

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el año 2003 se reestructuró el conjunto del sistema educativo peruano dotándolo de un nuevo marco legal con la Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobada por consenso en el Congreso de la República.

La Ley General de Educación reconoce en su artículo 56° que “el profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano”.

Agrega que le corresponden un conjunto de deberes y derechos: 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.

Precisa 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”.

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 aprobadas el año 2003 constituye el basamento legal de este Proyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial que se eleva a consideración del Congreso de la República.

Igualmente el proyecto se inscribe en el proceso de estudio y consultas sobre la problemática magisterial, iniciado el año 2001 que buscó de manera participativa la aprobación de una nueva política docente. Como es sabido dicho proceso culminó en un primer momento con la presentación de un Proyecto de Ley al Congreso por el gobierno del presidente Alejandro Toledo (Proyecto N° 14323/2005-PE) que no fue aprobado. Posteriormente, con algunas modificaciones, el proyecto fue retomado por el gobierno del Presidente Alan García y presentado al Congreso (Proyecto N° 969/2006-PE), cuya Comisión Permanente lo aprobó el año 2007. En julio de aquel año se publicó la Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial.

Para la formulación de este proyecto se han tenido en cuenta los antecedentes mencionados y las experiencias derivadas de la implementación de la Ley 29062 durante el periodo 2008 - 2011.

Lo observado es que en la práctica se han establecido dos marcos normativos diferentes para el magisterio, la Ley del Profesorado y la Ley 29062, que reconocen derechos y escalas remunerativas diferentes y que han terminado afectando el clima institucional de los centros educativos públicos, donde son perceptibles actitudes que dividen y enfrentan a los maestros según su pertenencia a una u otra ley. Adicionalmente, las cifras muestran que difícilmente se cumplirán las previsiones de la

estrategia de incorporación gradual y voluntaria a la nueva ley en diez años, a pesar de las continuas convocatorias realizadas: luego de cinco concursos nacionales, con más vacantes que inscritos, son cerca de 25 mil los docentes incorporados de un total aproximado de 267 mil docentes. Esto representa un poco más del 9% del total de profesores titulados y nombrados.

Creemos que el camino no es implementar tratos diferenciados para docentes que por función realizan tareas similares en las instituciones educativas públicas. Por el contrario, al Estado le corresponde establecer normas comunes que establezcan las mismas exigencias a todos los docentes, sin excepción.

De ahí que el proyecto de ley se plantee como el nuevo y único marco normativo que debe integrar a todos los profesores una vez aprobado y puesto en vigencia, ofreciéndoles las mismas posibilidades de desarrollo profesional a través de procedimientos meritocráticos.

La integración permitirá ordenar y universalizar el tratamiento de diferentes aspectos: la formación de los docentes, los deberes y derechos que implica su incorporación al servicio oficial, la carrera magisterial y sus mecanismos de ascenso, las evaluaciones del desempeño laboral y de acceso a cargos de responsabilidad, los conceptos remunerativos, los estímulos y procesos disciplinarios y el término de la relación laboral.

La integración tendrá como efecto inmediato la corrección del actual desorden que muestran las planillas de pago de los docentes a nivel nacional producto de la existencia de numerosos y confusos conceptos remunerativos. La simplificación y reordenamiento de los conceptos y la estructura de las remuneraciones de todos los docentes, facilitará su pago correcto y oportuno con la garantía de un mejor control por parte del sistema administrativo de personal.

Este nuevo marco normativo 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 desarrollo profesional, el reconocimiento social que merece su labor y el otorgamiento de las retribuciones adecuadas.

La propuesta de ley tendrá los efectos esperados si se le entiende como parte de un plan integral orientado a la reforma estructural de las instancias de gestión educativa descentralizada, la reorientación y fortalecimiento de las instituciones formadoras docentes y el impulso de un desarrollo magisterial efectivo que, a su vez, tendrá que estar enlazado con el mejoramiento de la calidad de la educación en el marco del Proyecto Educativo Nacional.

Características más relevantes del Proyecto de Ley

Alcance

El proyecto de ley tiene carácter nacional y alcanza a los profesores en actividad que laboran en las modalidades de la Etapa Básica del sistema educativo peruano y en la forma Educación Técnico-Productiva.

Incluye a los profesores que laboran en las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada: Instituciones y Programas Educativos, Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y Ministerio de Educación.

No incluye a los profesores que laboran en la Etapa Superior del sistema educativo. Los docentes universitarios se rigen por la Ley Universitaria y los profesores de Institutos y Escuelas de Educación Superior se regirán por una ley específica.

