



INSTITUTO DE PEDAGOGIA POPULAR

INFORME N° 69 Lima, enero 2008

Carrera Pública Magisterial: 30 CUESTIONES SOBRE UNA LEY Y SU REGLAMENTO

Sigfredo Chiroque y Martha López de Castilla

Para construir una nueva educación y sociedad, necesariamente hay que tener un renovado magisterio que no solamente esté comprometido con sus justos derechos, sino también con el derecho de los niños y niñas y de la sociedad. En el Perú, la Ley del Profesorado de 1990 estaba centrada casi exclusivamente en el los derechos de los docentes. Por ello, era imperativo modificarla. Muchos hemos pugnado por este cambio donde se conjugasen los derechos de los sujetos que enseñan (los docentes) y los derechos de los sujetos que aprenden (los estudiantes). ¿La Ley que se reglamenta se encuentra en esta perspectiva?

La Ley de Carrera Pública Magisterial (29062) se promulgó, a marchas forzadas, el pasado 12 de julio del 2007. Y su Reglamento también parece seguir los mismos pasos: todo hace ver que será aprobado en la primera quincena de enero del 2008, sin mayores trámites de buscar consenso¹. De esta manera -en plenas vacaciones escolares- comenzará su ejecución en el 2008, dentro de un contexto previsto: evaluación para nombramiento de docentes (febrero), anuncio de plata para infraestructura de locales escolares (febrero), anuncio de ascensos en el magisterio (febrero-marzo), distribución de laptops para estudiantes y docentes (febrero-marzo), remozada capacitación docente (febrero-marzo-abril), replanteamiento en el actual Consejo Nacional de Educación (marzo), información sobre el manejo de CAFAE (marzo-abril), nuevas exigencias formales al SUTEP (marzo-abril), etc.

Todas las medidas anteriores –aparentemente calculadas- seguramente serán justificadas (“balanceadas”) por el Gobierno, usando el argumento del interés y presión de la Sociedad Civil por una mejor educación en el país. Sin embargo,

¹ En adelante vamos a identificar los documentos por analizar de la siguiente manera: *LP* (Ley del Profesorado 24029 y su modificatoria, Ley 25212, promulgada el 20-05-1990); *LCPM* (nueva Ley de de Carrera Pública Magisterial, 29062, promulgada el 12-07-2007); y *Reglamento* (Anteproyecto de Reglamento de la LCPM, N° 29062, publicado el 08-12-2007). Toda Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley, la identificaremos como *Disposición*.

el mismo Ministerio de Educación (MED) reconoce, como “amenaza”, posibles pugnas gremiales en el primer semestre del 2008:

“El panorama positivo de una mayor participación social se encuentra balanceado por la probabilidad, también alta, de una agudización de la movilización gremial por mantener el status quo, por cubrir expectativas insatisfechas o por defender privilegios grupales o de las cúpulas sindicales”²

El 2008, entonces -lejos de ser un año donde centralmente se piense en poner en marcha la reforma educativa prevista en el Proyecto Educativo Nacional- podría focalizarse en pugnas alrededor de una legislación referida al magisterio nacional³. ¿Qué se encuentra en debate?

Ciertamente, los problemas de la educación nacional van más allá de las políticas magisteriales y tienen que ver con el mismo modelo de sociedad, del enfoque educativo y de visión estratégica del Sector. Sin embargo, las autoridades del MED han colocado estas políticas en primer plano y, por ello, se convierten en la explícita manzana de la discordia y la punta de iceberg de una crisis de mayor profundidad.

Hemos sido y somos partidarios de una nueva Ley de Carrera Magisterial y en muchos aspectos estamos de acuerdo con la Ley promulgada. Sin embargo, ahora queremos sistematizar los principales cuestionamientos que se hacen a la nueva Ley de Carrera Pública Magisterial (LCPM), así como al posible Reglamento de la misma⁴. Metodológicamente, señalaremos la observación, precisando escuetamente en qué consiste y los fundamentos que se esgrimen.

