CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
24 JUL 2018
RECIBIDO
Firma ____ Hora 12:30pm

Proyecto de Ley N° 3141/2017-CR

LEY DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA PRODUCTIVA.

Los Congresistas miembros del Grupo Parlamentario Nuevo Perú, **Edgar Américo Ochoa Pezo, Alberto Quintanilla Chacon, Oracio Pacori Mamani, Richard Arce Cáceres, Mario Canzio Alvarez, Manuel Dammert Ego Aguirre, Marisa Glave Remy, Indira Huilca Flores, Tania Pariona Tarqui, Horacio Zeballos Patron** y demás congresistas firmantes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 107 de la Constitución Política y conforme lo establece el literal d) del numeral 2.2 del inciso 2 del articulo 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

I. FORMULA LEGAL

LEY DE LA EDUCACION TÉCNICA PRODUCTIVA.

CAPÍTULO I
OBJETO, ÁMBITO, FINALIDAD, RECTORÍA Y DEFINICIÓN

Artículo 1.- Objeto de la Ley
La presente Ley regula la creación, régimen académico, gestión institucional y administrativa, supervisión y fiscalización de los Centros de Educación técnica Productiva (en adelante CETPROs). de acuerdo con los artículos 40° al 45° de la Ley General de Educación Nº 28044.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación
Están comprendidos en esta Ley todos los Centros de Educación Técnica Productiva.

Artículo 3.- Finalidad de la Educación Técnica Productiva
La Educación Técnica Productiva (en adelante ETP) tiene los siguientes fines:
a) Formar personas en los campos de la técnica productiva, para contribuir al entorno laboral nacional.
b) Contribuir al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento de la productividad y competitividad.
c) Articular la formación técnica con la formación técnica profesional y responder a los requerimientos de los sectores productivos.

Artículo 4.- Rectoría
El Ministerio de Educación (en adelante MINEDU) es el ente rector de las políticas nacionales de la educación técnica productiva.

Artículo 5.- Definición de la Educación Técnico-Productiva
La ETP es la formación educativa orientada a la adquisición y desarrollo de competencias laborales que responda a la demanda del sector productivo nacional, regional y local. Se inculca en los estudiantes en concordancia con sus necesidades educativas y sus respectivos entornos.
Asimismo, contribuye a un mejor desempeño y repotenciación de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está también destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de la Educación Básica.

Artículo 6.- Definición y transición de los Centros de Educación Técnico-Productiva
Los CETPROs son instituciones de educación técnica y es el primer escalón de la Educación Superior Tecnológica del sistema educativo nacional y responden a las características señaladas en el Artículo 5 de la presente Ley.

Los CETPROs podrán transitar a ser Institutos superiores tecnológicos, siempre y cuando, cumplan con los requisitos establecidos para tal fin.

CAPÍTULO II
RÉGIMEN FORMATIVO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA

Artículo 7.- Lineamientos generales
El Ministerio de Educación establece los lineamientos académicos generales para todos los CETPROs. La programación curricular, la planificación de clases y la didáctica para el aprendizaje serán responsabilidad de cada CETPRO.

La ETP, en conformidad con la Ley General de Educación N° 28044, está organizada en un Ciclo Básico y un Ciclo Medio. Los programas de estudios se sujetan a un régimen de estudios establecido por cada CETPRO. Los ciclos no son secuenciales ni propedéuticos sino terminales. El acceso al Ciclo Medio no está ligado al seguimiento ni a la culminación del Ciclo Básico. El egresado de cualquiera de ellos debe estar capacitado para acceder al mercado laboral.

Artículo 8: Modalidad y características del servicio educativo.

La modalidad de formación en los CETPROs es presencial en tres ciclos no secuenciales (Básico, Medio y Simultaneo).

El Ciclo Básico provee al estudiante las competencias laborales y capacidades necesarias para ejecutar trabajos de menor complejidad que le permitan incorporarse al mercado ocupacional. El Ciclo Medio provee al estudiante las

competencias laborales necesarias para el ejercicio de una actividad ocupacional especializada.
Los CETPROs podrán brindar el Ciclo Básico o el Ciclo Medio o ambos simultáneamente, en conformidad con las normas que expida el Ministerio de Educación.

Artículo 9.- Admisión a los Ciclos Educativos
Se accede al Ciclo Básico sin requisitos escolares, previa identificación de capacidades básicas indispensables para el aprendizaje laboral.
Para acceder al Ciclo Medio se requiere competencias equivalentes al nivel de Educación Primaria o al Ciclo Intermedio de la Educación Básica Alternativa.

Artículo 10.- Títulos y certificados otorgados por los CETPROs
Los títulos se emiten a nombre de la nación de acuerdo a un modelo único nacional, establecido por el Ministerio de Educación en las siguientes modalidades.

a). Título de Auxiliar Técnico. Otorgado a los estudiantes que aprueben módulos convergentes al catálogo regional, que correspondan como mínimo a un total de 1000 horas (40 créditos) y respondan a un perfil de asistente técnico.

b) Título de Técnico con mención en la especialidad respectiva. Otorgado a los estudiantes del Ciclo Medio que concluyan satisfactoriamente y aprueben los módulos de una especialidad técnico-productiva y que correspondan como mínimo a un total de 2000 horas (80 créditos) de estudio, convergentes al catálogo regional, para su articulación a los institutos y escuelas de educación superior.

Los certificados son otorgados por los CETPROs en concordancia con las especificidades señaladas en el reglamento de la presente Ley bajo las siguientes modalidades.

c).- Actualización de la certificación
Los estudiantes que se hayan certificado cuando los CETPRO eran CEO, actualizarán su certificación previa evaluación, ante el comité respectivo.

d).- Certificación de sabios comunitarios o expertos en actividades técnico productivas
Los CETPROs, podrán certificar a sabios comunitarios o expertos en actividades técnico-productivas sin capacitación previa, para ello se elaborará un protocolo y comité de evaluación.

Los títulos y certificaciones estarán normados por el Catálogo de opciones ocupacionales y especialidades de cada Región del país, avalados por la Dirección o Gerencia Regional de Educación, bajo los lineamientos generales de la Dirección Nacional de ETP.

Los títulos y certificaciones emitidos por un CETPRO no caducan, pues son documentos orientados hacia una titulación de auxiliar técnico o técnico a ser emitido por el Ministerio de Educación.

CAPITULO III
CREACIÓN, FILIALES, FUNCIONAMIENTO Y CIERRE DE CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA

Artículo 11.- Creación de un CETPRO
Los CETPROs son públicos y privados, creados y/o autorizados por el Ministerio de Educación, debiendo contar con la previsión presupuestal correspondiente. Para su creación los CETPROS deberán de cumplir con las condiciones en infraestructura y equipamiento establecidos en el reglamento correspondiente. Asimismo, los CETPROs cumplirán un plan de mejoramiento constante.

Artículo 12.- Filiales e itinerancia de CETPROS.
Los CETPROs podrán tener filiales en el ámbito de su Región, provincia o distrito y ser itinerantes, de acuerdo a las particularidades de sus estudiantes y al contexto de su zona.

Artículo 13.- Funcionamiento
El MINEDU, formulará programas y proyectos trianuales para la infraestructura, equipamiento, capacitación especializada de docentes y pasantías o intercambio de experiencias para docentes y estudiantes, entre otros. Asimismo, derivará marco presupuesto al PRONIED, o ente operativo que vea por conveniente para infraestructura y equipamiento.

Artículo 14.- Cierre de CETPROs
Los procesos de fusión, escisión o cierre de los CETPRO, así como de sus filiales, CETPROs itinerantes y programas de estudios de educación técnica, son autorizados por Resolución Ministerial del Ministerio de Educación.

