Proyecto de Ley N°...6828/2023-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
18 ENE. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 18:15

SUMILLA: LEY PARA EL NOMBRAMIENTO EXCEPCIONAL Y POR ÚNICA VEZ DE DOCENTES CONTRATADOS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DEL PERÚ

Proyecto de Ley

El Congresista de la República **JORGE LUIS FLORES ANCACHI** y los Congresistas que rubrican el presente documento, en ejercicio de sus facultades que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FORMULA LEGAL

LEY PARA EL NOMBRAMIENTO EXCEPCIONAL Y POR ÚNICA VEZ DE DOCENTES CONTRATADOS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DEL PERÚ

Artículo 1. Finalidad de la Ley

Esta ley tiene como finalidad autorizar, de manera excepcional y por una sola ocasión, el nombramiento como docentes Auxiliares en universidades públicas a aquellos docentes contratados que, habiendo ganado una plaza a través de un concurso público de méritos, cumplan con los requisitos previstos en la Ley 30220, Ley Universitaria.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Artículo 2. Alcance de la Ley

El presente dispositivo legal será aplicable exclusivamente a los docentes contratados en Universidades Públicas del país.

Artículo 3. Entidades con autorización

Se concede autorización especial y por única vez a las Universidades Públicas para que realicen el nombramiento de los docentes contratados que cumplan con los criterios establecidos en la Ley Universitaria, elevándolos de la condición de contratados a la de docentes ordinarios en la categoría Auxiliar.

Artículo 4. Requisitos para la transición

Se establecen los siguientes requisitos para la transición de docente contratado a docente ordinario Auxiliar:

1. Haber obtenido una plaza de docente contratado mediante concurso público de méritos con recursos del Estado, previo a la sanción de esta ley.
2. Mantener un contrato activo financiado por el Estado al promulgarse esta norma o que el contrato prevea su finalización en diciembre de 2022.
3. Satisfacer las condiciones requeridas por la Ley 30220, Ley Universitaria.
4. Poseer el título de magíster o doctor.
5. Contar con un mínimo de cinco años de experiencia profesional.
6. Presentar al menos una publicación relacionada con las materias enseñadas en los últimos doce meses a la vigencia de esta ley.

Artículo 5. Reorganización del Registro Centralizado
Instruir a la autoridad competente para que, dentro de los noventa días siguientes a la promulgación de la presente ley, reordene la información del Aplicativo Informático del Registro Centralizado de Planillas y Datos del Personal del Sector Público, convirtiendo las plazas de docentes contratados a la categoría de docente Auxiliar, conforme a la especificación siguiente de contratados a nombrados

Artículo 6. Actualización administrativa
Las universidades públicas deberán actualizar su Cuadro para la Asignación de Personal - Provisional (CAP-P) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), en concordancia con las estipulaciones de esta ley.

Artículo 7. Proceso de implementación
Una vez promulgada la ley, se seguirá el proceso abajo para su ejecución:

1. Empadronamiento de los docentes contratados aptos según el artículo 4, efectuado por los Departamentos Académicos en un plazo de cinco días, y la clasificación correspondiente.
2. Formalización del nombramiento por parte del Consejo de Facultad y ratificación del mismo por el Consejo Universitario.

Artículo 8. Plazo máximo
Las Universidades Públicas tienen hasta el 31 de diciembre de 2023 para realizar los nombramientos establecidos por esta ley. Cualquier retraso no debe afectar los derechos de los docentes.

Artículo 9. Financiación
La ejecución de esta ley se financiará con los recursos ya asignados a cada universidad, sin implicar gastos adicionales al presupuesto estatal.

Artículo 10. Ajustes presupuestarios

Se permite a las universidades realizar los ajustes presupuestarios necesarios para la implementación de esta ley, sin incurrir en más gastos para el Estado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Se extenderán los contratos de los docentes contratados hasta el 31 de diciembre de 2023 para facilitar la transición a docentes ordinarios, en aquellos casos en los que sea necesario.

