Rehabilitación**

El profesor sancionado administrativamente, conforme a los literales a), b) y c) del artículo 39° de la presente norma, puede solicitar ser rehabilitado luego de transcurrido un año de haber cumplido con la sanción aplicada por falta disciplinaria, haber observado buena conducta y obtenido informe favorable de su desempeño laboral.

La rehabilitación deja sin efecto toda mención de la sanción impuesta en el registro personal del escalafón magisterial. Se formaliza mediante resolución de la Unidad de Gestión Educativa Local o la que haga sus veces.

## **CAPÍTULO X DEL TÉRMINO Y REINGRESO ALA CARRERA**

### **Artículo 48°.- 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 27° de la presente Ley.
- d) Por límite de edad.
- e) Fallecimiento.

### **Artículo 49°.- Reingreso a la Carrera**

El reingreso a la Carrera Pública Magisterial estará sujeto a evaluación y, de ser el caso, a aprobación expresa, y se sujeta a lo siguiente:

- a) El profesor comprendido en los alcances del literal a) del artículo anterior puede solicitar su reingreso a la Carrera Pública Magisterial. El reingreso se produce en el mismo Nivel Magisterial que tenía al momento de su retiro de la Carrera. El reglamento de la presente Ley establece las condiciones y procedimientos de reingreso.

- b) El profesor comprendido en los alcances del literal b) del artículo anterior no puede reingresar a cualquier entidad pública por un plazo de cinco (5) años, a excepción de aquel que estuvo incurso en las causales establecidas en los literales b) y c) del artículo 44° de la presente Ley, los que no podrán reingresar al servicio público. Asimismo, si el profesor estuvo incurso en las causales establecidas en los literales a), e), f), g), h), i) del artículo 44° de la presente Ley, no podrán regresar a la carrera pública magisterial ni al Sector Educación.
- c) El profesor comprendido en los alcances del literal c) del artículo anterior no puede reingresar al servicio público docente.

## **TÍTULO CUARTO DE LAS REMUNERACIONES, ASIGNACIONES E INCENTIVOS**

### **CAPÍTULO XI DE LAS REMUNERACIONES**

#### **Artículo 50°.- Política de remuneraciones**

Las remuneraciones, aguinaldos y asignaciones en la carrera pública magisterial, son determinadas por el gobierno nacional en el marco del numeral 1 de la cuarta disposición transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y conforme a las Leyes anuales de Presupuesto.

El profesional de la educación puede desempeñar un cargo más por función docente siempre que no exista incompatibilidad horaria. Los citados profesores tienen derecho a percibir el total de ingresos que, por todo concepto, se percibe en cada uno de los cargos que ejercen.

#### **Artículo 51°.- Remuneraciones y asignaciones**

El profesor percibe una remuneración íntegra mensual de acuerdo a su nivel magisterial y jornada de trabajo.

El monto de esta remuneración íntegra mensual toma en cuenta y tiene incorporados los tiempos de docencia en el aula, de preparación de clases y evaluación, de actividades extracurriculares complementarias, de proyección social y de apoyo al desarrollo de la institución educativa.



## *Proyecto de Ley*

Adicionalmente el profesor puede recibir asignaciones temporales que se otorgan por los siguientes conceptos:

- a) Ejercicio de cargos de responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitadores y jerárquicos.
- b) Ubicación de la institución educativa: ámbito rural y de frontera.
- c) Característica de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe.

Tanto los nombres de los profesores, la remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales y cualquier otra entrega económica deben estar registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

### **Artículo 52°.- Remuneración íntegra mensual por Niveles de Desarrollo Magisterial**

El valor de la remuneración íntegra mensual (RIM), es fijada a nivel nacional, por Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas y por el Ministerio de Educación, a propuesta de este último, con voto aprobatorio del Consejo de Ministros.

Tomando con base la remuneración íntegra mensual (RIM), se fija la remuneración del profesor, de acuerdo a las escalas por nivel de desarrollo magisterial y jornada laboral, conforme a los índices siguientes:

- a) La remuneración del profesor del Primer Nivel de Desarrollo Magisterial es cien por ciento (100%) de la RIM.
- b) La remuneración del profesor del Segundo Nivel de Desarrollo Magisterial es diez por ciento (10%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del Primer Nivel de Desarrollo Magisterial.
- c) La remuneración del profesor del Tercer Nivel de Desarrollo Magisterial es veinticinco por ciento (25%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del Primer Nivel de Desarrollo Magisterial.
- d) La remuneración del profesor del Cuarto Nivel de Desarrollo Magisterial es cuarenta por ciento (40%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del Primer Nivel de Desarrollo Magisterial.
- e) La remuneración del profesor del Quinto Nivel de Desarrollo Magisterial es setenta por ciento (70%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del Primer Nivel de Desarrollo Magisterial.



- f) La remuneración del profesor del Sexto Nivel de Desarrollo Magisterial es cienpor ciento (100%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del Primer Nivel de Desarrollo Magisterial.
- g) La remuneración del profesor del Séptimo Nivel de Desarrollo Magisterial es ciento treinta por ciento (130%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del Primer Nivel de Desarrollo Magisterial.
- h) La remuneración del profesor del Octavo Nivel de Desarrollo Magisterial es ciento sesenta por ciento (160%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del Primer Nivel de Desarrollo Magisterial.