CAPITULO IV
ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA

Artículo 15.- La estructura orgánica
Los CETPRO adoptarán la estructura orgánica, de acuerdo al modelo organizacional establecido, teniendo en cuenta el número de profesores, opciones ocupacionales o especialidades técnico productiva que ofertan, en

concordancia con las metas de atención y ocupación, considerando como máximo la estructura siguiente:

Órgano de Dirección:

Comité Directivo

- Dirección.
- Coordinación o Subdirección.
- Jefatura de Actividades Productivas y Servicios Empresariales.

Órgano de Participación, Concertación y Vigilancia:

- Consejo Educativo Institucional (CONEI).

Órgano de Apoyo:

- Jefatura de Administración
- Oficinista
- Secretario
- Personal de servicio

Artículo 16.- Modelos de organización de CETPROs

Los CETPROs cuentan con cuatro modelos:

Modelo I: Hasta tres profesores.

Está conformado por:

- Dirección con horas de clases.
- Auxiliar administrativo.
- Personal de servicio por cada turno.
- Personal de guardianía en la noche.

Modelo II: De cuatro a nueve profesores

Está conformado por:

- Dirección, sin horas de clases.
- Jefatura de Actividades Productivas y Empresariales, con 12 horas de clases. Sólo si el CETPRO, cuenta con más de 8 profesores.
- Secretaria con más de 8 profesores.
- Personal de servicio por cada turno.
- Personal de guardianía en la noche.

Modelo III : De diez a diecinueve profesores

Está conformado por:

- Dirección, sin horas de clases.
- Coordinación o Subdirección, sin horas de clases
- Jefatura de Actividades Productivas y Empresariales, sin horas de clase.
- Jefatura de Administración.
- Oficinista.
- Secretaria.
- Personal de servicio por cada turno.
- Personal de guardianía en la noche.

Modelo IV: De veinte o más profesores

Está conformado por:

- Dirección, sin horas de clases.
- Coordinación o Subdirección, sin horas de clases.
- Jefatura de Actividades Productivas y Empresariales, sin horas de clase.

- Jefatura de Administración.
- Oficinista.
- Secretaria.
- Personal de servicio por cada turno.
- Personal de guardianía en la noche.

Artículo 17.- Cargos, funciones y requisitos

17.1 Director

El Director(a) es la máxima autoridad y representante legal del CETPRO, responsable de la gestión pedagógica, institucional y administrativa y cumple las siguientes funciones:

a) Presidir el Comité Directivo del CETPRO
b) Conducir la elaboración, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual, Reglamento Interno y el Informe de Gestión Anual, de manera participativa.
c) Aprobar por Resolución Directoral, los instrumentos de gestión del CETPRO.
d) Planificar, organizar, conducir y evaluar los procesos de gestión pedagógica institucional y administrativa.
e) Diversificar y complementar el Diseño Curricular Nacional, tomando como referente el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones, con la participación del personal directivo jerárquico docente y sectores productivos de la localidad.
f) Otorgar diplomas, certificados y títulos emitidos por el CETPRO.
g) Propiciar un clima institucional favorable para el desarrollo del estudiante y de las actividades que realiza del CETPRO.
h) Facilitar programas de apoyo a los servicios educativos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, en condiciones físicas y ambientales favorables para su aprendizaje.
i) Formular, ejecutar y evaluar el presupuesto anual del Centro de Educación Técnico-Productiva, en coherencia con el Plan Anual de Trabajo y la participación de la comunidad educativa, publicándolo e informando a su comunidad mensualmente el avance de la ejecución respectiva.
j) Promover, diseñar, autorizar, aprobar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica, de gestión, experimentación, investigación educativa y actividades productivas y empresariales.
k) Promover y participar en las diferentes actividades educativas de la comunidad.
l) Promover y presidir el Consejo Educativo Institucional, impulsando las buenas relaciones humanas, el trabajo en equipo y la participación entre sus integrantes.
m) Promover una práctica de evaluación y auto evaluación de su gestión y rendir cuentas anualmente de su gestión pedagógica, administrativa y económica, ante la comunidad educativa y autoridades superiores.
n) Actuar en los asuntos de su competencia con transparencia, dinamismo, eficacia, flexibilidad y tolerancia.

o) Establecer, en coordinación con el Consejo Educativo Institucional, antes del comienzo del año lectivo, la calendarización del año académico, adecuándola a las características geográficas, económico productivas y sociales de la localidad; teniendo en cuenta los planes educativos regional y local en el marco de las orientaciones y normas nacionales dictadas por el Ministerio de Educación.
p) Delegar funciones al Coordinador o subdirector y10 jefe de administración y de actividades productivas y empresariales.
q) Reconocer y estimular el buen desempeño laboral del personal docente y administrativo, estableciendo en el CETPRO, prácticas y estrategias de reconocimiento público a las innovaciones educativas, experiencias exitosas y labor sobresaliente.
r) Establecer alianzas estratégicas, suscribir convenios con el sector productivo y la sociedad civil, en el ámbito de su competencia, para el desarrollo de las prácticas pre-profesionales, pasantías de los estudiantes y docentes, así como el mejoramiento del servicio educativo.
s) Velar por el mantenimiento y conservación del mobiliario, equipamiento e infraestructura del CETPRO y gestionar la adquisición y10 donación de mobiliario y equipamiento, así como la rehabilitación de la infraestructura escolar.
t) Presidir el comité de evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo, con participación del CONEI, y en concordancia con las instancias intermedias de gestión, de acuerdo a la normatividad específica.
u) Desarrollar acciones de formación, actualización tecnológica y capacitación permanente del personal docente y administrativo.
v) Impulsar el desarrollo de programas de capacitación, actualización y reconversión laboral.
w) Coordinar con el Pleno de Presidentes de Comités de estudiantes de Taller del CETPRO.
x) Establecer acciones de coordinación intersectorial con los Ministerios de Trabajo, Producción, Turismo, Agricultura, entre otros, para mejorar el servicio y la oferta educativa pertinente a localidad o región.
y) Cautelar el cumplimiento de las horas efectivas de trabajo y permanencia del personal docente y administrativo en el CETPRO.
z) Promover y controlar las acciones de difusión de las actividades del CETPRO.

17.1.1 Requisitos para ser director de CETPRO

a) Mayor escala magisterial.
b) Poseer título pedagógico o título pedagógico técnico.
c) Poseer título técnico o profesional.
d) Estar inscrito en el Colegio de Profesores del Perú.
e) Estudios de post-grado o especialización (diplomado, segunda especialidad) en gestión, administración, Tecnología o supervisión educativa.
f) Experiencia mínima docente de 10 años de servicios oficiales, de los cuales mínimo 3 años en CETPRO.

g) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
h) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.

17.2. Coordinador o Subdirector

Es un cargo directivo, equivalente a subdirector de Institución Educativa, con jornada laboral de 40 horas. Depende del Director y cumple las siguientes funciones:

a) Participar en la elaboración de los instrumentos de gestión del CETPRO: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular de Centro, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo e Informe de Gestión Anual.
b) Planificar, organizar, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades técnico pedagógico de la institución.
c) Conducir, asesorar y velar el cumplimiento de la diversificación curricular; así como el desarrollo de las actividades pedagógicas.
d) Velar por el estricto cumplimiento de la jornada laboral y horarios de trabajo del personal del CETPRO.
e) Programar y desarrollar acciones de capacitación y actualización para el personal del CETPRO.
f) Formular en coordinación con la Dirección, los horarios y turnos del personal docente del CETPRO.
g) Participar en la elaboración y actualización del Cuadro para Asignación de Personal, el Cuadro de Distribución de Horas y los horarios de clases.
h) Planificar, organizar y evaluar las actividades de capacitación, actualización y reconversión laboral que se implementen en el CETPRO.
i) Asumir las funciones de la Dirección en ausencia del titular.
j) Desarrollar acciones de orientación y difusión, en concordancia con el Sistema de Información Laboral, tales como: Observatorios laborales, Centro de Información Laboral, Seguimiento de egresados, entre otros.
k) k) Asumir las funciones de la Jefatura de Administración y la Jefatura de Actividades Productivas, en caso que estos cargos no existan en el CETPRO.