CUESTIONES GENERALES

1. Marco de la Ley y su Reglamento

La nueva Ley de CPM (LCPM) debería tener un marco estratégico e histórico: Debería normar sobre los rasgos que históricamente se necesitan en los maestros, para una nueva educación y sociedad. Lo obvio, para ello, era una teleología alrededor del Proyecto Educativo Nacional aprobado por Resolución Suprema N° 001-2007-ED. Este marco no está claro y, en algunos casos, es desestimado (ejemplo, en una evaluación docente centrada en el desarrollo profesional, en jornada laboral de 40 horas, etc.).

2. Enfoque conflictivo

La Ley del Profesorado 24029 y su modificatoria 25212 (LP) tiene una orientación maestro-céntrica (se organiza en función de los Derechos de los Sujetos que enseñan). Por ello, muchos hemos pugnado por una nueva Ley de Carrera Pública Magisterial (CPM) cuyo eje central fuese conjugar los derechos de los Sujetos que Enseñan con los Derechos de los Sujetos que aprenden. Finalmente la LCPM promulgada y su Reglamento –bajo el

² MED (Octubre 2007). **Sector Educación. Proyecto de Presupuesto del Año Fiscal 2008 – Matriz FODA**. Lima, p. 4 (acápites sobre “Los gremios y sindicatos magisteriales”).

³ Decimos “podría”, en la medida que cambios en la gestión del Sector generando consensos, derivarían en relativizar estas previsiones de conflicto sectorial.

⁴ Sabemos que este 28-12-07 sale una nueva versión del Anteproyecto de Reglamento de la Ley 29062. En este Informe, usamos la versión inicial del 08-12-07.

pretexto de defensa de los derechos de los estudiantes- avasalla algunos derechos de los docentes. En algunos de sus contenidos novedosos, la Ley y el Reglamento generan condiciones de conflicto.

3. La norma que se impone

Como es público, la LCPM fue aprobada de manera impositiva. El Reglamento sigue los mismos pasos de verticalismo, para su aprobación; a pesar que todos sabemos que las formas autoritarias generan rechazo, más allá de las bondades en el contenido y en las intenciones. Aún más, en decisiones claves previstas en la LCPM y Reglamento -como la evaluación docente- prima el verticalismo y no la concertación. No se trata a los docentes como sujetos de derechos, ni como protagonistas, ni siquiera como cabales participantes de un proceso de transformación de su propia vida profesional.

4. Lo privado, como territorio liberado

La LCPM no incluye a los docentes del Sector Privado (un 35.2% del magisterio que labora en la Educación peruana no universitaria)⁵. En este sector, los derechos de los sujetos que enseñan y los derechos de los sujetos que aprenden quedan al libre manejo de los promotores (dueños) de las instituciones de educación particular.

5. Realidad docente que se fragmenta

La LCPM y el Reglamento fragmentan la trayectoria del magisterio, en lo formativo y en su permanencia en actividad. De hecho, poco se dice sobre la formación inicial del magisterio y su nexa con la formación de docentes en servicio, ni tampoco sobre los cesantes y jubilados.

En el caso de la formación inicial se establece una generalidad (LCPM, Art. 38º). El Reglamento –lejos de hacer las precisiones del caso- remite a la Ley (Reglamento, Art. 66º).

6. La educación como servicio público esencial

La LCPM (Art. 2º) asume a la educación, como “servicio público esencial”. Concuera con la Ley 28988 (21-03-07) que –a nivel externo- se acomoda al postulado de la OMC-TLC de reconocer la educación como un “servicio” objeto de compra-venta. Y a nivel interno, sirve, para impedir huelgas magisteriales (RM 080-2007-ED y DS 017-2007-ED)⁶. Esta norma contraviene al derecho constitucional a huelga y al Convenio 151 de la OIT (ratificado por el Perú) y al Decreto Legislativo 276 (24-03-1984).