## **CAPÍTULO XII DE LAS ASIGNACIONES E INCENTIVOS**

### **Artículo 53º.- Asignaciones por el servicio efectivo**

Mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y por el Ministro de Educación, a propuesta de éste último, se establecerán los montos y criterios técnicos de las asignaciones correspondientes a los siguientes cargos, basados en la jornada laboral de 40 horas pedagógicas:

- a) Asignación por Director de Unidad de Gestión Educativa Local
- b) Asignación por Director de Gestión Pedagógica
- c) Asignación por Especialista en Educación
- d) Asignación por Especialista en Innovación e Investigación
- e) Asignación por Director de Institución Educativa
- f) Asignación por Subdirector de Institución Educativa
- g) Asignación por cargos jerárquicos de institución educativa
- h) Asignación por servicio en institución unidocente, multigrado o bilingüe
- i) Asignación por trabajo en ámbito rural o de frontera
- j) Asignación por asesoría, formación, capacitación y/o acompañamiento

Estas asignaciones serán otorgadas en tanto y cuanto el profesor desempeñe la función efectiva en el cargo respectivo.

### **Artículo 54º.- Asignación por tiempo de servicios**

El profesor tiene derecho a una asignación equivalente a una (1) remuneración íntegra mensual de su nivel magisterial al cumplir veinticinco (25) años de servicio



# Proyecto de Ley

efectivo, y equivalente a dos (2) remuneraciones íntegras mensuales de su nivel magisterial al cumplir treinta (30) años de servicio efectivo, por única vez.

## **Artículo 55°.- Reglas para el otorgamiento de las asignaciones**

Las asignaciones establecidas en los artículos 53° y 54° de la presente Ley no tienen carácter remunerativo ni pensionable, ni se incorporan a la remuneración del profesor, ni forman base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas. Las asignaciones a que hace referencia el artículo 53° corresponden exclusivamente a la plaza, y se encuentran condicionadas al servicio efectivo en la misma. En caso se produzca el traslado del profesor a plaza distinta, éste las dejará de percibir y el profesor se adecuará a los beneficios que le pudieran corresponder en la plaza de destino.

## **Artículo 56°.- Incentivo por excelencia profesional y desempeño destacado**

El Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas establecerá mecanismos de reconocimiento a la excelencia profesional y al desempeño destacado de los profesores, vinculados principalmente con el logro de aprendizajes de los alumnos. Su implementación será coordinada con los Gobiernos Regionales.

## **Artículo 57°.- Incentivo por estudios de posgrado**

Los profesores que obtengan el grado académico de Maestría o Doctorado en Educación o áreas académicas afines en universidades debidamente acreditadas por el órgano competente del Sector educación, recibirán un incentivo económico diferenciado por única vez, cuyo monto y oportunidad de percepción será determinado en el reglamento de la presente Ley.

## **Artículo 58°.- Subsidio por luto y sepelio**

El profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge, padres o hijos. Si fallece el profesor activo, el cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio.

Por Decreto Supremo, refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas y por el Ministerio de Educación a propuesta de éste último, se establecerá el monto único que corresponda por estos conceptos.

## **Artículo 59°.- Reglas para el otorgamiento de los incentivos y subsidio**

Los incentivos y el subsidio establecidos en los artículos 56°, 57° y 58° de la presente Ley no tienen carácter remunerativo ni pensionable, ni se incorporan a la

remuneración del profesor, ni forman base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.

#### **Artículo 60°.- Compensación por Tiempo de Servicios**

El profesor recibe remuneración compensatoria por tiempo de servicios, la que se otorga al momento de su cese a razón de catorce por ciento (14%) de su remuneración íntegra mensual por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales.

### **TÍTULO QUINTO**

#### **JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

### **CAPÍTULO XIII**

#### **DE LA JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES**

#### **Artículo 61°.- Jornada de trabajo del Profesor, Subdirector y Director**

La jornada de trabajo de los profesores es de veinticuatro (24), treinta (30) y cuarenta (40) horas pedagógicas semanales, según el nivel, ciclo, modalidad y forma educativa donde laboren y el cargo que desempeñen. La hora pedagógica es de cuarenta y cinco (45) minutos.

Cuando el profesor trabaje un número de horas adicionales por razones de disponibilidad de horas en la Institución Educativa, el pago de su remuneración estará en función al valor de la hora pedagógica.

La jornada de trabajo para los cargos jerárquicos de las instituciones educativas es de cuarenta (40) horas pedagógicas semanales. Para los cargos de las áreas de gestión institucional, formación, innovación e investigación es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales.

#### **Artículo 62°.- Régimen de vacaciones**

Los profesores que trabajan en el área de gestión pedagógica, en las modalidades, formas, niveles y ciclos de Educación Básica, gozan de sesenta (60) días anuales de vacaciones.

Los profesores que laboran en las áreas de gestión institucional, de formación y de innovación e investigación, gozan de treinta (30) días de vacaciones anuales, las que se hacen efectivas en el tiempo fijado por la Dirección u órgano responsable.

Para ambos casos, las vacaciones son irrenunciables y no son acumulables.



# Proyecto de Ley

## CAPÍTULO XIV DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

### **Artículo 63°.- Servicio activo en la Carrera Pública Magisterial**

El profesor se encuentra en servicio activo en la Carrera Pública Magisterial desde que toma posesión del cargo en razón de la Resolución de su nombramiento.

### **Artículo 64°.- Reasignaciones**

La reasignación es la acción de personal mediante la cual el profesor se desplaza de un cargo a otro igual o similar, en cualquiera de las áreas magisteriales, sin modificar el Nivel de Desarrollo Magisterial alcanzado. Se efectúa previa publicación de las plazas vacantes presupuestadas y antes de los concursos para nombramiento o contrato. El Reglamento de la presente Ley establecerá los criterios y condiciones para la reasignación.