17.2.1. Requisitos para Coordinador Académico o Subdirector

a) Poseer título profesional pedagógico, Educación Técnica o profesional.
b) Estar inscrito en el Colegio de Profesores del Perú.
c) Estudios de post-grado o especialización en gestión, administración, Tecnología o supervisión educativa.
d) Experiencia mínima docente de 05 años de servicios oficiales, de los cuales dos años como mínimo en el CETPRO.
e) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
f) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.

17.3. Jefatura de Administración

Es un cargo jerárquico con jornada laboral de 40 horas. Depende del Director y cumple las siguientes funciones:

a) Participar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, Plan de Trabajo, Reglamento Interno y otros instrumentos de gestión del CETPRO.
b) Planificar, organizar y conducir el proceso de matrícula.
c) Mantener ordenado, actualizado, y visado, por el órgano competente, los libros contables y la documentación sustentatoria.
d) Programar, organizar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades administrativas, económicas y financieras del CETPRO, en coordinación con el director.
e) Integrar el Comité de gestión de recursos propios y actividades productivas y empresariales del CETPRO.
f) Optimizar y supervisar el trabajo del personal administrativo y de servicio y conducir el proceso de Control de Asistencia y Permanencia del personal del CETPRO.
g) Elaborar y actualizar el CAP del CETPRO, en coordinación con el Director y el Coordinador o Subdirector
h) Administrar los bienes y materiales, llevar la contabilidad, formular el Cuadro de necesidades de Bienes y Servicios y actualizar el inventario físico de todos los bienes del CETPRO.
i) Administrar el uso adecuado de la infraestructura en función a las necesidades educativas, en coordinación con el Director y el Coordinador o Subdirector

17.3.1. Requisitos para la Jefatura de Administración

Para ser Jefe de Administración se requiere poseer los siguientes requisitos:

a) Poseer título profesional pedagógico, técnico o profesional con estudios de post grado o diplomado en Administración, Planificación Estratégica o Gestión Educativa o de Licenciado en Administración o Contabilidad.
b) Estar inscrito en el Colegio Profesional correspondiente.
c) Experiencia mínima de tres años de servicios en CETPRO o en gestión empresarial o administrativa.
d) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
e) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.

17.4. Jefatura de Actividades Productivas y Empresariales

Es un cargo jerárquico con jornada laboral de 40 horas. Depende del Coordinador o Subdirector y del Director en caso del Modelo II. Cumple las siguientes funciones:

a) Participar en la elaboración de los instrumentos de gestión del CETPRO: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular de Centro, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo e Informe de Gestión Anual.
b) Planificar, organizar, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades Productivas y empresariales del CETPRO, en coordinación con el Director y Coordinador o Subdirector.

c) Establecer conjuntamente con el Coordinador o Subdirector y el Jefe de Administración, los horarios, turnos y uso adecuado de las instalaciones del CETPRO.
d) Planificar, organizar y desarrollar el plan de conservación y mantenimiento de máquinas y equipos del CETPRO.
e) Elaborar y actualizar el inventario de los bienes y enseres a su cargo.
f) Establecer en coordinación con la Dirección, relaciones con el sector productivo, sociedad civil y organizaciones públicas y privadas, para propiciar alianzas estratégicas e impulsar convenios en bien del servicio educativo del CETPRO.

17.4.1 Requisitos para Jefe de Actividades Productivas y Empresariales

a) Poseer título profesional pedagógico en Educación Técnica o título profesional universitario.
b) Estar inscrito en el Colegio Profesional correspondiente.
c) Estudios de post-grado, actualización en su especialidad, diplomados en: gestión empresarial, administración, planificación, y otros afines a la especialidad.
d) Experiencia mínima docente de tres años de servicio en CETPRO y/o experiencia en el sector productivo no menor de dos años.
e) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
f) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.

17.5. Personal docente

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. Tiene las siguientes funciones básicas:

a) Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativas que integra.
b) Participar en la Institución Educativa y en otras instancias, a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.
c) Participar en los programas de capacitación y actualización tecnológica, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.
d) Organizar, desarrollar y evaluar con creatividad y eficiencia las actividades educativas y productivas.
e) Diseñar y promover innovaciones aplicadas en el proceso educativo y productivo.
j) Conducir el proceso de enseñanza y aprendizaje con sentido de responsabilidad, transparencia, eficacia y profesionalismo.
k) Mantener una vinculación constante con el sector productivo del ámbito de acción del CETPRO para posibilitar las prácticas de los estudiantes.

l) Mantener la infraestructura y el equipamiento de su especialidad u opción ocupacional, en buen estado de funcionamiento.
m) Participar en la formulación de los instrumentos de gestión y la diversificación y contextualización de los diseños curriculares.
n) Participar en acciones de tutoría y orientación para la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO.

17.5.1. Requisitos para el cargo docente

Para ejercer la carrera docente en los CETPRO se debe tener los siguientes requisitos:

a) Poseer título profesional pedagógico en Educación Técnica, título profesional universitario o segunda especialidad en carreras profesionales afines a las ofertadas en el CETPRO.
b) Estar inscrito en el colegio profesional correspondiente.
c) Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer la docencia o la labor administrativa.
d) No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.
e) Experiencia en el sector productivo y aprobar la evaluación teórico practico especifica en la especialidad que postula al CETPRO.

17.6. Equipo de Apoyo Administrativo

El Equipo de Apoyo Administrativo estará conformado por los cargos de Secretaria, Oficinista y Personal de servicio. Dependen del Director o del Subdirector de Administración si lo hubiera, según el modelo organizacional del CETPRO.

a) Secretaria:

La Secretaria (o), depende del Director (a) o Jefe Administrativo, si lo hubiera y cumple las siguientes funciones:

- Recibir, clasificar, registrar, distribuir y archivar la documentación del CETPRO.
- Revisar y preparar la documentación para la firma del Director.
- Redactar documentos relacionados al CETPRO de acuerdo a las instrucciones del Director.
- Mantener el Libro de Actas legalizado y actualizado Orientar y atender al personal, estudiantes del CETPRO y público en general.
- Tener a su cargo el proceso de matrícula de los estudiantes.
- Elaborar las ficha de inscripción y nóminas de matrícula Velar por el mantenimiento, seguridad y conservación de la documentación y bienes materiales a su cargo.
- Llevar el registro actualizado del Padrón de estudiantes egresados.
- Realizar el control y seguimiento del trámite de la documentación del CETPRO.

Requisitos:

- Título profesional de Secretariado o Educación Secundaria completa con estudios de Secretariado.
- Dominio de herramientas informáticas para manejo de Oficina-
- Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
- No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.

b) Oficinista

El (la) oficinista, desarrolla variadas labores de apoyo administrativo. Depende del secretario (a) y cumple las siguientes funciones:

- Atender la Mesa de Partes.
- Redactar, tramitar y distribuir las comunicaciones y documentos oficiales, del CETPRO.
- Cautelar y mantener la información física y digital en óptimas condiciones.
- Atender al público usuario, personal y estudiantes del CETPRO, en asuntos de su competencia determinados por la Dirección.
- Brindar apoyo administrativo a las subdirecciones y Jefatura de taller.