La OIT precisó que servicios esenciales son *“las prestaciones vitales para la comunidad cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la personas en todo o parte de la población”*. Los servicios esenciales pueden ser públicos o privados. Explícitamente se descarta que el servicio educativo sea un “servicio esencial”⁷.

⁵ Según datos oficiales de ESBAS-MED, en el 2007 teníamos 473551 docentes laborando en el país. De este total, 166400 laboraban en el sector privado.

⁶ La dirección de la estas normas, apuntando al SUTEP, queda evidente cuando solamente se declara como servicio público esencial a la educación “básica”.

⁷ OIT: “La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT” párrafos 581 y 583, 587 y 588 Ginebra 2006.

7. La descentralización en segundo plano.

Hay en el país, un importante avance en la descentralización. Los Gobiernos Regionales y locales comienzan a tener una presencia diferente en lo económico, social y político. Esta dinámica tiene o debería tener repercusiones también en el campo educativo en general y en relación a política magisterial.

Si bien la LCPM y su Reglamento precisan competencias para niveles locales y regionales (Art. 10º, 11º, 12º), no asumen plenamente un enfoque de descentralización, ni en cuanto a orientación académico-política, ni en términos administrativos. Por ejemplo, la formación continua de los maestros no aparece engarzada a los Proyectos Educativos Regionales, ni se precisa el nexo entre el nivel nacional y regional, en relación a la gestión de la “capacitación docente”.

8. Siete omisiones en la reglamentación

La LCPM señaló explícitamente 24 puntos por reglamentarse⁸. Se han dejado de reglamentar 7 de ellos:

- Criterios de puntaje adicional en 1ª evaluación ordinaria (Art. 15º);
- Requisitos y procedimientos para acceder a otros cargos del Área de gestión pedagógica que no son dictado de clases (Art. 16º);
- Número y característica de una “Comisión” (?) (Art. 16º)
- Nuevas causales de término de la relación laboral (Art. 33º);
- Procesos para priorizar la reasignación de profesores de escuelas rurales o de fronteras, cuando son unidocentes y multigrados (Art. 58º);
- Programa de incorporación gradual a la CPM (III Disposición); y
- Cronograma e implementación de la Ley (IX Disposición); y

9. Se reglamenta más allá de lo solicitado y necesario.

Todo Reglamento no puede ir más allá de la Ley. Sin embargo, en el Art. 106º del Reglamento, al normarse sobre “Licencia por representación sindical”, se ponen los requisitos de “personería jurídica” del gremio (dígase SUTEP). Es decir, en un Reglamento sobre CPM se norman los procedimientos para “registrar” (¿aprobar o autorizar?) sindicatos magisteriales. Aún más esto se hace, al normar sobre las “licencias sindicales”.

De igual manera, hay artículos del Reglamento que podrían obviarse, en la medida que reiteran funciones ya establecidas. Destacan, los Art. 12º, 17º, 24º, 25º, 26º, 30º, 40º, 41º y 42º.

OBSERVACIONES CENTRALES

10. Estabilidad laboral

La LP postulaba estabilidad “en la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo” (Art. 13º a). Es evidente que en este caso, prima el “derecho de los sujetos que enseñan”.

⁸ Ley 29062: Art. 12º-c / 13º.i / 13º ii / 15º / 16º / 20º / 22º / 24º / 29º / 31-a / 31-i / 32º / 33º-i / 33-ii / 36º / 48º / 50º / 52º / 58º / 60º / 65º / II Disposición / VIII Disposición / IX Disposición.

La nueva LCPM (Art.31º d) -haciendo primar el derecho de los sujetos que enseñan- señala “estabilidad laboral, de conformidad con la presente Ley”. Y esta conformidad está en su Art. 65º c, y en el Art. 40.3 del Reglamento, donde se posibilita la pérdida de la estabilidad laboral al docente que no haya aprobado una tercera “evaluación de desempeño”.

Importa anotar que los docentes actualmente en servicio y que se rigen con la LP, aunque no hayan sido formalmente insertos en la nueva LCPM, están afectos a la “evaluación de desempeños” y a la posibilidad de perder su estabilidad laboral. Así lo señala la VI Disposición de la LCPM.