### **Artículo 65°.- Causales de reasignación**

Las reasignaciones son otorgadas mediante resolución de la instancia educativa descentralizada de destino, en plazas disponibles debidamente financiadas, y proceden:

- a) Por razones de salud que impidan al docente prestar servicios en forma permanente en la Institución Educativa desde la cual solicita la reasignación. Las razones de salud indicadas en el certificado médico que sustente la solicitud de reasignación son nueva y debidamente comprobadas por la Unidad de Gestión Educativa Local de destino a través de instituciones médicas.
- b) Por interés personal o unidad familiar. En este caso se requiere haber trabajado por lo menos tres (3) años en la Institución Educativa desde la cual se solicita la reasignación.
- c) Por necesidad de servicio cuando lo exija el comportamiento de la matrícula de los estudiantes, en cumplimiento del artículo 90° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación. Asimismo, para efectos de restaurar el clima laboral y garantizar el servicio educativo en los casos de ruptura de relaciones humanas.
- d) Por evacuación y emergencia.

### **Artículo 66°.- Rotación**

Es la acción de personal que consiste en la reubicación del profesor al interior de la entidad administrativa. La decisión corresponde a la Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente cuando es dentro del lugar habitual de trabajo o

con el consentimiento del profesor involucrado, en caso contrario. La reubicación no se da al interior de la institución educativa. El Reglamento de la presente Ley establecerá los criterios y condiciones para la rotación.

#### **Artículo 67°.- Permuta**

La permuta es la acción de personal que se realiza cuando dos profesores del mismo Nivel Educativo y Magisterial acuerdan intercambiar su permanencia en las Instituciones Educativas donde laboran. La solicitud de permuta procede luego de permanecer, por lo menos, dos (2) años trabajando en la Institución Educativa de origen.

#### **Artículo 68°.- Encargo**

El encargo es la acción de personal que consiste en ocupar el puesto del titular mientras dure la ausencia de este, para desempeñar funciones de responsabilidad directiva. El encargo es de carácter temporal y excepcional, no genera derechos y no puede exceder el periodo del ejercicio fiscal. El reglamento de la presente Ley establecerá los requisitos correspondientes.

#### **Artículo 69°.- Licencias**

La licencia es el derecho y la autorización que tiene el profesor para no asistir a la Institución Educativa por uno (1) o más días. Se formaliza mediante resolución de la autoridad competente.

Los profesores tienen derecho a licencias:

##### **a) Con goce de remuneraciones**

**a.1** Por incapacidad temporal.

**a.2** Por maternidad, paternidad o adopción.

**a.3** Por siniestros.

**a.4** Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos por ocho (8) días calendario a partir del día de fallecimiento, si el deceso se produce en la provincia donde presta servicios el profesor, y por quince (15) días calendario si se produce en provincia distinta.

**a.5** Por becas para su perfeccionamiento o especialización en Educación y especialidades afines, autorizadas por el Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales, sea en el país o en el extranjero, hasta por dos años, en estricto orden de capacidad y méritos.

**a.6** Para realizar previo concurso, innovaciones pedagógicas o investigaciones de conformidad a los programas y cuotas que establece el Ministerio de Educación.



# Proyecto de Ley

- a.7 Por capacitación organizada y/o autorizada por el Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales.
- a.8 Por asumir representación oficial del Estado Peruano en eventos nacionales y/o internacionales de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.
- a.9 Por citación expresa, judicial, militar o policial.
- a.10 Por desempeño de funciones públicas y/o cargos de confianza, de acuerdo a Ley.
- a.11 Por desempeño de cargos de consejero regional o regidor municipal, equivalente a un (1) día de trabajo semanal mensual por el tiempo que dure su elección.
- a.12 Por representación sindical.

## **b) Sin goce de remuneraciones**

- b.1 Por motivos particulares distintos a los detallados en el acápite a).
- b.2 Por capacitación no oficializada.
- b.3 Por enfermedad grave del padre, cónyuge e hijos.
- b.4 Por desempeño de funciones públicas rentadas.

## **CAPÍTULO XV DEL PROCESO DE RACIONALIZACIÓN DE PLAZAS**

### **Artículo 70°.- Obligatoriedad de la racionalización**

La racionalización de plazas en las instituciones educativas públicas es un proceso permanente, obligatorio y prioritario, orientado a optimizar la asignación de plazas docentes en función de las necesidades reales y verificadas del servicio educativo.

### **Artículo 71°.- Responsabilidad del proceso de racionalización**

El Ministerio de Educación dicta las normas aplicables al proceso de racionalización. El proceso de racionalización está a cargo de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de gestión Educativa Local, según corresponda, debiendo identificar excedencias y necesidades de plazas de personal docente de las instituciones educativas, buscando equilibrar la oferta y demanda educativa. El reglamento establecerá el procedimiento de racionalización de plazas docentes, teniendo en cuenta la modalidad y forma educativa, la realidad geográfica y socio-económica, así como las condiciones pedagógicas y limitaciones de la infraestructura educativa.

## **TÍTULO SEXTO DEL PROFESOR CONTRATADO**

### **CAPÍTULO XVI DEL PROFESOR CONTRATADO**

**Artículo 72°.**-El profesor contratado no forma parte de la carrera pública magisterial y accede a ella al aprobar el correspondiente concurso público de nombramiento establecido en la presente Ley.

**Artículo 73°.**-La contratación se realiza previo concurso público de selección, de acuerdo a la política establecida por el Ministerio de Educación. Quienes asumen la función docente por primera vez participan en el programa de inducción docente establecido en la presente Ley.

**Artículo 74°.**- Los deberes y derechos del profesor contratado serán precisados en el reglamento de la presente Ley.

**Artículo 75°.**- La remuneración del profesor contratado se determina por Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas y por el Ministerio de Educación a propuesta de éste último. En ningún caso podrá exceder la remuneración del Primer Nivel de Desarrollo Magisterial.