Segunda. La Contraloría General de la República supervisará la correcta aplicación de esta ley y las universidades publicarán los resultados del proceso de nombramiento.

Tercera. La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el diario oficial.

Lima, noviembre del 2023

JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

CONG. JHAEC DARWIN ESPINOZA VARGAS
VOCERO TITULAR
BANCADA DEL GRUPO PARLAMENTARIO
ACCION POPULAR

WILSON SOTO PALACIOS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **19** de **enero** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6828/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de

1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; y

2. EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

En el escenario peruano, las instituciones de educación pública superior han transitado por diversas transformaciones estructurales, todas con el horizonte común de elevar los estándares educativos a niveles competitivos tanto a escala nacional como internacional. Uno de los ejes fundamentales en esta evolución ha sido el estatus y calibre del profesorado, que es reconocido como piedra angular en el edificio de la excelencia académica.

Históricamente, las universidades públicas del Perú han contado con una cantidad considerable de docentes contratados en lugar de nombrados. Esta condición contractual ha planteado numerosos desafíos:

1. **Seguridad Laboral** : La naturaleza temporal y, a menudo, precaria de los contratos no asegura una carrera docente estable, lo que puede desincentivar a potenciales candidatos calificados o resultar en una alta rotación de profesionales.
2. **Desarrollo Profesional** : La falta de un vínculo laboral permanente limita las oportunidades de desarrollo profesional continuo para los docentes, ya que los incentivos para invertir en su formación y especialización pueden ser menores.
3. **Compromiso con la Institución** : Los docentes contratados pueden experimentar un menor sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa, ya que su relación es transitoria y no están integrados en la planificación a largo plazo de la universidad.
4. **Calidad de Enseñanza** : La inestabilidad laboral puede afectar indirectamente la calidad de la enseñanza. Los docentes que carecen de seguridad laboral pueden no estar en la mejor posición para planificar y ejecutar programas de estudio innovadores y rigurosos.
5. **Cumplimiento de Estándares** : La constante adaptación a los estándares nacionales e internacionales requiere de un cuerpo docente que esté actualizado en sus respectivas disciplinas y metodologías de enseñanza, algo que podría verse comprometido si los docentes se encuentran en una situación contractual volátil.

En respuesta a estos desafíos, ha habido llamados a reformar la legislación pertinente y las políticas institucionales para fortalecer la estabilidad y calidad del cuerpo docente en las universidades públicas. El propósito de estas reformas sería alinear las prácticas de contratación y retención de docentes con las mejores prácticas globales y asegurar una entrega educativa que cumpla con los

parámetros de excelencia académica requeridos. Estos cambios se ven como esenciales para el fortalecimiento de las universidades como entidades capaces de generar conocimiento, innovación y contribuir al desarrollo sostenible del país.

II. JUSTIFICACION

Inestabilidad y Calidad Educativa: La calidad de la educación universitaria pública en Perú ha estado intrínsecamente ligada a la estabilidad de su cuerpo docente. La situación actual, caracterizada por una considerable proporción de profesores bajo contratos temporales, ha generado una serie de repercusiones negativas tanto para los docentes como para la institución. La inseguridad laboral, la ausencia de beneficios a largo plazo y la falta de continuidad pedagógica, se reflejan en una disminución de la calidad de la enseñanza y en la motivación de estos profesionales para comprometerse con proyectos educativos a largo plazo. Esta ley busca atender dichas disfuncionalidades estructurales ofreciendo una solución de raíz que beneficiará tanto a la comunidad académica como a los estudiantes.

Reconocimiento de Méritos y Experiencia: La experiencia y la excelencia académica deben ser recompensadas con una mayor seguridad laboral. La propuesta legislativa tiene como objetivo reconocer y valorizar la trayectoria de los docentes contratados que han demostrado su compromiso y capacidad mediante un proceso excepcional de nombramiento. Este reconocimiento no solo es un acto de justicia para con aquellos que han dedicado años de servicio, sino que también establece un precedente positivo para la atracción y retención de talento en el sector educativo público.