La posibilidad de perder el trabajo, ciertamente resulta uno de los puntos de mayor rechazo en el magisterio nacional.

11. Incorporación a la nueva CPM de los docentes en servicio

No hay un “programa” o los lineamientos de este “programa de incorporación gradual a la CPM” de los docentes activos, como lo pedía la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y final de la Ley. Se optó por un ingreso paulatino de quienes solicitan ascensos, siempre y cuando reúnan los requisitos y haya plazas disponibles, como lo había previsto la Octava Disposición Complementaria de la Ley. Esto se repite en la parte final del Art. 18º del Reglamento y en sus Disposiciones primera y sexta.

Como hemos dicho, los actuales maestros en servicio que se rigen por la LP -aunque formalmente no se hayan incorporado a la nueva LCPM- se les aplica la norma de “evaluación de desempeños” y la posibilidad de perder su estabilidad laboral, si salen mal en tres de esas evaluaciones.

Bien sabemos que el 81.5% de los docentes activos con nivel magisterial (tienen título pedagógico) están en el I y II NM y un 6.5% se encuentran en el IV y V NM. En principio, no menos del 85% de los docentes titulados (unos 235 mil) tienen requisitos para ascender al III-IV-V NM.

También sabemos que en el Presupuesto-Educación 2008, se han previsto 30000 vacantes para incorporación de los activos a la nueva LCPM y esto solamente se puede dar vía ascensos. Ahora bien, de acuerdo al Art. 26º de la Ley, del total de ascensos un 30% corresponden al III-IV-V NM. Es decir, solamente habría 9000 vacantes para estos niveles atractivos y el 70% de los maestros tendría que postular simplemente al I ó II NM.

12. Treinta horas cronológicas de Jornada Laboral

La LCPM ha previsto un incremento en la jornada laboral a 30 horas *cronológicas* (Art.63º). En el Reglamento no se ha dado ninguna precisión sobre este cambio, que tocaría a todo el magisterio nacional, pues a los de Inicial y Primaria formalmente se les considera un trabajo de 30 horas *pedagógicas* y los de Secundaria, 24 horas *pedagógicas*. En los dos casos, el magisterio pasaría a tener un aumento en la jornada de trabajo.

Hemos venido defendiendo la tesis de que los maestros tengan una jornada laboral de cuarenta (40) horas cronológicas, es decir, laboren a tiempo completo, dedicando: unas 30 horas para “dictado de clases” y las otras 10 horas en actividades de preparación de clases, de elaboración de materiales, tutoría, relación con los padres de familia y la comunidad, así como desarrollar innovaciones e investigaciones y acciones de formación docente en servicio. Pero esta toma de decisión, supone: Duplicar o triplicar el actual sueldo magisterial / tener condiciones de infraestructura en las

instituciones educativas, para incrementar la jornada de estudios de los estudiantes, para espacios de trabajo docente⁹

13. Aumento de horas de trabajo ¿y las remuneraciones?

De plasmarse el aumento real de horas de trabajo: ¿cuál sería el impacto en las remuneraciones docentes? Nada se dice sobre el particular, en un contexto de deterioro del poder adquisitivo del magisterio nacional. El Art. 70º del Reglamento solamente habla de una “Remuneración íntegra mensual (que es) una remuneración regular y permanente fijada a nivel nacional, que corresponde al nivel magisterial del docente y que sirve de base para el cálculo de las asignaciones detalladas en el presente Reglamento”.

Durante el gobierno aprista solamente hubo un aumento general a las remuneraciones docentes de 30 nuevos soles (septiembre 2006). El incremento lo había otorgado la anterior gestión gubernamental. Actualmente la Remuneración Líquida del promedio de docentes peruanos es de 1087.29 nuevos soles. De julio 2006 a diciembre del 2007, el salario real de los maestros había mermado en 0.8%. De no darse ningún incremento salarial en el 2008, el magisterio en su conjunto no solamente sentiría que no aumenta su poder adquisitivo, sino –por el contrario- comenzarían a percibir que se cae su poder de compra¹⁰.