**Artículo 76°.**- Para ser contratado como profesor suplente por periodos menores a treinta (30) días, debe haber aprobado un proceso de selección de acuerdo al artículo 72° de la presente Ley. Estos contratos deberán ser registrados en las plazas a las que se otorgue licencia, y que se encuentren contempladas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**PRIMERA.**- Los profesores nombrados pertenecientes al régimen de la Ley N° 24029 comprendidos en los niveles I, II, III, IV y V, serán ubicados en el Primer y



## *Proyecto de Ley*

Segundo Nivel de Desarrollo Magisterial a que se refiere la presente Ley. Para facilitar su acceso al Tercer, Cuarto, Quinto y Sexto nivel, el Ministerio de Educación convocará excepcionalmente dos concursos públicos nacionales.

La citada ubicación, no implica una rebaja de categoría, ni disminución en la remuneración del profesor. Efectuada dicha ubicación, el profesor puede postular en los dos concursos excepcionales antes señalados, al nivel de desarrollo magisterial en el considere que sus condiciones profesionales se lo permiten.

Los profesores, no podrán percibir un incremento mensual menor al ocho por ciento (8%) de la RIM, para lo cual el diferencial que resulte de dicho incremento, será considerado como una compensación extraordinaria transitoria, que se fijará en el Decreto Supremo que establezca el valor de la remuneración íntegra mensual (RIM) a que se refiere el artículo 51° de la presente Ley. Dicha compensación extraordinaria transitoria no tiene carácter remunerativo ni pensionable, ni se incorporan a la remuneración del profesor, ni forman base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.

Los profesores que se encuentren incursos en el inciso d) del artículo 16° de la presente Ley, no podrán acceder a lo previsto en la presente disposición complementaria, debiendo ser separados de la carrera pública magisterial y del servicio docente.

**SEGUNDA.-** Los profesores nombrados sin título pedagógico pertenecientes al régimen de la Ley N° 24029 ubicados en las categorías remunerativas A, B, C, D y E, así como los auxiliares de educación, serán ubicados en una escala transitoria y se regirán por la presente Ley en lo que corresponda. Mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas y por el Ministerio de Educación a propuesta de éste último, se establecerá la vigencia, condiciones y montos de esta escala transitoria, la cual deberá incorporar en uno solo todos los conceptos que vienen percibiendo los profesores de las categorías remunerativas señaladas en la presente disposición.

**TERCERA.-** Los profesores que laboran en los Institutos y Escuelas de Educación Superior, serán ubicados en una escala transitoria, que unifique los ingresos que perciben y se regirán por la presente Ley en lo que corresponda, en tanto se apruebe su Ley de Carrera específica. Dicha Ley deberá ser propuesta por el



Ministerio de Educación en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días calendario a partir de la vigencia de la presente Ley.

**CUARTA.-** Los profesores nombrados en el nivel I de la Ley N° 29062, que participaron en los concursos públicos de nombramiento realizados entre los años 2008 y 2011, serán reubicados en el Segundo Nivel de Desarrollo Magisterial de la presente Ley; asimismo, los profesores incorporados en la Ley N° 29062, en los niveles II, III, IV y V, que participaron en los concursos públicos realizados entre los años 2009 y 2011, serán reubicados en el Tercer, Cuarto, Quinto y Sexto Nivel de Desarrollo Magisterial de la presente Ley, respectivamente.

**QUINTA.-** Excepcionalmente, únicamente en la primera convocatoria de concurso público para ocupar plazas de Director de Unidad de Gestión Educativa Local, Director de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación o Unidad de Gestión Educativa Local, Especialista en Educación, Especialista en Innovación o Investigación, Director de institución educativa, Subdirector y Personal Jerárquico, podrán participar profesores del Segundo Nivel de Desarrollo Magisterial que cumplan el tiempo de servicio docente efectivo y requisitos señalados en la convocatoria. Su permanencia en el cargo se sujeta a las reglas contempladas en la presente Ley.

**SEXTA.-** Se concede una prórroga final de dos años para que los profesores en actual servicio sin título pedagógico, obtengan y acrediten el correspondiente título profesional. Cumplida esta exigencia ingresarán al primer nivel de la carrera pública magisterial, previa evaluación.

Quienes tienen títulos profesionales universitarios distintos al pedagógico ingresarán al primer nivel de la carrera pública magisterial cuando obtengan su título pedagógico y aprueben la correspondiente evaluación.

Vencido el plazo previsto, si no han acreditado contar con el título profesional, serán retirados del servicio público magisterial.

**SÉTIMA.-** El Ministerio de Educación en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática actualizará la determinación de los ámbitos territoriales considerados como rurales y de frontera, a fin de efectivizar el pago de estas asignaciones en los términos de la presente Ley.



## *Proyecto de Ley*

**OCTAVA.-** Adicionalmente a las asignaciones establecidas en la presente ley, los profesores que laboran en el Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM) percibirán una asignación especial, cuya vigencia, periodicidad y monto serán fijados por Decreto Supremo, refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas y por el Ministerio de Educación a propuesta de éste último.

**NOVENA.-** Para asegurar el financiamiento de la presente Ley y garantizar su aplicación ordenada, los montos establecidos por concepto de remuneraciones y asignaciones se efectivizarán en dos tramos. En el primero, coincidente con la fecha de vigencia de la presente Ley, se modificará la remuneración íntegra mensual de los profesores, mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas y por el Ministerio de Educación a propuesta de éste último.

En el segundo tramo, a partir del primero de enero de 2014, se modificarán las asignaciones establecidas en la ley, mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas y por el Ministerio de Educación a propuesta de éste último.

**DÉCIMA.-** El Ministerio de Educación reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** A partir de la vigencia de la presente Ley, ésta se aplica a todos los profesores nombrados e interinos, y quienes ingresen o reingresen a prestar servicios en el sistema educativo público, se rigen por sus disposiciones.