Niveles Magisteriales

El proyecto de ley plantea ampliar los actuales niveles magisteriales para permitir que los profesores no vean recortadas sus expectativas de desarrollo profesional durante su vida laboral activa, como ocurre actualmente con el número de niveles establecidos.

Para ello postula una carrera de ocho niveles con tiempos de permanencia menores en cada nivel, que en conjunto cubren un promedio de treinta años de servicio activo en el Estado.

El objetivo es que el profesor se sienta permanentemente estimulado a mejorar sus competencias y desempeño laboral sabiendo que ello le abre posibilidades reales de ascenso, mejores retribuciones y acceso a cargos de mayor responsabilidad.

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 y por otro reconocer nuevos campos de acción docente que actualmente se ejercen fuera de la carrera magisterial.

En el primer caso se busca fortalecer cargos existentes del área de gestión institucional, como el de los Especialistas en Educación, que no han merecido reconocimiento alguno en los últimos años, desalentado su ejercicio y rebajando las exigencias académicas y profesionales para su ejercicio.

En el segundo caso, se busca reconocer como parte de la carrera magisterial las acciones de formación y capacitación ejercidas por docentes calificados, previa selección. Actualmente los docentes nombrados que asumen estas importantes tareas deben 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.

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 acceder a niveles y cargos dentro de la carrera magisterial y para valorar el desempeño laboral.

En cuanto al acceso busca hacer más transparentes y fiables las etapas de los procesos evaluativos, particularmente en las instituciones educativas, reforzando 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.

La evaluación favorable del desempeño laboral es uno de los criterios determinantes en los concursos públicos para ascenso de nivel.

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

Conceptos remunerativos

El proyecto de ley plantea una estructura remunerativa simplificada para todos los docentes, que incluye la remuneración íntegra mensual como concepto central al que se asocian un conjunto de

asignaciones por tres conceptos: a) desempeño de cargos de responsabilidad directiva o especialidad, b) labores en ámbitos rurales y de frontera y c) características de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe. Adicionalmente se bonifica el trabajo docente en zonas que presentan dificultades particulares como el Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM). Se agregan un conjunto de pagos ocasionales que bonifican los años de servicio (20, 25 o 30 años), el luto y gastos de sepelio, además del pago de la compensación por tiempo de servicios al momento del cese.

Disponer una estructura de pagos única para todos los profesores en base a lo avanzado con la Ley N° 29062, permitirá reordenar y simplificar la dispersión de conceptos remunerativos que se han venido ampliando a lo largo del tiempo y un mejor control de las planillas de pago por parte del sistema administrativo de personal.

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 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, cese temporal 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.

Un solo marco normativo para todos los profesores

El proyecto de ley dispone que todos los docentes en actividad, se sujetan a sus disposiciones quedando sin efecto las normas magisteriales hasta ahora vigentes.

La ubicación inicial en los nuevos niveles magisteriales es diferente según la procedencia del profesor. Quienes han participado de procesos evaluativos públicos para incorporarse en la Ley 29062 son ubicados entre el II y VI nivel. Quienes no lo han hecho se les ubica en los niveles I y II y se apertura para ellos dos evaluaciones nacionales de carácter excepcional que les permita desplazarse hasta el VI nivel, siempre que cumplan los requisitos establecidos.

Culminados estos procesos, los desplazamientos en la carrera magisterial se sujetarán necesariamente a las disposiciones sobre ascensos contemplados en la ley.