Requisitos:

- Educación Secundaria completa como mínimo y capacitación afín a secretaría.
- Conocimientos de herramientas informáticas para manejo de Oficina.
- Gozar de buena salud física y mental, que le permita ejercer el cargo.
- No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.

c) Trabajador de Servicio

El trabajador de servicio es responsable de la seguridad, mantenimiento y conservación de la infraestructura e higiene de la institución educativa. Depende del Director o Jefe de Administración, si lo hubiera y cumple con las siguientes funciones:

- Realizar el mantenimiento permanente de la conservación y limpieza de infraestructura, equipos, mobiliario y material educativo del CETPRO.
- Controlar y orientar el ingreso y salida del público en general al CETPRO, revisando paquetes, maletines y otros.
- Velar por la seguridad de la infraestructura educativa, muebles, equipos, herramientas y otros bienes del CETPRO.
- Dar buen trato al personal que labora en la Institución Educativa y al visitante. - Realiza labores de guardianía, seguridad, vigilancia y portería del
- CETPRO.

- Controlar el ingreso y salida de los estudiantes de acuerdo al horario establecido, formulando los informes de las ocurrencias durante su jornada de trabajo.
- Mantener al día el registro de ocurrencias en el libro correspondiente e informar oportunamente a la Dirección y a su jefe inmediato superior, sobre cualquier incidencia respecto a la seguridad de las instalaciones.
- Realizar traslado de muebles, equipos y otros enseres.
- Mantener cerradas las aulas, laboratorios, talleres y demás ambientes del CETPRO, en las horas y días no laborables.
- Permitir sólo el ingreso de vehículos u otros bienes autorizados por la Dirección de la Institución Educativa.
- Apoyar en las tareas administrativas y otras funciones afines al cargo que le asigne el Director.

Requisitos. Son requisitos del personal de servicio:

- Tener secundaria completa
- Capacitación en labores técnicas: electricidad, gasfitería, jardinería, albañilería, carpintería u otros relacionadas a la conservación y mantenimiento del CETPRO.
- Gozar de buena salud física y mental para ejercer el cargo.
- No registrar antecedentes penales por delito común doloso, sanciones administrativas incompatibles con el desempeño de la función ni estar incurso en procesos administrativos disciplinarios.

Artículo 18.- Instancias de participación.

a).- El Consejo Educativo Institucional: En concordancia con la Ley General de Educación Nº 28044, es un órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana del Centro de Educación Técnico-Productiva, que contribuye a una gestión eficaz, ética y democrática.

b).- Comité de estudiantes de taller:

El Comité de Estudiantes de Taller, es el órgano de participación de los estudiantes del CETPRO a nivel de cada aula o taller y estará integrado por: Un presidente, tesorero y secretario.

Funciones del Comité de Estudiantes de Taller:

- Participar y apoyar en las actividades planificadas que se realiza en el aula o taller y del CETPRO.
- Velar por el cuidado, mejora y presentación del aula taller.
- Apoyar en el mantenimiento y conservación de las máquinas, equipos y herramientas del aula taller.
- Informar de las actividades realizadas al profesor tutor y a los estudiantes del aula taller.

Los integrantes del Comité de Taller del ciclo básico, serán elegidos en la primera quincena de iniciado el Módulo formativo, mediante voto universal, secreto y directo.

Los integrantes del Comité de Taller para el ciclo medio, serán elegidos en la primera quincena de iniciado el Módulo de especialidad, mediante voto universal, secreto y directo cuya vigencia será de un año.

c).- Pleno de los presidentes de los comités de taller
El pleno integrado por los presidentes de los Comités de Taller, es el órgano de participación de los estudiantes que tiene por finalidad canalizar las propuestas de los Comités de Taller ante la Dirección del CETPRO; así como, viabilizar las acciones de los alumnos, en beneficio del CETPRO.
El pleno de los presidentes de Comité de Taller, elegirán por votación secreta, universal y directa de sus integrantes, a su junta directiva constituida por un presidente, secretario y tesorero.
Los acuerdos del pleno de los presidentes de los Comités de Taller, son adoptados por mayoría simple de sus integrantes y obligan a su cumplimiento por parte de sus respectivos Comités.

d).- El Consejo Académico
Es el órgano que coordina y da coherencia al proceso pedagógico. Es presidido por el Director e integrado por el Coordinador o Subdirector, personal jerárquico y representante de los docentes por cada ciclo. El Consejo Académico tiene las siguientes funciones:

- Elaborar, desarrollar y evaluar la propuesta pedagógica (Proyecto Curricular del CETPRO)
- Analizar el trabajo de los docentes y proponer recomendaciones para mejorar los aprendizajes de los alumnos.
- Diseñar estrategias para optimizar los servicios de tutoría y orientación educacional.
- Formular los criterios de evaluación y recuperación académica de los estudiantes.
- Promover y desarrollar innovaciones e investigaciones.
- Elaborar los criterios e indicadores de autoevaluación institucional.
- Participar, en el marco del Proyecto Educativo institucional y Plan Anual de Trabajo, en la organización de actividades y programas del CETPRO.

CAPITULO V
INFORMACION y REGISTROS DE CERTÍFICADOS Y TÍTULOS DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA

Artículo 19.- Reporte de información
Los CETPROs deben reportar al Ministerio de Educación la información que solicite para la definición y evaluación de políticas de CETPRO.
Asimismo, los CETPROs deben de reportar información de la demanda de formación y abastecimiento de ello a su Gobierno Regional respectivo.

Artículo 20.- Registro de información formativa
Los CETPROs deben contar con un registro de la matrícula y las notas de sus estudiantes, auditable por el Ministerio de Educación.

La matrícula debe ser reportada al Ministerio de Educación en los medios que éste establezca.

Artículo 21.- Registro de Certificados y títulos
Los CETPROs deben registrar los certificados modulares y títulos a las que hace referencia el artículo 10 de la presente Ley.

Artículo 22.- Transparencia y promoción de los CETPRO
Los CETPRO tienen la obligación de publicar en sus portales institucionales, en forma permanente y actualizada, como mínimo y sin perjuicio de la exigida por las normas de la materia, la información correspondiente a:
a) Relación y número de cupos educativos otorgados en el año en curso.
b) Relación de derechos, tasas u otros pagos que deben realizar los estudiantes por toda índole, según corresponda.
c) Conformación del cuerpo docente y sus respectivas hojas de vida.
d) El número de ingresantes, matriculados y egresados por año y programa formativo.
e) Relación de programas de estudios.
f) Período de vigencia de su licenciamiento.
g) El Estatuto.
h) El Texto Único de Procedimientos Administrativos.

CAPITULO VI
CARRERA PÚBLICA, PROMOCIÓN, REINGRESO, DEBERES, DERECHOS Y ESTÍMULOS DEL DOCENTE EN LOS CETPROs

Artículo 23.- El docente de los CETPRO
Los docentes de los CETPRO son agentes del proceso formativo con dominio actualizado en su especialidad, que forman personas para su inserción laboral o autoempleo.

Artículo 24.- Carrera pública del docente de los CETPRO
La carrera pública del docente de los CETPRO públicos comprende el conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan el ingreso, permanencia, promoción, cese, deberes, derechos y régimen disciplinario de los docentes que prestan servicio en las mismas, dependientes del sector educación. Tiene por objetivo conformar un equipo docente idóneo, multidisciplinario y competente para responder a los requerimientos institucionales y del entorno.

Esta carrera pública es considerada como carrera especial para los efectos de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 25.- Áreas de desempeño
La carrera pública reconoce la docencia como única área de desempeño laboral. Esta comprende la enseñanza en aula, taller o laboratorio, actividades asociadas

al diseño y desarrollo curricular, asesoría, consejería y tutoría académica, entre otras.

Artículo 26.- Régimen de dedicación
Los docentes de la carrera pública tienen un único régimen de dedicación a tiempo completo.