**SEGUNDA.-** Para el cálculo de la asignación por tiempo de servicios se consideran los servicios prestados bajo los regímenes de la Ley N° 24029 y de la Ley N° 29062, incluyendo el tiempo de servicios prestado en la condición de contratado por servicios personales.

**TERCERA.-** El tiempo de ejercicio del cargo de Director Regional de Educación o equivalente, por parte de un profesor comprendido en la carrera pública magisterial contemplada en la presente Ley, se cuenta para efectos del tiempo de permanencia en el nivel de carrera.

**CUARTA.-** Mientras las instituciones superiores de formación docente no estén acreditadas por el Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, para efectos de la aplicación del artículo 16° inciso a) de la presente norma, se reconocen los títulos de profesor o de licenciado en educación otorgados por los Institutos y Escuelas Superiores autorizadas por el Ministerio de Educación y por las Facultades de Educación de universidades, reconocidas por la Asamblea Nacional de Rectores.

#### **DISPOSICIONES FINALES DEROGATORIAS**

**PRIMERA.-** A partir de la vigencia de la presente Ley queda suprimido todo concepto remunerativo no considerado en la presente ley.

**SEGUNDA.-** Deróganse las Leyes N°s 24029, 25212, 26269, 28718, 29062 y 29762 y déjense sin efecto todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente Ley.



## *Proyecto de Ley*

**TERCERA.-** La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and horizontal strokes.

OLLANTA HUMALA TASSO

Presidente Constitucional de la República

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke and a large loop at the top.

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR

Presidente del Consejo de Ministros

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### PROYECTO DE LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

#### I. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA

Mejorar significativamente los aprendizajes de los estudiantes peruanos es una exigencia urgente e inexcusable del sistema educativo peruano y en ello deben centrarse los objetivos y estrategias de las políticas que se implementen en el marco del Proyecto Educativo Nacional.

Para tener éxito en este empeño se requiere del concurso y compromiso de los maestros del Perú, reconocidos por la Ley General de Educación N° 28044 como agentes fundamentales del proceso educativo que tienen como misión "contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano" y que "por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige del profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes" (Art. 56°).

Esta Ley, aprobada por consenso el año 2003, enumera el conjunto de deberes y derechos que le corresponden al docente: desarrollar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, participar en las instancias de gestión para hacer realidad los proyectos educativos, capacitarse y actualizarse profesionalmente, percibir remuneraciones justas, estar comprendido en la carrera pública docente, gozar de condiciones adecuadas de trabajo, recibir incentivos por su buen desempeño profesional y aportes a la innovación educativa, integrar sindicatos y asociaciones profesionales, entre otros.

El artículo 57° dispone que corresponde a una ley específica establecer las características de la carrera pública docente, adelantando algunas de sus características: "el ingreso a la carrera se realiza mediante concurso público. El ascenso y permanencia se da mediante un sistema de evaluación que se rige por los criterios de formación, idoneidad profesional, calidad de desempeño, reconocimiento de méritos y experiencia. La evaluación se realiza descentralizadamente y con participación de la comunidad educativa y la institución gremial".

Los artículos subsiguientes - 58°, 59° y 60° - señalan los requisitos para el ejercicio del profesorado, las áreas de desempeño del profesor y el programa de formación y capacitación permanente.

Este conjunto de disposiciones específicas de la Ley General de Educación son asumidas y desarrolladas en el **Proyecto de Ley de Reforma Magisterial**.

Asimismo, el **Proyecto de Ley de Reforma Magisterial** que se presenta constituye igualmente un paso más en el proceso iniciado once años atrás, el año 2001, con la participación activa del Consejo Nacional de Educación y diversas instituciones y colectivos de docentes, que se integraron al esfuerzo del Ministerio de Educación por implementar una nueva política docente que hiciera viable el derecho constitucional a la educación como un servicio educativo equitativo y de calidad en nuestro país.

Los aportes de este proceso ampliamente participativo sirvieron de base al Ministerio de Educación para que en el año 2005 formulara un Proyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial que previa aprobación del Consejo de Ministros, fue presentado al Congreso en

enero de 2006 por el gobierno del presidente Alejandro Toledo (Proyecto N° 14323/2005-PE) solicitando darle trámite con el carácter de urgente. El proyecto presentado no fue aprobado.

Este mismo proyecto fue retomado durante el nuevo gobierno del Presidente Alan García y con algunas modificaciones fue presentado al Congreso en febrero de 2007 (Proyecto N° 969/2006-PE) siendo aprobado por Comisión Permanente. El 12 de julio de aquel año se publicó la Ley N° 29062 denominada "Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial".

Por otro lado, la disposición de esta ley para que los profesores nombrados de la Ley del Profesorado se incorporaran voluntaria y gradualmente a la nueva norma - en un periodo estimado de 10 años - no ha tenido acogida en el magisterio como lo revelan de manera contundente las cifras oficiales de la Comisión de Evaluación que condujo los concursos de incorporación entre el año 2009 y 2011.