Fortalecimiento de la Investigación y la Academia: Una base docente estable es fundamental para el desarrollo de programas de investigación y la consolidación de grupos académicos robustos. La transitoriedad del personal no solo interrumpe la continuidad de la investigación, sino que también dificulta la formación de equipos interdisciplinarios capaces de atraer financiamiento nacional e internacional. La estabilidad laboral propiciada por esta norma permitirá a las universidades públicas ser más competitivas en el ámbito de la investigación científica y tecnológica, lo que resultará en beneficios directos para la sociedad.

Equidad y Desarrollo Profesional: La disparidad actual entre docentes nombrados y contratados crea un entorno de inequidad que afecta el clima laboral y el desarrollo profesional. La posibilidad de acceder a una mayor estabilidad no solo favorecerá la igualdad entre pares, sino que también abrirá puertas para el desarrollo profesional continuo y la participación en actividades académicas que requieren un compromiso a largo plazo, como la dirección de tesis y la participación en redes. de investigacion internacionales.

Cada uno de estos argumentos justifica la necesidad de la ley propuesta, subrayando la importancia de reformar el marco contractual docente en las universidades públicas para alcanzar estándares más altos de calidad educativa y equidad profesional, asegurando así un futuro más prometedor para la educación superior en el Perú.

III. MARCO NORMATIVO

Esta iniciativa se sustenta en la normatividad vigente, la cual comprende:

- **Constitución Política del Perú:** Que establece el derecho a la educación y la libertad de cátedra, así como la obligación del Estado de promover la mejora de la calidad educativa.
- **Ley 30220, Ley Universitaria:** Que regula la carrera docente universitaria, los procedimientos de nombramiento y las condiciones para la contratación de docentes.
- **Ley de Presupuesto del Sector Público:** Que establece las disposiciones aplicables a la gestión financiera de los recursos del Estado, incluyendo los destinados a las universidades públicas.

La presente ley también se alinea con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Educativo y responde a las recomendaciones de organismos internacionales que promueven la estabilidad laboral como mecanismo para asegurar la calidad en la educación superior.

IV.- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LALEGISLACIÓN NACIONAL.

La entrada en vigor de una nueva norma tiene consecuencias significativas en la legislación nacional. La incorporación de esta norma al corpus jurídico existente debe ser cuidadosamente analizada para comprender su impacto y las interacciones que tendrán con otras leyes y reglamentos. A continuación, se presentan los posibles efectos:

1. Modificaciones Legales : La norma puede requerir la modificación de leyes existentes para garantizar coherencia y evitar contradicciones dentro del marco legal. Esto puede incluir la derogación de disposiciones obsoletas o la enmienda de artículos para alinearlos con la nueva regulación.

2. Complementariedad con Otras Normas : Debe evaluarse cómo la nueva norma se complementa con otras regulaciones. En algunos casos, puede ser necesario desarrollar reglamentaciones secundarias para detallar procedimientos, establecer mecanismos de coordinación o crear órganos de

supervisión.

3. Jerarquía Normativa : Al introducir la nueva norma, es crucial considerar su posición en la jerarquía de las fuentes del derecho. Por ejemplo, si la norma tiene rango de ley, no puede ser contraria a la Constitución y debe prevalecer sobre reglamentos y normas de menor jerarquía.

4. Impacto en la Aplicación de la Ley : La norma puede cambiar la manera en que se aplican otras leyes relacionadas. Por ejemplo, podría cambiar los procedimientos administrativos o las responsabilidades de ciertos entes gubernamentales.

5. Efectos en el Sistema Judicial : La implementación de la norma puede llevar a un incremento en la carga de trabajo del sistema judicial debido a potenciales litigios o la necesidad de interpretar las nuevas disposiciones. Esto podría requerir la capacitación de jueces y abogados en la nueva normativa.