14. Evaluación para el desarrollo profesional

En todas las investigaciones y postulados sobre políticas magisteriales, ciertamente ocupa un primer lugar el tema de la necesaria *evaluación docente*. Existe un relativo consenso de que la finalidad central de esta evaluación debería ser el desarrollo profesional del magisterio. Esta intencionalidad se recoge en el Art. 8º del Reglamento.

Sin embargo -a nivel operativo- la LCPM y su Reglamento no le dan esta orientación a la evaluación docente. Se habla de evaluación: para el ingreso, para ascensos, para el “desempeño laboral” (eufemismo de permanencia en la CPM) y para postular a cargos de gestión institucional o investigación (Art. 9º). En el Reglamento, se hace alusión a otras evaluaciones: médicas o psicológicas, para el encargo (Art. 77º y 92º). No hay mayor acento en el propósito central de la evaluación docente: su desarrollo profesional.

OBSERVACIONES ESPECÍFICAS

15. Personal que investiga

La LCPM dice que el desempeño en el área de investigación es complementario con el área de la docencia; sin embargo, los maestros de aula quedan fuera del área de investigación. El Art. 7º del Reglamento postula que sólo a nivel de UGEL y DER se plasma el área de investigación. Solamente los trabajadores de estas instancias podrían hacer

⁹ El Proyecto Educativo Nacional legalmente aprobado, también asume la propuesta de 40 horas cronológicas (PEN, Política 11.1.c). La LCPM –en este aspecto- no guarda coherencia con el PEN.

¹⁰ Hemos estimado que no haber incremento salarial y con la tendencia inflacionaria actual –de julio 2006 a diciembre 2008 – el conjunto del magisterio disminuiría cerca del 3.4% su poder adquisitivo.

investigación. ¿Las innovaciones educativas que hacen los maestros de base dónde quedan? ¿Para hacer investigación hay que ser burócrata de una UGEL o, en el peor de los casos un “destacado” a la UGEL por problemas a nivel de institución educativa?

16. Escalafón incompleto y divulgador

De manera interesante se norma la organización de un escalafón para registrar “la historia profesional y laboral de cada docente que trabaja en el servicio público” (Art. 14.1 del Reglamento). Se postulan 10 secciones para el registro de información. Sin embargo, se olvida el registro de los resultados de las evaluaciones, así como de los desempeños docentes.

El Art. 15.3 del Reglamento señala la obligación del MED, de las DRE y de las UGELs para “publicar en su portal electrónico” datos de escalafón, sin precisar qué tipo de datos personales son publicables para no ser delatores de aspectos personales de los docentes.

17. Discriminación de padres de familia por su nivel educativo

La participación de los padres de familia se le asocia correctamente a su idoneidad. Pero, ésta se le supedita a su nivel educativo (Art. 54.1 del Reglamento). ¿Qué sucede donde los años de escolaridad son bajos? ¿Allí no hay participación de los padres de familia en la selección de maestros?

18. Docentes de EIB

El artículo 11º de la LCPM y el 19 a del Reglamento hablan de “plazas de educación bilingüe” y el requisito de hablar la lengua materna de esos pueblos. No responde plenamente a las necesidades reales de los pueblos indígenas andinos y amazónicos:

- No deberíamos seguir hablando de “educación bilingüe” a secas, sino de “educación intercultural bilingüe”, con las implicancias que genera el uso de estas categorías;
- Los docentes que están en pueblos indígenas no siempre laboran en una “plaza”¹¹. La mayoría absoluta están en situación de contratados/as. Por lo tanto, se debería garantizar que normalmente todos los docentes de estos lugares estuviesen en alguna plaza y extraordinariamente los contratados cumplieren también con el requisito;
- Por otro lado, en los pocos casos donde algún docente ha sido nombrado en las comunidades indígenas alejadas, el docente mayormente consigue “su destaque” a alguna ciudad de la zona o región. En la población indígena, se cubre el vacío dejado por el nombrado con algún contratado/a, sin mayores exigencias. Nuestros hermanos indígenas se ven condenados a tener docentes sin los requisitos del caso.