#### RESULTADOS OFICIALES DE LOS CONCURSOS NACIONALES DE INCORPORACIÓN (Comisión de Evaluación del Ministerio de Educación)

| AÑO          | VACANTES       | INSCRITOS     | INCORPORADOS  | COSTOS (S/.)      |
|--------------|----------------|---------------|---------------|-------------------|
| 2009         | 20,000         | 11,220        | 6,675         | 6'489,485         |
| 2010         | 25,000         | 22,195        | 9,332         | 10'480,133        |
| 2010-2011    | 20,000         | 10,412        | 3,078         | 7'708,464         |
| 2011         | 40,000         | 7,928         | 3,476         | 13'983,735        |
| 2011-II      | 20,000         | 7,085         | 2,405         |                   |
| <b>TOTAL</b> | <b>125,000</b> | <b>68,587</b> | <b>24,966</b> | <b>38'661,817</b> |

Como se observa, las vacantes ofertadas superaron largamente el número de docentes inscritos y en los últimos concursos se inscribieron menos docentes. Luego de cinco concursos públicos, que han irrogado un gasto superior a los 38 millones de nuevos soles, el total de incorporados a la nueva ley 29062 apenas representa el 10% del total de docentes.

En su intento por alcanzar la meta anunciada de 95 mil docentes incorporados, el gobierno en funciones dispuso realizar casi simultáneamente dos concursos el año 2011, concursos que no tuvieron mayor acogida entre los maestros<sup>1</sup>.

Resulta evidente que el planteamiento de la incorporación gradual de los profesores, que sustenta la Ley 29062 devino en inviable. Si se persiste en este error probablemente se requerirían más de 30 años para que todos los profesores se incorporen a una sola ley.

Por otro lado la Ley 29062 dispuso que en tanto no se incorporen a ella, los profesores nombrados continuarán comprendidos en los alcances de la Ley del Profesorado. De esta forma durante un tiempo indeterminado a los profesores al servicio del Estado los amparaban dos leyes diferentes.

---

<sup>1</sup> Estos concursos para incorporar en la Ley 29062 a los docentes de la Ley del Profesorado son diferentes de los concursos de nombramiento de nuevos docentes. A diferencia de los primeros que son voluntarios, los segundos son de obligatorio cumplimiento pues desde el año 2007 los nuevos docentes nombrados se sujetan al régimen de la Ley 29062. Estos nuevos profesores nombrados son aproximadamente 30 mil.

En este orden de ideas, el objetivo de este Proyecto de Ley es que todos los docentes se incorporen a un régimen de mejora continua y de evaluación, pues todos los estudiantes tienen el derecho a un profesor que es reconocido en función de su desempeño.

Por todo ello, es necesario y urgente cambiar de enfoque y de estrategia. El Estado no puede seguir implementando tratos diferenciados para docentes a su servicio que por función realizan tareas similares en las instituciones educativas públicas del Perú. Por el contrario, al Estado corresponde establecer normas comunes que integren a los docentes, que establezcan las mismas exigencias, los mismos derechos y las mismas oportunidades para todos, sin excepción. La inclusión debe llegar a todos los maestros del Perú.

Por ello el **Proyecto de Ley de Reforma Magisterial** tiene el objetivo de constituirse en el nuevo y único marco normativo que integrará a los profesores una vez aprobado y puesto en vigencia, ofreciéndoles a todos ellos las mismas posibilidades de desarrollo profesional a través de procedimientos meritocráticos. De ahí la necesidad de proceder a la derogatoria de la Ley del Profesorado y de su modificatoria.

Esta integración normativa permitirá universalizar y ordenar el tratamiento de diferentes aspectos que comprende la relación del Estado con los docentes del servicio público: su formación inicial y en servicio, los deberes y derechos que implica su incorporación al servicio oficial, los mecanismos de ascenso en la carrera magisterial, las evaluaciones del desempeño laboral y de acceso a cargos de responsabilidad, la estructura remunerativa y los conceptos que lo componen, los estímulos y procesos disciplinarios y el término de la relación laboral.

Un efecto inmediato de esta integración será corregir el actual desorden que muestran las planillas de pago de los docentes de la Ley del Profesorado a nivel nacional, producto de la existencia de numerosos y confusos conceptos remunerativos. La simplificación y reordenamiento de estos conceptos en la remuneración de todos los docentes facilitará su pago correcto y oportuno con la garantía de un mejor control por parte del sistema administrativo de personal.

Con las exigencias que se plantean en este nuevo marco normativo se busca asegurar la incorporación al servicio público de docentes con real vocación, en base a sus méritos, con un sólido compromiso social y una formación idónea que garantice una educación de calidad en beneficio de los educandos del Perú. Igualmente, impulsar su permanente desarrollo profesional, el reconocimiento social que merece su labor y el otorgamiento de las retribuciones y estímulos adecuados.

Somos conscientes que este Proyecto de Ley ampliará su impacto si su implementación va acompañada de otros cambios previstos en el Proyecto Educativo Nacional, orientados a la reforma estructural de las instancias de gestión educativa descentralizada, la reorientación y fortalecimiento de las instituciones formadoras de docentes y un trabajo coordinado con todos los Gobiernos Regionales y Locales del Perú.

## **CARACTERÍSTICAS RELEVANTES DEL PROYECTO DE LEY DE REFORMA MAGISTERIAL**

### **Alcance**

El principal cambio en esta propuesta es que tiene carácter nacional y alcanza a todos los profesores en actividad - nombrados y contratados - que laboran al servicio del Estado en las diferentes modalidades de la Etapa Básica del sistema educativo peruano y en Educación

Técnico-Productiva. Transitoriamente incluye a los profesores que laboran en los Institutos y Escuelas de Educación Superior, quienes de acuerdo a la Ley N° 29394 deberán regirse por una Ley de Carrera específica.

Incluye a los profesores que laboran en las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada, es decir en las instituciones y Programas Educativos, en la Unidad de Gestión Educativa Local, en la Dirección Regional de Educación y en el Ministerio de Educación.

### **Niveles de Desarrollo Magisterial**

El Proyecto de Ley establece ocho niveles de desarrollo magisterial a los que el profesor puede acceder en base a sus méritos, durante los años de su vida laboral activa. Los años de permanencia mínima en cada nivel oscilan entre tres y cinco que en conjunto cubren un periodo de treinta años de servicio en el Estado.