Artículo 27.- Estructura de la carrera pública docente de ETP
La carrera pública del docente de ETP está estructurada en cinco (5) categorías. Los requisitos mínimos para acceder a la primera categoría son:

- Grado académico o título equivalente al grado o título del programa formativo en el que se desempeñará.
- Dos años de experiencia laboral en su especialidad o en la temática a desempeñarse.

El reglamento establece los requisitos mínimos para ingresar a las categorías 2, 3, 4 y 5.

Artículo 28.- Requisitos para postular e impedimentos
Para postular al concurso de ingreso a la carrera pública docente, el postulante debe contar con grado académico o título equivalente al grado o título del programa formativo en el que se desempeñará y tener al menos un año (01) de experiencia docente en educación básica o técnico productiva, según corresponda.
Están impedidos para postular a la carrera pública quienes:
a) Estén inhabilitados para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública.
b) Cuenten con antecedentes penales, judiciales o policiales.
c) Estén incluidos en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.
d) Se encuentren incursos en otros impedimentos establecidos por norma expresa.

Artículo 29.- Ingreso a la carrera pública docente
El ingreso a la carrera pública docente se realiza en dos etapas. La primera es realizada por el Ministerio de Educación mediante una evaluación que habilita al docente a concursar en las convocatorias realizadas por los CETPRO. La segunda etapa es mediante concurso público de méritos abierto, realizado por el CETPRO para cubrir una plaza vacante presupuestada, conforme a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación.
El docente puede ingresar a cualquiera de las categorías de la carrera pública docente.

Artículo 30.- Permanencia
La evaluación de permanencia en la carrera pública es obligatoria y se realiza cada tres (03) años.
El Ministerio de Educación emite las normas y lineamientos para la referida evaluación, la misma que se efectúa en cada CETPRO.

El docente que no apruebe la evaluación en la primera oportunidad, recibe una capacitación por parte de la EDUCATEC o de la Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces, según corresponda. De no aprobar la evaluación de permanencia en una segunda oportunidad es retirado de la carrera pública docente.

Artículo 31.- Promoción
La promoción es el mecanismo de progresión en las categorías de la carrera pública de acuerdo a sus logros y méritos, y conlleva a la mejora de su remuneración. El proceso de promoción se realiza previa evaluación a través de concurso público, siempre y cuando exista una plaza presupuestal vacante en la categoría correspondiente.
El docente asciende a la categoría inmediata superior de aquella en la que se encuentra ubicado.
El Ministerio de Educación emite las normas y lineamientos para la referida evaluación, la misma que se efectúa en cada CETPRO.

Artículo 32.- Requisitos para la promoción
Para la promoción dentro de la carrera pública, el docente debe aprobar la evaluación de promoción y haber aprobado la última evaluación de permanencia.

Artículo 33.- Término de la carrera docente
El término de la carrera docente se produce por:
a) Renuncia.
b) Destitución por la comisión de falta muy grave; por condena penal por delito doloso, así como por la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un plazo mayor a tres (03) meses.
c) Inhabilitación para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública, en ambos casos mayor a tres meses.
d) Impedimento legal sobreviniente.
e) No haber aprobado la evaluación de permanencia en segunda oportunidad.
f) Incapacidad física o mental permanente que impida ejercer la función docente.
g) Jubilación.
h) Alcanzar el límite de edad de sesenta y cinco (65) años.
i) Fallecimiento.

Artículo 34.- Reingreso a la carrera docente
El docente que haya renunciado a la carrera pública puede reingresar a la misma categoría que tenía al momento de su retiro, previa evaluación, siempre y cuando exista plaza vacante y no se encuentre comprendido en los impedimentos establecidos por la normatividad correspondiente para el ingreso a la carrera pública.
El reingreso a la carrera pública debe producirse dentro de los dos (02) años posteriores a la renuncia.
El Reglamento de la presente Ley establece el plazo y el procedimiento para el reingreso.

Artículo 35.- Deberes
Los deberes de los docentes de la carrera pública son:
a) Desempeñar sus funciones con responsabilidad, eficiencia, y eficacia, desvinculada de toda actividad religiosa o política partidaria.
b) Cumplir con las normas contenidas en la Constitución, Leyes, estatutos y reglamentos internos de la institución y con el Código de Ética de la Función Pública.
c) Cooperar con la mejora continua de la institución, velando por su conservación, imagen institucional y adecuado mantenimiento.
d) Respetar a los estudiantes, actores educativos y otros con los que se vincule en la institución y desde esta con su entorno.
e) Orientar, conducir y asesorar a los estudiantes en forma integral, respetando su libertad, creatividad y participación.
f) Participar, cuando sean seleccionados, en las actividades de formación en servicio y cualquier otra modalidad formativa organizada por el Ministerio de Educación o el Gobierno Regional.
g) Participar en las evaluaciones de permanencia que se programen.
h) Hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a los institutos y escuelas de educación superior.

Artículo 36.- Derechos
Los derechos de los docentes de la carrera pública son:
a) Desarrollarse profesionalmente en el marco de la presente Ley y sobre la base del mérito, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión y condición económica o de cualquier otra índole.
b) Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece la presente Ley.
c) Participar en programas de formación y capacitación, y otros de carácter cultural y social organizados por las entidades competentes.
d) Ser informados oportunamente del resultado de su evaluación de permanencia y promoción.
e) Participar en los procesos de promoción de la carrera docente.
f) Vacaciones, licencias, destaques, permutas, reasignaciones y permisos, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y demás normas aplicables.
g) Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política y sindical, según el caso.
h) Reingresar al servicio conforme a lo señalado en la presente Ley y demás normas aplicables.
i) Acceder a la seguridad social, conforme a la normatividad vigente.
j) Pago oportuno de sus remuneraciones, así como asignaciones, bonificaciones o compensaciones señalados en la presente Ley, su Reglamento y normas complementarias.
k) Libre asociación, sindicalización y derecho a huelga conforme a Ley.
l) Los demás derechos que reconoce la presente Ley y su Reglamento.

Artículo 37.-De las faltas
Los docentes de la carrera pública que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones señalados en la presente Ley y su Reglamento, o

cometan las infracciones previstas en la Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública, y demás normas aplicables, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario, las cuales se aplican conforme a las reglas procedimentales establecidas en el Reglamento.
Las faltas administrativas a la que hace referencia el párrafo anterior se clasifican en: leves, graves y muy graves. El Reglamento de la presente Ley establece la graduación de las sanciones; asimismo, tipifica otras infracciones, además de las establecidas en la presente Ley.

Artículo 38.- Sanciones
Las sanciones aplicables a los docentes de los CETPRO son:
a) Amonestación escrita en caso de faltas leves.
b) Suspensión en el cargo hasta por noventa (90) días sin goce de remuneración, en el caso de las faltas graves.
c) Destitución de la carrera pública, en el caso de las faltas muy graves.
Las sanciones son aplicadas por el Director del CETPRO con observancia de la garantía constitucional del debido procedimiento, conforme al procedimiento establecido en el Reglamento de la presente Ley.
Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.
Las sanciones de suspensión y destitución son inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, conforme al artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 39.- Falta grave
Constituyen faltas graves, las siguientes:
a) Incurrir en una conducta tipificada como falta leve, habiendo sido sancionado previamente en dos (02) ocasiones con amonestación en un período de veinticuatro (24) meses anteriores a la comisión de la falta que será objeto de sanción.
b) Incurrir en cualquier acción dirigida a plagiar o copiar en las evaluaciones previstas para la carrera pública.
c) Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio educativo, sin perjuicio del ejercicio regular del derecho de huelga.
d) Otras que se establecen en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 40.- Falta muy grave
Constituyen faltas muy graves las siguientes:
a) Incurrir en una conducta tipificada como falta grave, habiendo sido sancionado previamente en dos (02) ocasiones con suspensión en un período de veinticuatro (24) meses anteriores a la comisión de la falta que será objeto de sanción.
b) Ejecutar, promover, permitir o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física o psicológica, en agravio de estudiantes, docentes, personal o cualquier miembro de la institución.

c) Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, haciendo uso de su cargo o función que ejercen dentro de la institución educativa.
d) Suplantación en las evaluaciones previstas para la carrera pública, incluyendo las de ingreso a la carrera
e) Otras que establezca el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 41.- Reasignación
La reasignación es la acción administrativa conducente a que el docente de un CETPRO se desplace de manera permanente de la institución de origen a otra denominada de destino siempre que en ésta última exista una plaza vacante, sin modificar la categoría alcanzada. Se efectúa previo a los procesos de ingreso a la carrera pública y contratación docente, bajo responsabilidad administrativa.