**ANTEPROYECTO
LEY DE DESARROLLO DOCENTE**

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

OBJETO, ALCANCE Y PRINCIPIOS

CAPÍTULO II

EL PROFESOR Y LA FINALIDAD DE LA CARRERA

CAPÍTULO III

SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA

TÍTULO SEGUNDO

DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

CAPÍTULO IV

DE SU ESTRUCTURA

CAPÍTULO V

DEL INGRESO

CAPÍTULO VI

DEL ASCENSO, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y PERMANENCIA

CAPÍTULO VII

DEL ACCESO A LOS CARGOS

TÍTULO TERCERO

DE LOS DEBERES, DERECHOS, ESTÍMULOS, PROCESO SANCIONADOR Y TÉRMINO DE LA CARRERA

CAPÍTULO VIII

DE LOS DEBERES, DERECHOS Y ESTÍMULOS

CAPÍTULO IX

DEL PROCESO SANCIONADOR

CAPÍTULO X

DEL TÉRMINO DE LA CARRERA

TÍTULO CUARTO

DE LAS REMUNERACIONES, ASIGNACIONES E INCENTIVOS

CAPÍTULO XI

DE LAS REMUNERACIONES

CAPÍTULO XII

DE LAS ASIGNACIONES E INCENTIVOS

TÍTULO QUINTO

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO XIII

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

CAPÍTULO XIV

DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO XV

DEL PROCESO DE RACIONALIZACIÓN DE PLAZAS

TÍTULO SEXTO

DEL PROFESOR CONTRATADO

CAPÍTULO XVI

DEL PROFESOR CONTRATADO

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES FINALES

ANTEPROYECTO

LEY DE DESARROLLO DOCENTE

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I OBJETO, ALCANCE Y PRINCIPIOS

Artículo 1º.- 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 15º de la Constitución Política del Perú y a lo dispuesto en el artículo 57º de la Ley Nº 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 2º.- 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 General de Educación.

Artículo 3º.- 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, la 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 y la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 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 4º.- 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 5º.- 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 6º.- 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 13º de la Ley General de Educación que compromete al Estado a garantizar, entre otros factores, la calidad en las instituciones públicas, la idoneidad de los docentes y autoridades educativas y su buen desempeño para atender el derecho de cada alumno a un maestro 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 la Carrera Pública Magisterial, en igualdad de oportunidades.
- e) Propiciar para el profesor adecuadas condiciones de calidad de vida.
- 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 docentes 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 60º de la Ley N° 28044.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA

Artículo 7º.- 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 8º.- 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 9º.- 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 10º.- 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 11º.- Maestrías y doctorados en Educación

El Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales otorgan becas a los profesores, para realizar estudios de maestría y/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 12º.- Estructura de la Carrera Pública Magisterial

La carrera pública magisterial está estructurada en niveles y áreas de desempeño laboral. Los niveles son ocho (8) y las áreas, cuatro (4):

El tiempo mínimo de permanencia en los niveles magisteriales es el siguiente:

- a) Primer (I) Nivel Magisterial: Tres (3) años.
- b) Segundo (II) Nivel Magisterial: Cuatro (4) años.
- c) Tercer (III) Nivel Magisterial: Cuatro (4) años.
- d) Cuarto (IV) Nivel Magisterial: Cuatro (4) años.
- e) Quinto (V) Nivel Magisterial: Cinco (5) años.
- f) Sexto (VI) Nivel Magisterial: Cinco (5) años.
- g) Séptimo (VII) Nivel Magisterial: Cinco (5) años
- h) Octavo (VIII) Nivel 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 permanencia para postular al IV, V, VI, VII y VIII nivel magisterial.

Artículo 13º.- Áreas de desempeño laboral

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

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

Por necesidad del servicio educativo se pueden incorporar nuevos cargos en las siguientes áreas de desempeño laboral:

- 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 III nivel de la carrera pública magisterial.

- c) **Formación docente:** comprende a los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico, de mentoría a docentes 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.

Artículo 14º.- 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 15º.- 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 16º.- 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 orgánica 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.
- d) No haber sido condenado por delito de terrorismo y/o delito contra la libertad sexual.
- 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 17º.- 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 docentes a la carrera pública magisterial. Autoriza cada dos años la convocatoria a concurso público para acceder a plazas orgánicas vacantes.

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

- a) La primera a cargo del Ministerio de Educación para acreditar las capacidades y competencias del docente, a través de una prueba nacional clasificatoria. Progresivamente su elaboración, cuando corresponda, debe tener en cuenta la pluriculturalidad y diversidad regional.
- b) La segunda a nivel de institución educativa entre quienes hayan aprobado la primera etapa, para evaluar la capacidad didáctica del docente, 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 18º.- 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 docentes 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 docentes 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, de la Defensoría del Pueblo y de la organización gremial del magisterio reconocida por la Dirección Regional de Trabajo. El reglamento establecerá sus atribuciones y los mecanismos para su conformación.

Artículo 19º.-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 36º de la Ley 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.

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

Artículo 20º.-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 21º.- 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 determinadas competencias del profesor en su nivel magisterial, lo que lo habilita para asumir nuevas y mayores responsabilidades, a la vez que le da acceso a una mejor remuneración.

Artículo 22º.- 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 26º y 27º 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 Magisterial. Igualmente tendrá en cuenta las sanciones administrativas ocurridas en el periodo.

Los indicadores e instrumentos de evaluación serán elaborados por el Ministerio de Educación.