6. Conformidad con Tratados Internacionales : Si el país es parte de tratados o acuerdos internacionales, la norma debe ser consistente con los compromisos internacionales asumidos, para evitar conflictos o sanciones internacionales.

7. Aspectos Constitucionales : Es imperativo asegurarse de que la norma respeta los principios y derechos fundamentales establecidos en la Constitución Nacional. Cualquier violación podría dar lugar a acciones de inconstitucionalidad.

8. Derechos Adquiridos : La norma no debe afectar retroactivamente los derechos adquiridos, salvo que la ley expresamente lo indique y no viole principios constitucionales.

9. Implementación y Fiscalización : Se debe planificar cómo se llevará a cabo la implementación y cuáles serán los mecanismos de fiscalización y seguimiento, además de la relación con las estructuras administrativas existentes.

La vigencia de la nueva norma debe ser cuidadosamente planeada y su implementación debe considerar un período de transición adecuado para permitir que los afectados se adapten a los cambios. Este proceso también debe incluir un plan de difusión para informar a la población y a los operadores jurídicos acerca de la nueva normativa.

V. Análisis Costo-Beneficio

La realización de un análisis costo-beneficio es esencial para evaluar la viabilidad de la norma propuesta. Este análisis considera tanto los costos directos e indirectos como los beneficios tangibles e intangibles que se esperan derivar de la implementación de la norma.

Costos:

1. Costos Directos : Incluyen los gastos asociados al proceso de nombramiento de los docentes, tales como los incrementos salariales, prestaciones y otros pasivos laborales.

2. Costos Indirectos : Comprenden las modificaciones en sistemas administrativos, capacitaciones requeridas, y la adaptación de las estructuras organizativas de las universidades a la nueva legislación.

3. Costos de Transición : Implica los recursos necesarios para la fase de implementación de la normativa, que podría incluir asesoramiento legal, comunicación y gestión del cambio.

Beneficios:

1. Beneficios Directos : Mayor estabilidad laboral para los docentes, lo que podría traducirse en un aumento de la calidad educativa y mayor continuidad en los programas de investigación.

2. Beneficios Indirectos : Posibles mejoras en la reputación y competitividad de las universidades al atraer y retener talento docente de alta calidad, además de la potencial atracción de más estudiantes.

3. Beneficios Intangibles : Se incluyen la justicia social y la equidad en el tratamiento de los docentes, así como el impacto positivo en la moral y la motivación de los docentes que ahora tendrían una mayor seguridad en su empleo.

Este análisis debe comparar los costos totales contra los beneficios totales para determinar si la implementación de la norma tiene una justificación económica. Se deben considerar también escenarios a corto, mediano y largo plazo para evaluar los efectos temporales de la normativa.

VI. Lineamiento con los Acuerdos Nacionales

La propuesta normativa debe estar alineada con los Acuerdos Nacionales o los objetivos estratégicos que se han definido a nivel nacional. Esto asegura que las políticas públicas y reformas legislativas contribuirán al desarrollo integral

del país y al cumplimiento de sus metas. En este contexto, se debe verificar:

1. Educación de Calidad : Evaluar cómo la norma se alinea con los objetivos nacionales de mejorar la calidad de la educación superior.
2. Estabilidad Laboral : Asegurar que la norma contribuya a los objetivos nacionales de promoción de empleo digno y estable.
3. Desarrollo Sostenible : Considerar si la norma apoya los objetivos de desarrollo sostenible y crecimiento económico del país.
4. Investigación e Innovación : Examinar la contribución de la norma a los acuerdos nacionales relacionados con la promoción de la investigación y la innovación.
5. Inclusión Social : Verificar la contribución de la norma a la inclusión y equidad social, especialmente en el sector educativo.

Al examinar estos aspectos, la propuesta debe demostrar coherencia con las prioridades nacionales y con las políticas de desarrollo a largo plazo establecidas en los diferentes acuerdos y planes de acción del país.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República