Artículo 42.- Permuta
La permuta es la acción administrativa mediante la cual dos docentes con la misma categoría y que desempeñan la misma función, pero de distinta entidad de origen intercambian plazas, por mutuo acuerdo; convirtiéndose la institución de origen de uno de los docentes en entidad de destino para el otro y viceversa.

Artículo 43.- Destaque
El destaque es aquella acción administrativa por medio de la cual un docente se desplaza temporalmente de su institución de origen a una plaza vacante, sin modificar su categoría, en la institución de destino sin exceder el ejercicio presupuestal. La institución de destino abonará la remuneración de este durante la duración del destaque.

Artículo 44.- Licencias
La licencia es el derecho que tiene el docente para suspender temporalmente el ejercicio de sus funciones por uno o más días.
Las licencias se clasifican en:
a). Licencias con goce de remuneraciones:
a.1. Por enfermedad, accidente o incapacidad temporal comprobada, de acuerdo al plazo establecido en la normatividad sobre seguridad social en salud.
a.2 Por descanso pre y post natal.
a.3 Por paternidad o adopción.
a.4 Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o miembro de unión de hecho.
a.5 Por estudios de especialización o perfeccionamiento a iniciativa del CETPRO o del docente, según sus necesidades académicas.
a.6 Por asumir representación oficial del Estado peruano en eventos nacionales y/o internacionales de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.
a.7 Por citación expresa, judicial, militar o policial.
a.8 Por desempeño de cargos de consejero regional o regidor municipal, equivalente a un día de trabajo semanal, por el tiempo que dure su mandato.
a.9 Por representación sindical, de acuerdo a la normatividad vigente.

b). Licencias sin goce de remuneraciones:

b.1 Por motivos particulares.
b.2 Por capacitación no oficializada.
b.3 Por enfermedad grave de los padres, hijos, cónyuge o miembro de unión de hecho.
b.4 Por desempeño de funciones públicas o cargos de confianza.

Los supuestos establecidos en este artículo se aplican de acuerdo a las condiciones y requisitos que establezca el Reglamento de la presente Ley, así como las normas que regulan las materias respectivas.

Artículo 45.- Encargatura
El encargo es la acción de personal que consiste en ocupar un cargo vacante o el cargo de un titular mientras dure la ausencia de éste. El encargo es de carácter temporal y excepcional, no genera derechos y se realiza como máximo por el período del ejercicio fiscal, pudiendo ser renovado.

Artículo 46.- Permisos
Son las autorizaciones para ausentarse por horas del centro laboral, durante la jornada de trabajo.

Artículo 47.- Reglamentación
Las acciones de personal de reasignación, permuta, destaque, licencias, encargatura, permisos, así como el término de la carrera pública, se norman en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 48.- Racionalización
La racionalización de plazas en los CETPRO públicos es un proceso orientado a optimizar la asignación de plazas docentes en función de las necesidades reales y verificadas del servicio educativo, supone la identificación de excedencias y necesidades de plazas de personal docente de las referidas instancias educativas, buscando equilibrar la oferta y demanda educativa. Es un proceso permanente, obligatorio y prioritario.

Los procesos de racionalización se regirán según la Resolución de Secretaria General Nº 1825-2014-MINEDU, en el que se señala que un docente en zona urbana puede tener entre 08 a 20 estudiantes y en zona rural de 06 a 15 estudiantes. Se considerarán las características de equipo de los talleres de CETPROs para determinar excepciones en el número de estudiantes.

El MINEDU garantizará las condiciones de funcionamiento y equipamiento mínimos para que los CETPROs cumplan el requisito de cantidad de estudiantes.

Artículo 49.- Responsabilidad del proceso de racionalización
El Ministerio de Educación dicta las normas aplicables al proceso de racionalización. El EDUCATEC respecto a los CETPROs, ejecuta el procedimiento de racionalización de plazas docentes, conforme a la normativa emitida por el Ministerio de Educación.

Artículo 50.- Remuneración del docente

50.1 El Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas a propuesta del Ministerio de Educación, establece el valor de la RIM (Remuneración Integra Mensual) a nivel nacional aplicable a la primera categoría de la carrera pública, conforme a lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado mediante Decreto Supremo N° 304-2012-EF.

50.2 La RIM del docente se fija de acuerdo a su categoría y jornada laboral, conforme al siguiente detalle:

a) Categoría 1: Cien por ciento (100%) de la RIM.
b) Categoría 2: Ciento veinte por ciento (120%) de la RIM.
c) Categoría 3: Ciento sesenta por ciento (160%) de la RIM.
d) Categoría 4: Doscientos diez por ciento (210%) de la RIM.
e) Categoría 5: Doscientos sesenta por ciento (260%) de la RIM.

Artículo 51.- Asignaciones

Los docentes de los CETPRO reciben las siguientes asignaciones:
a) Asignación por trabajo en ámbito rural o de frontera.
b) Asignación por servicio en zona del VRAEM o ceja de selva y selva.
c) Asignación por riesgo laboral en determinadas opciones y especialidades (penales, centros de rehabilitación, carpintería, mecánica, etc.)
Las asignaciones antes mencionadas no son excluyentes entre sí, de corresponder, y son otorgadas en tanto el docente desempeñe la función efectiva en el cargo, tipo y ubicación de la institución educativa. Corresponde exclusivamente a la plaza y se encuentran condicionadas al servicio efectivo en la misma.
El Reglamento de la presente Ley establece los criterios, requisitos y condiciones para su otorgamiento. Asimismo, el monto de las asignaciones será establecido, mediante Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas a propuesta del Ministerio de Educación, conforme a lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado mediante Decreto Supremo N° 304-2012-EF.

Artículo 52.- Asignación por tiempo de servicios

El docente de la carrera pública tiene derecho a:
a) Una asignación equivalente al doble del porcentaje de la RIM correspondiente a su categoría al cumplir veinticinco (20) años en la carrera pública.
b) Una asignación equivalente al doble del porcentaje de la RIM correspondiente a su categoría al cumplir veinticinco (25) años en la carrera pública.
c) Una asignación equivalente al doble del porcentaje de la RIM correspondiente a su categoría, a los treinta (30) años en la carrera pública.

Artículo 53.- Carácter de las asignaciones y premio anual por resultados destacados
Las asignaciones y el premio anual por resultados destacados establecidas en la presente Ley no tienen carácter remunerativo ni pensionable, no constituyen base para el cálculo de otros beneficios, no están afectas a cargas sociales ni se incorporan a la RIM.

Artículo 54.- Compensación por Tiempo de Servicios
El docente recibe una compensación por tiempo de servicios que se otorga al momento de su cese, a razón de catorce por ciento (14%) de su RIM por año, o proporcional por cada mes y día de tiempo de servicios oficiales, hasta por un máximo de treinta años de servicios. La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de ingreso a la carrera.