19. Selección de director de UGEL

La LCPM y su Reglamento dejan de lado la participación docente, así como no se considera el antecedente de clima institucional que haya propiciado el postulante a director.

¹¹ Esta situación se da, en la medida que no siempre hay el título pedagógico formal para postular a una plaza; pero fundamentalmente, por el olvido y la exclusión del sistema con estos pueblos.

20. Evaluación para la permanencia ≠ Evaluación de desempeños.

Cuando hablamos de Evaluación “para la permanencia”, estamos haciendo alusión al propósito de la actividad evaluadora. Cuando hablamos de evaluación “de desempeños”, nos referimos a uno de los contenidos centrales de lo que debe evaluarse.

En la LCPM (Art. 9º b) y en el Reglamento (Art. 38.1) se confunde el *contenido* de lo que se puede evaluar con el *propósito* de la evaluación. El desempeño docente, como contenido a ser evaluado, se le confunde con un propósito (permanencia). Y en otros casos (Art. 41º del Reglamento), el desempeño incluye el “mejoramiento continuo” (estudios de actualización, capacitación, perfeccionamiento; diplomados y postgrados u otros títulos profesionales de rango universitario). Este grueso desliz técnico tiene consecuencias prácticas graves. Los maestros actualmente han asociado la finalidad de evaluación *para la permanencia* con la *evaluación de desempeños*¹². Y claro está, al tomar distancia de una evaluación para la permanencia, los docentes rechazan toda evaluación de desempeños.

21. Desempeño docente no es factor único para logros de aprendizaje

Está demostrado hasta la saciedad que los desempeños docentes son el principal “factor endógeno” al sistema educativo que determina el nivel de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Pero, también está demostrado hasta la saciedad que los “factores exógenos” (condiciones de educabilidad) tienen mayor determinación en esos resultados. Siendo así, los resultados de aprendizaje no pueden ser el principal factor para establecer desempeños docentes, dándole el puntaje más alto (Art. 39º del Reglamento). En la hipótesis negada que los resultados de aprendizaje dependan fundamentalmente de los desempeños docentes: ¿cómo establecer operativamente dichos resultados? ¿En instituciones educativas donde se da la polidocencia, cómo discriminar el impacto individual de los docentes en los resultados de los estudiantes a cargo de varios profesores?

22. Cantidad de horas de “capacitación” como prerrequisito para ascensos

Sin precisar la calidad de la formación docente en servicio, para los ascensos se pide “horas de capacitación” (Art. 48 del Reglamento). Se brinda la posibilidad de la mercantilización de “cartones” y de “eventos de capacitación”, sin garantía de la calidad y pertinencia de los que se aprende.

23. Conocimiento y competencias para ascensos.

Los Art. 49º y 50º del Reglamento señalan “los conocimientos y competencias para ascender” en las diversas áreas. Surgen algunas cuestiones:

- ¿Hay necesidad de ascensos en el área de gestión pedagógica e investigaciones? ¿Esto no implica permanencia en estas áreas y divorcio con la docencia?

¹² Como hemos visto, esta confusión nace en la misma LCPM y sus voceros.

- Es importante tener un perfil único del docente, el cual debe irse logrando desde la formación inicial y en la formación en servicio, dentro de una estrategia de desarrollo profesional y de apertura a las nuevas demandas de la sociedad a la educación. Este perfil no debería ser parte de una ley ni reglamento. En estos dispositivos –más bien- deberían establecerse los criterios para ir modificando este perfil (cada quinquenio, digamos) de manera concertada entre el Ministerio de Educación – la Academia – el o los gremios magisteriales (sindicato y colegio) – sociedad civil.
- Este perfil debería ser la base para la formación inicial, la formación en servicio y todas las formas de evaluación.