Artículo 23º.- 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 Magisterial inmediato superior se requiere:

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

Artículo 24º.- Ascensos por nivel Magisterial

El Ministerio de Educación determina el número de ascensos por nivel magisterial y su distribución por regiones. Mediante decreto supremo se establecerá el número de plazas para ascenso por cada nivel de la carrera pública magisterial.

Artículo 25º.- 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 26º.- 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.

Artículo 27º.- 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 desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la carrera pública magisterial.

Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de 12 meses.

Artículo 28º.- 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, de la Defensoría del Pueblo y de la organización gremial del magisterio reconocida por la Dirección Regional de Trabajo. El reglamento establecerá sus atribuciones y los mecanismos para su conformación.

CAPÍTULO VII DEL ACCESO A LOS CARGOS

Artículo 29º.- 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 30º.- Cargos jerárquicos del Área de Gestión Pedagógica

El profesor, a partir del II nivel, 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 31º.-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 V y VIII nivel de la carrera pública magisterial. 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. Cumplido el plazo el director puede presentarse a un nuevo concurso de evaluación, de acuerdo a los criterios que establezca el Ministerio de Educación.

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 IV nivel 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 III nivel magisterial.

d) Directivos de Institución Educativa

Para postular a una plaza orgánica de Director o Subdirector de instituciones y programas educativos se requiere pertenecer al III nivel magisterial.

Artículo 32º.-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 III nivel magisterial.

Artículo 33º.-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 III nivel magisterial.

Artículo 34º.- 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 31º 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 35º.- 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, de la Defensoría del Pueblo, y de la organización gremial del magisterio reconocida por la Dirección Regional de Trabajo. El reglamento establecerá sus atribuciones y los mecanismos para su conformación.

TÍTULO TERCERO
DE LOS DEBERES, DERECHOS, ESTÍMULOS, PROCESO SANCIONADOR 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.
- 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.

Artículo 37º.- 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 correspondiente a su Nivel Magisterial.
- c) Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que correspondan al reconocimiento de sus méritos, desempeño laboral, experiencia, formación e idoneidad profesional, así como aquellos que la Ley establece para los trabajadores de la administración pública.
- 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, destakes, reasignaciones, rotaciones y permutas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.
- j) Gozar de vacaciones y otros 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, a causa de la lejanía y difícil acceso a la Institución Educativa.
- n) Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios oficiales.
- 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.
- 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 existe impedimento legal.
- r) Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de sus méritos en la labor educativa.
- s) Percibir subsidios por luto y sepelio.
- t) Percibir asignación por tiempo de servicios.
- u) Los demás derechos establecidos en la legislación laboral y en la Constitución Política del Perú, en lo que le fuera aplicable.

Artículo 38º.- 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.
- 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 DEL PROCESO SANCIONADOR

Artículo 39º.- 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 y por delito de terrorismo y sus formas agravadas, en tanto no concluya el proceso investigador administrativo sumario, el profesor es separado de su función.

Artículo 40º.- 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 41º.- 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 42º.- Causales de suspensión

Son causales de suspensión, la transgresión de los deberes, obligaciones y prohibiciones comprobadas por:

- a) Ser reincidente o reiterante de dos (02) sanciones 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 43º.- 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) Incurrir en reincidencia o reiterancia en dos (02) sanciones con suspensión.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.
- f) Ejecutar, promover o encubrir, dentro de la Institución Educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- g) 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.
- h) Otras que se establecen en disposiciones pertinentes.

Artículo 44º.- 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) Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.
- e) Abandonar injustificadamente el cargo en forma reincidente dos (02) veces.
- f) No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.
- g) Haber sido condenado por delito doloso.
- h) Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual o delito de terrorismo y sus formas agravadas.
- i) Falsificar documentos relacionados con el ejercicio de su actividad profesional.
- j) Por incurrir en reincidencia o reiterancia en dos (02) faltas por las que ha sido sancionado con cese temporal.
- k) 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.
- l) 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.

Artículo 45º.- Registro de las sanciones

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

Aplicada la sanción, siempre que esta tenga la condición de cosa decidida o se trate de un acto firme, se comunica a la Autoridad Nacional del Servicio Civil para que sea incluida en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.

Artículo 46º.- 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 36º 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 contra la libertad sexual o de terrorismo y sus formas agravadas, no puede ingresar al servicio público.
- 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.

Artículo 47º.- Rehabilitación

El profesor sancionado administrativamente, conforme a los literales a), b) y c) del artículo 39º 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 A LA CARRERA

Artículo 48º.- 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 en tres oportunidades y en el mismo Nivel Magisterial.
- d) Por límite de edad.
- e) Fallecimiento.