Con ello se busca que los profesores no vean recortadas a temprana edad sus expectativas de desarrollo profesional; por el contrario, que durante toda su vida profesional se sientan permanentemente estimulados a mejorar sus competencias y desempeño laboral, sabiendo que ello les abre posibilidades reales de ascenso en la carrera, mejores retribuciones y el acceso a cargos de mayor responsabilidad.

El proyecto que se presenta reordena y mejora los índices remunerativos de cada nivel de desarrollo magisterial, como se observa en el siguiente cuadro:

| <b>Nivel de Desarrollo Magisterial</b> | <b>Tiempo mínimo de permanencia (años)</b> | <b>Índices remunerativos</b> |
|----------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------|
| VIII                                   |                                            | 260                          |
| VII                                    | 5                                          | 230                          |
| VI                                     | 5                                          | 200                          |
| V                                      | 5                                          | 170                          |
| IV                                     | 4                                          | 140                          |
| III                                    | 4                                          | 125                          |
| II                                     | 4                                          | 110                          |
| I                                      | 3                                          | 100                          |

La naturaleza de esta escala es diferente a la de la Ley del Profesorado porque el criterio principal para ascender es la evaluación del desempeño.

### **Ampliación de las áreas de desempeño del profesor**

El proyecto de ley amplía las áreas de desempeño laboral del profesor buscando cubrir otras funciones necesarias para el conjunto del servicio educativo y que todas ellas se constituyan en alternativas reales para su desarrollo profesional.

Por un lado busca potenciar las áreas existentes de Gestión Pedagógica, Gestión Institucional e Investigación y por otro reconocer nuevos campos de acción docente que hoy se ejercen fuera de la carrera magisterial.

Así tenemos que actualmente los docentes calificados que desarrollan acciones de formación y capacitación, previa selección, se ven obligados a solicitar licencia sin goce de haber con el



perjuicio que ello les irroga para el reconocimiento de su tiempo de servicios y los años de permanencia en su nivel magisterial. Ahora esta importante labor formadora, junto con la innovación docente, formarán parte de la carrera de los profesores.

### **Acceso a cargos de mayor responsabilidad**

El proyecto de ley abre la posibilidad que un profesor pueda acceder a cargos de alta responsabilidad, en base a sus méritos y previo proceso evaluativo.

En su desarrollo profesional y laboral, los profesores de carrera podrán acceder a los mayores cargos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL): Director de la UGEL, Director de Gestión Pedagógica y Especialistas en Educación.

Su selección por concursos públicos transparentes permitirá, por primera vez, que a estos cargos lleguen los mejores profesores y no como ocurre actualmente, donde un profesor ineficiente o sancionado puede terminar premiado como Especialistas en Educación de la UGEL. Revalorando el acceso a estos cargos se podrá brindar un mejor servicio a los docentes y enfrentar de mejor manera una lucha frontal contra la corrupción, denunciada reiteradamente por personalidades e instituciones de alta credibilidad como la Defensoría del Pueblo.

Igualmente por concurso se accederá al cargo de Director o Subdirector de la institución educativa, además de los Cargos Jerárquicos existentes en algunas de ellas. De su adecuada selección depende en gran parte una gestión educativa eficiente que ayude decididamente a mejorar los aprendizajes de los alumnos.

En todos los casos el periodo de permanencia en el cargo es por un máximo de tres años. La renovación por un periodo similar está sujeta a una evaluación favorable de su desempeño.

### **El escalafón magisterial**

El proyecto de ley lo establece como un sistema nacional, desconcentrado y público, que actualiza permanentemente la información laboral y profesional de cada profesor.

El objetivo es lograr que la información registrada en el escalafón llegue a constituir la única información válida para los procesos evaluativos contemplados en la ley, permitiendo un mejor control de la veracidad de los documentos aportados y liberando al profesor de la obligación de presentar reiteradamente los mismos documentos en cada proceso.

### **Evaluaciones docentes**

El proyecto de ley mantiene la exigencia de las evaluaciones como procedimiento obligatorio y universal para ascender a los niveles de desarrollo magisterial y acceder a cargos dentro de la carrera magisterial y para valorar el desempeño laboral.

Para guiar el diseño e implementación de las políticas de evaluación docente se incluye la necesidad de aprobar un Marco de Buen Desempeño Docente, con la participación activa y el compromiso de los maestros.

Se mejora las evaluaciones de los nuevos profesores que ingresan a la carrera, haciendo más transparentes y fiables los procedimientos, a fin de evitar que se repitan las filtraciones de las pruebas y atropellos al docente por los Comités de Evaluación, como ha ocurrido en los

concursos de nombramiento de los últimos años. Por ello se refuerzan los mecanismos de vigilancia mediante Comités Regionales y/o Locales.

En cuanto a la evaluación del desempeño laboral se postula un sistema que ponga énfasis en la experiencia y el desempeño del maestro en el aula, buscando valorar la práctica cotidiana de los procesos de enseñanza y su impacto en los aprendizajes, además de los conocimientos que tiene el docente de las materias o disciplinas a su cargo y su formación acumulada.

Esta evaluación de desempeño es obligatoria cada tres años y su evaluación favorable es uno de los criterios determinantes en los concursos públicos para ascenso de nivel. En caso de una evaluación desfavorable, el profesor será apoyado con la capacitación correspondiente y tendrá dos oportunidades extraordinarias para aprobar. De no lograrlo cesará en el servicio.

### **Los conceptos remunerativos**

El proyecto de ley plantea una estructura remunerativa simplificada para todos los docentes, que incluye la remuneración íntegra mensual (RIM) como concepto central que incorpora y reconoce los tiempos de docencia en el aula, de preparación de clases y evaluación, de actividades extracurriculares complementarias y de apoyo al desarrollo de la institución educativa.