24. Licencia compulsiva y suspensión laboral

Según el Reglamento (Art. 40.1), los docentes que salen mal en la primera evaluación ordinaria “se le otorga una licencia con goce haber” por 1 año¹³. Se trata de un acto compulsivo, cuando podría asumirse que los estudios sean considerados como su trabajo.

En segunda instancia, al docente se le da “una nueva licencia sin goce de haber” (Reglamento, 40.2). En este caso, no solamente se trata de un acto compulsivo, sino de una verdadera sanción, para lo cual hay procesos administrativos diferentes.

25. Reasignaciones por necesidad del servicio

En el Art. 87º del Reglamento, se presentan causas para proceder a reasignaciones por servicio. Una de ella es “Por haber sido sancionado por medida disciplinaria con cese temporal de éste”. Con esta norma ¿se busca legalizar la criticable costumbre de mandar a las UGELs a los profesores que cometen alguna falta?

26. Formación docente en servicio

Dada la edad promedio del magisterio en servicio (unos 39 años) y la legislación de cesar a los 65 años¹⁴, la formación docente en servicio asume un papel estratégico, en los próximos años.

La LCPM y su Reglamento solamente postulan generalidades de un “Programa” (Art. 67º y 68º del Reglamento). No precisan, ni contenidos, ni responsables, ni estrategia de cobertura, ni su relación con el proceso de descentralización. La LCPM deriva precisiones al Reglamento y éste señala que “las actividades de este Programa son normadas por el Ministerio de Educación”. Un tema tan estratégico no ha merecido sino generalidades y “soplar la pluma”.

¿Qué relación existe entre este Programa y los que salen mal en las evaluaciones mal denominadas de desempeños? ¿El Estado no ha previsto “acciones de recuperación” para estos docentes? ¿Y cuál la estrategia de atención para llegar al conjunto del magisterio, más allá de las mal llamadas evaluaciones de desempeños?

¹³ Teóricamente un buen maestro podría provocar un no logro de puntaje, para tener un “año sabático”.

¹⁴ El Art. 116.1.d del Reglamento permite trabajar hasta los setenta (70) años.

27. Centros Amauta

El Perú ha invertido dinero y tiene experiencia acumulada en los “Centros Amauta”. Esta experiencia debería haber servido para hacer mejores precisiones al normar el Programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional (Art. 69° del Reglamento). Se trata de una buena propuesta. El problema está que no se llega a institucionalizar una práctica y genéricamente se habla de un “programa”.

28. Tipología de Remuneraciones y remuneraciones pensionables

El Art. 70° del Reglamento diferencia tres tipos de Remuneraciones: la íntegra mensual, RIM (que corresponde al nivel magisterial) / la mensual, RM (RIM+asignaciones) / la total permanente, RTP (6.7% de la RIM y es pensionable).

Al no haberse establecido, el monto de la RIM no se sabe con precisión cuál será el salario magisterial con la nueva Ley de CPM. Hagamos un ejercicio de simulación y apliquemos el Art. 45° de la Ley. En el supuesto que el I Nivel Magisterial tenga un monto de RIM equivalente a 1200 nuevos soles¹⁵; en el II NM se sacaría, 1380; en el III NM, 1560; en el IV, 1800; y en V NM, 2400. Como se ve –desde el punto de vista salarial- el ascenso más interesante es el del IV al V NM, donde solamente puede arribar el 5% de los maestros (Art. 26° de la Ley) que están en la CPM (actualmente serían unos 14 mil). La remuneración pensionable de un docente del III NM –en este ejemplo- sería equivalente al 6.7% de su RTP (1560), es decir, 104.52 nuevos soles.

29. Normas ¿antisindicales?

La LCPM y el Reglamento reconocen el derecho a la libre asociación y sindicalización (LCPM, Art. 31° I, 61° a, y Reglamento, Art. 106°).

Sin embargo, no solamente se interviene en formas de registro sindical (Reglamento, Art. 106.2); sino relativiza el ejercicio del derecho a la huelga de los maestros (LCPM, Art. 3°, en concordancia con la Ley 28988, RM 080-2007-ED y DS 017-2007-ED).