Artículo 55.- Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad
El docente recibirá un aguinaldo por fiestas patrias y un aguinaldo por navidad al año. Los montos, características y condiciones para su otorgamiento serán establecidos de acuerdo a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado mediante Decreto Supremo N° 304-2012-EF, por la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público y reglamentado por Decreto Supremo.

Artículo 56.- Bonificación por Escolaridad
El docente recibirá una bonificación por escolaridad al año. El monto, características y condiciones para su otorgamiento serán establecidos de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público y reglamentado por Decreto Supremo.

Artículo 57.- Vacaciones
El periodo vacacional anual de los docentes es sesenta (60) días calendario.

Lo directores y administrativos gozaran de 30 días calendario de vacaciones, pueden ser gozados de forma continua o fraccionada en dos períodos de quince (15) días, teniendo en cuenta la necesidad del servicio. Las vacaciones son irrenunciables.

Artículo 58.- Contrato de servicio docente
El contrato de servicio docente regulado en la presente Ley, tiene por finalidad permitir la contratación temporal del docente en CETPRO.
El contrato de servicio docente es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. El contrato de servicio docente procede en los casos señalados en el artículo 56 de la presente Ley y se accede por concurso público de méritos abierto.

El Reglamento de la presente Ley regula el procedimiento, requisitos y condiciones, para las contrataciones, en el marco del Contrato de Servicio Docente; así como las características para la renovación del mismo.

En el proceso de contrato contempla una evaluación práctica realizada por la comisión técnica que conforme la dirección del CETPRO (encargado, contratado o designado). El contratado debe respetar el horario de la institución y cumplir sus funciones.

Artículo 59.- Contratación de docentes
Los CETPROs pueden contratar docentes a fin de cubrir las necesidades de los programas de estudios. El proceso de contratación docente considera las plazas vacantes presupuestadas y las horas disponibles para completar el plan de estudios que cuenten con el respectivo presupuesto, según los requerimientos de los CETPROs.
El proceso de contratación docente es organizado y ejecutado por el Director General de los CETPROs, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación.
Los CETPROs pueden contratar docentes bajo el régimen de dedicación a tiempo completo.

Artículo 60.- Evaluación de docentes contratados
Al finalizar cada contrato a plazo determinado, el Director General del CETPRO emite un informe sobre la labor del docente para la renovación del contrato, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 61.- Derechos, deberes y régimen disciplinario de los docentes contratados
Los docentes contratados tienen los deberes y derechos establecidos en los artículos 32 y 33 de la presente Ley, en lo que les corresponda, y se encuentran sujetos al régimen disciplinario de los docentes de la carrera pública establecido en la presente Ley.

Artículo 62.- Remuneración y asignaciones y aguinaldos
Los docentes contratados perciben los siguientes conceptos:
a) Una remuneración mensual.
b) Asignación por trabajo en ámbito rural o de frontera.
e) Aguinaldo por fiestas patrias y navidad.
La percepción de las asignaciones y aguinaldo antes mencionados no son excluyentes entre sí. Las asignaciones son otorgadas en tanto el docente desempeñe la función efectiva en el cargo, tipo y ubicación de la institución educativa, corresponden exclusivamente a la plaza y se encuentran condicionadas al servicio efectivo en la misma.
Los montos, criterios y condiciones correspondientes a la remuneración y asignaciones anteriormente señaladas son aprobados por Decreto Supremo, refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, a propuesta del Ministerio de Educación.

Las asignaciones mencionadas no tienen carácter remunerativo ni pensionable, no constituyen base para el cálculo de otros beneficios, no están afectas a cargas sociales ni se incorporan a la RIM.

Artículo 63.- Estímulos
EL MINEDU establecerá un plan de estímulos a través de la DISERTPA, la DREC, la UGEL o las instituciones educativas, siempre y cuando tengan recursos para dicho fin.
Los estímulos consistirán en becas internacionales para docentes y directores con buen desempeño laboral, especialización y pasantías para directores y docentes de buen desempeño (mayor practica pre profesional, producción, retención, producción intelectual y logros de aprendizaje).

CAPÍTULO VII
SUPERVISION, FISCALIZACIÓN Y SANCIONES DE LOS CETPRO

Artículo 64.- Supervisión
Los procesos de supervisión serán entendidos como:
a). - Internos: Referidos a los que realiza la dirección y/o su dirección o jefatura académica que comprenderá el diagnostico, acompañamiento y monitoreo.
b). - Externos: realizados por especialistas locales o regionales comprendidos en el esquema de monitoreo, acompañamiento y asistencia técnica.

Artículo 65.- Fiscalización
La fiscalización estará a cargo de un especialista de ETP por concurso a tiempo completo del MINEDU, Director de ETP a nivel regional por concurso o por el Jefe de la Unidad de ETP a nivel de UGEL, asignado también por concurso público.

La fiscalización comprende las acciones destinadas a identificar e investigar la comisión de posibles infracciones administrativas e imponer las respectivas sanciones.
El Ministerio de Educación realiza las acciones de fiscalización de los CETPROs, aplicando las sanciones que correspondan.

Artículo 66.- Infracciones y sanciones
Constituyen infracciones pasibles de sanción las acciones u omisiones de los CETPROs que infrinjan las normas relacionadas con: (I) las condiciones básicas de calidad de los CETPROs y programas de estudios, (II) el uso educativo de los recursos públicos y demás beneficios otorgados a los CETPROs, (III) las obligaciones contenidas en la presente Ley, su Reglamento y demás normas complementarias aplicables a los CETPROs.
Las infracciones serán clasificadas como leves, graves y muy graves.
Las sanciones que el Ministerio de Educación impone a los CETPROs en función a la incidencia o gravedad de las infracciones son las siguientes:

a) Infracción leve: Multa de hasta 20 UIT y/o amonestación escrita.
b) Infracción grave: Multa mayor a 20 hasta 60 UIT y/o suspensión de la admisión de estudiantes.
c) Infracción muy grave: Multa mayor a 60 hasta 120 UIT y/o cancelación de la licencia de funcionamiento.

Artículo 67.- Tipificación
La tipificación de las infracciones, así como la cuantía y la graduación de las sanciones se establecerán en el Reglamento de la presente Ley.

CAPÍTULO VIII
ARTICULACIÓN DE LA EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA

Artículo 68.- Articulación
La Educación Técnico-Productiva se articula con la Educación Básica Regular, la Educación Básica Especial, la Educación Básica Alternativa y la educación superior tecnológica, según las necesidades de los estudiantes.
Dicha articulación se regirá por norma específica y se determinarán los detalles en el reglamento de la presente Ley.

Artículo 69.- Convalidación
Los estudiantes de los CETPROs podrán convalidar estudios cursados en otros Centros de Educación Técnico-Productiva, de Educación Básica en sus diferentes modalidades y en la Educación Comunitaria, debidamente comprobados mediante certificados oficiales.

Las convalidaciones con Institutos Superiores Tecnológicos (IST) tomarán en cuenta la relación entre los módulos de IST con los catálogos regionales de los CETPROs.

Artículo 70.- Reconocimiento y validación de Competencias
Los estudiantes de los CETPROs podrán hacer reconocer y validar las competencias desarrolladas y logradas en el ámbito laboral, fuera de las Instituciones del sistema educativo. Este reconocimiento se efectuará mediante pruebas de desempeño basadas en los perfiles y currículos técnico-profesionales respectivos. El reconocimiento tiene el mismo efecto que el de las pruebas de ubicación de la Educación Básica.