A la RIM se asocian un conjunto de asignaciones temporales por tres conceptos: a) ejercicio de cargos de responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño, b) labores en ámbitos rurales y de frontera y c) la característica unidocente, multigrado o bilingüe de la institución educativa. Adicionalmente se bonifica el trabajo docente en zonas que presentan dificultades particulares como el Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM). De esta manera se mejoran las asignaciones que valoran la labor docente realizada en circunstancias difíciles.

Se agregan un conjunto de pagos ocasionales que bonifican con una y dos RIM los años de servicio (25 o 30 años), un monto único por luto y gastos de sepelio y el pago de la compensación por tiempo de servicios que se otorga al momento del cese a razón de 14% de su remuneración íntegra mensual por año o fracción mayor a seis meses de servicios oficiales.

Una estructura de pagos única para todos los profesores permitirá reordenar y simplificar la dispersión de conceptos remunerativos que se han venido ampliando a lo largo del tiempo y una mayor transparencia y control de las planillas de pago.

### **El incremento de las remuneraciones docentes**

Para asegurar el financiamiento de la Ley y garantizar su aplicación ordenada, los montos establecidos por concepto de remuneraciones y asignaciones se efectivizarán en dos tramos.

Inmediatamente de aprobada y publicada la Ley, por Decreto Supremo se aprobarán los montos de la nueva Remuneración Íntegra Mensual para todos los niveles de desarrollo magisterial y jornadas de trabajo de 24, 30 y 40 horas pedagógicas. Este monto significará un incremento efectivo para todos los docentes sin excepción, pues el Ministerio de Economía y Finanzas ha hecho las previsiones presupuestales requeridas.

En el caso de las nuevas Asignaciones, éstas se aplicarán a partir del 1º de enero del año 2014, previa actualización con el Instituto Nacional de Estadística e Informática de los ámbitos territoriales considerados como rurales y de frontera. En tanto ello ocurra los profesores seguirán percibiendo sus actuales asignaciones, sin variación ni perjuicio alguno.

## **Deberes y derechos**

El proyecto de ley actualiza y ordena el conjunto de deberes y derechos que corresponden al profesor, estableciendo un equilibrio entre ambos a fin de lograr una relación equitativa entre los derechos del profesor y los derechos de los estudiantes a una enseñanza de calidad.

En todos los casos el proyecto resguarda el derecho constitucional de los profesores a no ser marginados por razones diversas como género, religión, raza, opinión, etc.

## **Sanciones**

El proyecto de ley amplía los tipos de sanciones según la gravedad de la falta y jerarquía del cargo desempeñado por el profesor, señalando causales específicas para la amonestación escrita, suspensión hasta por 30 días, cese temporal hasta por un año o destitución del servicio.

El objetivo es contar con un proceso sancionador que observe las garantías constitucionales del debido proceso y al mismo tiempo proceda de manera expeditiva y eficiente en la aplicación de las sanciones.

## **El proceso de incorporación a la nueva ley**

El proyecto de ley dispone que todos los docentes en actividad y los que ingresen o reingresen al sector público, se sujetan a sus disposiciones quedando sin efecto las normas magisteriales hasta ahora vigentes.

Una vez aprobada y publicada la **Ley de Reforma Magisterial** todos los profesores serán ubicados en los ocho niveles de desarrollo magisterial.

La ubicación inicial de quienes proceden de la Ley 29062 por haber participado en procesos evaluativos públicos, será entre el Segundo y Sexto nivel, desplazándose a un nivel superior del que tienen actualmente.

La ubicación inicial de quienes proceden de la Ley del Profesorado es en el Primer y Segundo nivel. Para facilitar su derecho a ascender inmediatamente a los niveles Tercero, Cuarto, Quinto y Sexto, se convocarán excepcionalmente dos concursos públicos nacionales donde podrán participar voluntariamente.

Por ello, la ubicación inicial no implica rebaja de categoría ni disminución de las remuneraciones del profesor.

Culminados estos concursos excepcionales, todos los ascensos en la carrera magisterial se sujetarán estrictamente a las disposiciones contempladas en la **Ley de Reforma Magisterial**.

## **II. ANALISIS COSTO BENEFICIO**

El presente Proyecto de Ley significa un gran avance para la reforma magisterial, beneficiando a miles de maestros en el país y mejorando sus condiciones profesionales y laborales en base a criterios meritocráticos; situación que incidirá de manera sustancial en la mejora de los

aprendizajes de nuestros estudiantes. Por ello los beneficios son mucho mayores que los costos que pueda generar.

Adicionalmente los costos que implica la implementación de la presente Ley, se encuentran debidamente financiados.

### **III. IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE**

El proyecto se sustenta en la Constitución Política del Perú, cuyo artículo 15° establece que es una ley la que establece los requisitos para que el profesor se desempeñe en la enseñanza oficial, determinando sus derechos y obligaciones.

Igualmente este proyecto se enmarca en la Ley N° 28044, Ley General de Educación, cuyo artículo 57° dispone que el profesor en las instituciones del Estado se desarrolla profesionalmente en el marco de una carrera pública ligada a un sistema de evaluación que se rige por los criterios de formación, idoneidad profesional, calidad de desempeño, reconocimiento de méritos y experiencia.

Respecto a las normas de carácter presupuestario, la propuesta se financiará con los incrementos que serán asignados al Sector Educación en las Leyes Anuales de Presupuesto.

La aprobación de este nuevo texto legal implica la derogatoria de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado del año 1984 y todas sus normas modificatorias, es decir las Leyes N°s 25212, 29062 y 29762.