30. Se achican formalmente los derechos

La Ley del Profesorado había establecido un conjunto de derechos. Sin embargo, en la práctica ellos no se cumplían y paulatinamente fueron cayendo en desuso. La nueva LCPM, formaliza este “achicamiento” o desaparición de algunos derechos del magisterio. Enumeremos algunos casos.

a) La nueva LCPM no contempla:

- El 50% de descuento en servicios de transporte, hotelería del Estado y espectáculos culturales (LP, Art. 13° k);
- Ser considerado, en forma prioritaria, en estricto orden de capacidad y méritos en los convenios de intercambio educativo (Art. 13° I, de LP);
- Ser sujeto de crédito preferencial con aval del Estado y a través del Ministerio de Educación (Art. 13° q, de LP);

¹⁵ La propuesta de Ley CPM del 2005, estimó una base de 1140 nuevos soles para el I NM.

- Recibir apoyo prioritario del Estado para fines de vivienda propia (Art. 13° v, de LP);
 - Descontar por planilla cotizaciones sindicales por parte de afiliados a los sindicatos (Art. 21° de LP);
 - La LP establecía una “remuneración mínima” (Segunda Disposición transitoria). El señalamiento de este piso salarial desaparece en la nueva Ley de CPM.
- b) La nueva LCPM recorta y/o hace modificaciones:
- La *bonificación* mensual por preparación de clases y evaluaciones equivalente al 30% de la *Remuneración Total* (Art. 48° de LP) se transforma en *asignación* equivalente a porcentaje diferencial de la *Remuneración Total Permanente del I NM* (el porcentaje oscila entre el 20 al 60% del la RTP del I NM y sube según NM);
 - El subsidio por luto al fallecer cónyuge, padre o madre del docente cambia de “dos remuneraciones o pensiones” (Art. 51° de LP)¹⁶ a “una remuneración íntegra o pensión” (Art. 53° de LCPM);
 - Al fallecer el profesor –activo o pensionista- el cónyuge, hijos, padres o hermanos en forma excluyente, tienen derecho a *tres* remuneraciones (Art. 51° de LP). La LCPM disminuye el derecho a *dos* remuneraciones íntegras o pensiones (Art. 53° de LCPM);
 - Cambio en la bonificación por años de servicios. Según Art. 52° de LP: El profesor tiene derecho a percibir *dos* remuneraciones íntegras al cumplir 20 años de servicio, la mujer, y 25 años de servicio, el varón; y *tres* remuneraciones íntegras, al cumplir 25 años de servicio, la mujer, y 30 año de servicios los varones. La LCPM convierte la bonificación en asignación y la reduce a *una* y *dos* remuneraciones respectivamente.

A partir del análisis hecho, nos reafirmamos en la necesidad de un nuevo tipo de maestro/a, que aporte con su trabajo en la necesaria reforma educativa en el país. Y su labor debe darse conjugando sus derechos y el derecho de los estudiantes. Esto debería reflejarse en cualquier cambio de normatividad referida al magisterio nacional. La nueva Ley de CPM y su Reglamento, infelizmente no parecen estar en esta dirección. Si de veras queremos cambios sostenidos y estratégicos, importa modificar ambos dispositivos.

¹⁶ El DS N° 041-2001-ED del 19-05-2001 precisó: “Las remuneraciones íntegras deben ser entendidas como remuneraciones totales, según definición contenida en el DS N° 051-91-PCM”



INSTITUTO DE PEDAGOGIA POPULAR

Correo Electrónico

lpp-ae@ipp-peru.com

Dirección

Coraceros N° 260, Pueblo Libre, Lima 21, Perú
Teléfono: 423-0347 Fax: 431-4960

(Depósito Legal N° 2004 – 2176)

Proyecto

**“Propuestas desde la práctica educativa innovadora –
de lucha contra la pobreza – 2ª Fase”**

Auspicio:



Fundación
Castellano – Manchega de
Cooperación