Artículo 49º.- Reingreso a la Carrera

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

- 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 44º 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), d), e), f) g) y h) del artículo 44º de la presente Ley, no podrán regresar a la carrera pública magisterial.
- 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 50º.- 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 51º.- 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 toma en cuenta 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.

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.

Artículo 52º.- Remuneración por Niveles Magisteriales

La remuneración del profesor es fijada, a escala única nacional, para cada nivel magisterial conforme a los índices siguientes:

- a. La remuneración del profesor del II Nivel Magisterial es diez por ciento (10%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- b. La remuneración del profesor del III Nivel Magisterial es veinticinco por ciento (25%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- c. La remuneración del profesor del IV Nivel Magisterial es cuarenta por ciento (40%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- d. La remuneración del profesor del V Nivel Magisterial es setenta por ciento (70%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- e. La remuneración del profesor del VI Nivel Magisterial es cien por ciento (100%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- f. La remuneración del profesor del VII Nivel Magisterial es ciento treinta por ciento (130%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- g. La remuneración del profesor del VIII Nivel Magisterial es ciento sesenta por ciento (160%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.

CAPÍTULO XII DE LAS ASIGNACIONES E INCENTIVOS

Artículo 53º.- Asignaciones por el servicio efectivo

Mediante decreto supremo emitido por el Ministerio de Educación 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 efectivo, y equivalente a dos (2) remuneraciones íntegras mensuales de su nivel magisterial al cumplir treinta (30) años de servicio efectivo.

Artículo 55º.- Reglas para el otorgamiento de las asignaciones

Las asignaciones establecidas en los artículos 53º y 54º 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 53º 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 pudiera corresponder a la plaza de destino.

Artículo 56º.- 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 57º.- 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 58º.- 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 Educación y por el Ministerio de Economía y Finanzas, se establecerá el monto único que corresponda por estos conceptos.

Artículo 59º.- 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 60º.- 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 61º.- 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 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 62º.- 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, al finalizar el periodo lectivo establecido por la autoridad competente.

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.

CAPÍTULO XIV DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 63º.- 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 64º.- 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 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 65º.- Causales de reasignación

Las reasignaciones son otorgadas mediante resolución de la instancia educativa descentralizada de destino, en plazas 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 90º de la Ley General de Educación, Ley Nº 28044. 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 66º.- 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 67º.- Permuta

La permuta es la acción de personal que se realiza cuando dos docentes 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 68º.- 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 69º.- 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.
- 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 70º.- 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 71º.- 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 72º.-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 73º.-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 74º.- Los deberes y derechos del profesor contratado serán precisados en el reglamento de la presente Ley.

Artículo 75º.- La remuneración del profesor contratado se determina por Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Educación y por el Ministerio de Economía y Finanzas. En ningún caso podrá exceder la remuneración del nivel I de la carrera pública magisterial.

Artículo 76º.- Para ser contratado como profesor suplente por periodos menores a 30 días, debe haber aprobado un proceso de selección de acuerdo al artículo 72º 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 del Profesorado N° 24029 comprendidos en los niveles I, II, III, IV y V, serán ubicados en los niveles I y II de la carrera pública magisterial a que se refiere la presente Ley. Para facilitar su acceso a los niveles III, IV, V y VI el Ministerio de Educación convocará excepcionalmente dos concursos públicos nacionales.

SEGUNDA.- Los profesores nombrados sin título pedagógico pertenecientes al régimen de la Ley del Profesorado 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 Educación y por el Ministerio de Economía y Finanzas, 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 180 días calendario a partir de la aprobación de la presente Ley.

CUARTA.- Los profesores nombrados en el nivel I de la Ley 29062, que participaron en los concursos públicos de nombramiento realizados entre los años 2008 y 2011, serán reubicados en el nivel II de la presente Ley; asimismo, los profesores incorporados en la Ley 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 los niveles III, IV, V y VI, 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 docentes del nivel II 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.

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.

NOVENA.- 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. En el primero, coincidente con la fecha de vigencia de la ley, se modificará la remuneración íntegra mensual de los profesores. En el segundo tramo, a partir del primero de enero de 2014, se modificarán las asignaciones establecidas en la ley.

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, 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 del Profesorado 24029 y de la Ley 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 16º inciso a., 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 24029, 25212, 26269, 28718, 29062 y 29762 y déjense sin efecto todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente Ley.

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