CAPÍTULO VIII
CATÁLOGO REGIONAL PRODUCTIVO PARA LA EDUCACIÓN TÉCNICO-PRODUCTIVA

Artículo 71.- Elaboración del catálogo

Los gobiernos regionales tienen la responsabilidad, a través de sus Direcciones Regionales de Educación o los entes similares, de elaborar el catálogo productivo regional, que determinará la oferta de los CETPRO.

Artículo 71.- Aplicación del catálogo
Los CETPRO de cada Región adaptarán sus servicios de oferta educativa de acuerdo al catálogo regional productivo.

Artículo 72.- Convenios
Los CETPROs podrán realizar convenios con las modalidades de EBR y CEBA, para el desarrollo de competencias técnicas y los estudiantes podrán ser certificados modularmente de acuerdo a la propuesta curricular planteada por el CETPRO.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Creación de registros de información
Créase los siguientes registros de información a cargo del Ministerio de Educación.
a) Registro Nacional de Certificados, Grados y Títulos de CETPRO
b) Registro de Infracciones y Sanciones de los CETPRO.
El Ministerio de Educación emitirá los lineamientos y normas complementarias para la implementación de la presente disposición.

SEGUNDA. - Aprobación del Reglamento
El Poder Ejecutivo reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor a ciento veinte (120) días hábiles a partir de su publicación en el diario oficial El Peruano, el cual será aprobado mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Educación, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros.

TERCERA. - Vigencia
La presente Ley entrará en vigencia en la fecha de publicación de su Reglamento.

Lima, 05 de julio de 2018.

EDGAR A. OCHOA PEZO
Congresista de la República

ALBERTO QUINTANILLA CHACON
Congresista de la República

ORACIO ANGEL PACORI MAMANI
Congresista de la República

ALBERTO QUINTANILLA CHACON
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Nuevo Perú

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, ...1.....de.....AGOSTO.....del 2018.....

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77º del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición Nº 3141. para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE.-

.....

.....

.....

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. ANTECEDENTES

El Perú tiene, en estos tiempos de desafíos para impulsar el desarrollo económico, la necesidad de priorizar su formación y orientar sus procesos educativos.

El sector que puede dar ese impulso formativo para el desarrollo económico nacional es el de la Educación Técnico-Productiva.

Es por ello que sentimos la necesidad de impulsar el marco legal sobre el cual descansa la vida de los CETPROs, creando una propia Ley que pueda reconocerlas como un arma más del proceso de formación para el desarrollo al igual que la Educación Básica Regular y la Educación Superior.

Para esta finalidad, presentamos este Proyecto de Ley que desarrolla todos los aspectos sobre la regula la creación, régimen académico, gestión institucional y administrativa, supervisión y fiscalización de los Centros de Educación Técnica-Productiva.

B. PROBLEMAS INICIALES DEL SECTOR.

Los últimos diez años, las autoridades del MINEDU han centrado más su atención en la reforma de la EBR lo cual es justo pero no completo, ya que el espacio complementario de la formación y la acción es la educación técnica productiva.

Por otro lado, con la nueva Ley de reforma magisterial se derogaron todas las demás leyes que orientaban la ETP, sin haberse propuesto desde los entes respectivos (MINEDU y Poder Legislativo) ninguna fórmula legal que pueda cubrir este vacío.

Asimismo, A nivel nacional, regional y local no se cuentan con especialistas en ETP, lo que pedagogiza el trabajo de los CETPROs, cuando deberían de tener una orientación más empresarial.

El no contar con una ley o un reglamento completo, y menos con un catálogo de títulos y opciones ocupacionales, ha generado un crecimiento desordenado y cuasi-anárquico de la ETP que ha distorsionado las expectativas que los potenciales estudiantes puedan tener sobre esta modalidad formativa.

De igual manera, se requiere ubicar en el sistema educativo a la ETP para poder responder a su finalidad que es la inserción en el mercado laboral, generación de empleo y autoempleo.

Finalmente es necesario responder desde el Estado a la alta demanda de personal técnico.

Es en este espíritu que se presentan los motivos que sustentan el siguiente Proyecto de Ley.

C. LA OFERTA FORMATIVA

la oferta formativa en estos últimos años ha ido en crecimiento, pero desvinculada del sector productivo. Muy a pesar de lo que dice la normatividad, es imposible alcanzar una perspectiva competitiva cuando se pedagogiza la educación técnico productiva. Según (MINEDU, 2012:38) *"La Educación Técnico Productiva es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva competitiva, sostenible y humana…"*.

Se observa también, que la inversión en la ETP solo ha sido con docentes, sin mayor inversión en capacitación, equipamiento, articulación comercial, gestión empresarial entre otros. A pesar de que es una forma educativa que contribuye con objetivos nacionales como generación de empleo y autoempleo no se ha fortalecido su funcionamiento, así como tampoco se ha dotado del personal adecuado para que puedan tomar mayor impulso. Esta forma educativa seguirá teniendo vigencia mientras exista demanda de personal técnico en las empresas y de posibilidades de generar el autoempleo en los sectores más dinámicos, como menciona el Ministro de Trabajo en una entrevista dada al Diario Correo: " En el Perú falta por cubrir el 68% de la demanda laboral de los empresarios. Los jóvenes peruanos no tienen las competencias adecuadas para cerrar la brecha entre la demanda y la oferta de trabajo" (Pareja, 2016,s/p).

Otra situación preocupante, "el 2015 para 600 vacantes se presentaron 7000 postulantes" (Diario Correo, 2015, s/p). Y la pregunta es ¿qué hacen los 6400 jóvenes que no ingresaron a la universidad?, considerando de que son jóvenes cuyas familias no cuentan con los ingresos económicos necesarios para ir a universidades particulares. Entonces, frente a esta situación la Educación Técnico Productiva de corto tiempo se convierte en una posibilidad de inserción laboral rápida, que definitivamente, no significa que los jóvenes no sigan estudiando, sino más al contrario, que tengan el soporte económico necesario para seguir creciendo profesionalmente.

Es importante mencionar, que hoy en día la Educación Técnico Productiva, no solo atiende a los más vulnerables (jóvenes con escasos recursos económicos, madres adolescentes, madres solteras, jóvenes de hogares del INABIF, jóvenes con habilidades diferentes), sino también se atiende a población universitaria, profesionales que tienen vocación por carreras técnicas o que teniendo un título

profesional no logran conseguir un puesto laboral. Entonces, hoy en día, es una oportunidad para todos. Lo que queda es mejorar la calidad y obviamente la oferta formativa en función a los sectores que mayor empleo genera.

La población joven (14 a 29 años) en la Región Cusco asciende al 37,8% de la población total (INEI, 2014) concentrados en gran porcentaje en la ciudad del Cusco como consecuencia de los procesos migratorios de zonas rurales a urbanas. Por otro lado, de acuerdo a estadísticas del MINEDU, (ESCALE, 2015) sólo 3 de cada 10 jóvenes (16%) de 15 años a más accede a la educación superior en el Perú, por lo que la ETP con enfoque de demanda tendría un mayor impacto en el empleo y empleabilidad de éstos jóvenes.

Se requiere mejorar la calidad educativa a través de mayor inversión, teniendo una ley que impulse la ETP, y una reglamentación que nos permita crecer en calidad y mayor servicio a la población mas vulnerable, generando una oportunidad de formación corta para todas las personas.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente norma no irrogara gastos al Estado, porque no requiere de inversión económica ni genera gastos al erario nacional. El beneficio es socialmente alto, porque estamos reforzando una norma legal, y afirmando su reconocimiento.

III. IMPACTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

La aprobación de la presente propuesta legislativa no afecta ninguna norma vigente, por el contrario, sirve para reforzar el efecto legal de la Ley General de Educación Nº 28044, dirigiéndola a uno de sus actores y beneficiarios finales: Los estudiantes de los CETPRO.