Proyecto de Ley N° 8093 / 2023 - CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

ELVIS HERNÁN VERGARA MENDOZA
Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
06 JUN. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 15:00

**PROYECTO DE LEY QUE PROPONE MODIFICAR LOS ARTÍCULOS 1 Y 2 DE LA LEY N° 31349 QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS.**

El grupo parlamentario Acción Popular, a iniciativa del congresista de la República que suscribe, **ELVIS HERNÁN VERGARA MENDOZA**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Estado, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

## FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República;

Ha dado la Ley siguiente;

**LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 1 Y 2 DE LA LEY N°31349 QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO DE LOS DOCENTES CONTRATADOS DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS.**

**Artículo 1. Objeto de la Ley.**

La presente ley tiene por objeto modificar los artículos 1 y 2 de la Ley *31349 Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las universidades públicas*, con la finalidad de equiparar docentes contratados Tipo A-16, A-8, B-16 y B-8 a la categoría de docentes auxiliares a tiempo completo.

**<u>Artículo 2</u>. Modificación de los artículos 1 y 2 de la Ley 31349 Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las universidades públicas.**

Se dispone modificar el artículo 1 y 2 de la Ley 31349 de la Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las universidades públicas, quedando redactado de la siguiente forma:

***"Artículo 1. Objeto de la Ley***

*Autorizar de manera excepcional el nombramiento de docentes contratados de las universidades públicas en la categoría de Auxiliar* ***a tiempo completo****, únicamente para aquellos que se hayan adjudicado una plaza mediante concurso público de méritos y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria, para el ejercicio de la docencia. Dicha acción se ejecutará siempre y cuando existan plazas orgánicas consideradas en la Ley 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, y para dicha categoría. De existir más demanda que oferta de plazas, la universidad pública realizará un concurso interno de méritos para proceder al nombramiento respectivo.*

**Artículo 2. Reordenamiento del Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIARHSP)**

Ordenar, a quien corresponda, que en el plazo de noventa (90) días calendario, de entrada, en vigencia la presente ley, se realice el reordenamiento de la información registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), convirtiendo las plazas de docentes contratados Tipo A-32, A-16, A-8, B-32, B-16 y B-8 a la categoría de docente auxiliar **a tiempo completo** de acuerdo con el siguiente detalle:

| De: Contratados | A: Nombrados |
|---|---|
| **Tipo** | **Categoría** |
| A-32 | Auxiliar a tiempo completo |
| A-16 | Auxiliar **a tiempo completo** |
| A-8 | Auxiliar **a tiempo completo** |
| B-32 | Auxiliar a tiempo completo |
| B-16 | Auxiliar **a tiempo completo** |
| B-8 | Auxiliar **a tiempo completo** |

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

**Primera. Reordenamiento del registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público (AIRHSP).**

Ordenar a quien corresponda en el plazo de 30 días calendarios de entrada en vigencia la presente ley, se realice el reordenamiento de la información registrada en el aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público (AIRHSP), convirtiendo las plazas de docentes contratados tipo: A-16, A-8, B-16 y B-8, a la categoría de docente auxiliar a tiempo completo, como se encuentra convertido el tipo A-32 y tipo B-32 a tiempo completo.

**Segunda. Modificación presupuestaria**

Autorizar a las universidades públicas a efectuar las modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático para la implementación de la presente ley; no irrogando mayor gasto al sector público.

**Tercera.** La modificación de la categoría implica su aplicación inmediata a aquellos docentes nombrados por la Ley N°31349, sin que sea necesario un nuevo proceso de nombramiento.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ESPINOZA VARGAS Jhaec Darwin FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 05/06/2024 17:12:33-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VERGARA MENDOZA Elvis Hernan FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2024 13:10:17-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: DOROTEO CARBAJO Raul Felipe FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/06/2024 12:31:27-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VERGARA MENDOZA Elvis Hernan FAU 20161749126 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20/05/2024 13:10:30-0500

CONGRESO de la REPÚBLICA
Firmado digitalmente por: CORDERO JON TAY LUIS GUSTAVO FIR 15300817 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2024 16:56:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SOTO PALACIOS Wilson FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2024 16:46:40-0500

Firmado digitalmente por: ARAGON CARREÑO Luis Angel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/06/2024 12:34:01-0500

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

## I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

**LEY QUE AUTORIZA A LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS LA MODIFICACIÓN DE LA CONVERSIÓN DE PLAZAS DE DOCENTES CONTRATADOS A NOMBRADOS EN LA LEY N°31349 DEL AÑO 2021.**

El artículo 22 de la Constitución Política del Estado peruano, señala que el trabajo es un derecho y un deber.

Y dice así:

> "Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona."

Asimismo, el artículo 23 de la misma norma legal dispone que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, especialmente políticas de fomento del empleo productivo.

Y dice así:

> "Artículo 23. El trabajo es sus diversas modalidades es el objeto de atención prioritaria del estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajen."
>
> Entonces bajo la perspectiva de este artículo podemos entender que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.
>
> Y Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Fehacientemente, la Constitución Política del Perú también señala: "nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento"

Fuente consistente de esta aseveración la encontramos en el Artículo 24, donde se indica que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

Y dice así:

"Artículo 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual.

También cabe mencionar que el pago de una remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador....."

Asimismo, el Artículo 26 señala que en la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

**Jurisprudencia**

El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente 05652-2007-PA/TC, desarrolló el contenido del principio de igualdad en el ámbito laboral, en los siguientes términos; especificando en los puntos del 35 al 41 del documento referido:

> *35. Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.*
>
> *36. La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdad entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad social. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin prejuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión condición, económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.*

*37. En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.*

*En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distintivo a las personas atendidas a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida.*

*38. La igualdad en el trabajo ha sido un tema recurrente en las normas internacionales del trabajo que adopta y promueve la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Así, en la Declaración de Filadelfia, se reconoce que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". --En igual sentido, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, se reiteró el principio constitucional de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, confirmándose así el propósito universal de erradicar la discriminación en el mundo del trabajo mediante la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades. Entre los primeros instrumentos elaborados por la OIT con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación en el trabajo se encuentran el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, así como el Convenio y la Recomendación 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.*

*39. En el apartado a), del Art. 1.1 del Convenio 111 se define la discriminación laboral como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"*

*40. La protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados, y*

*abarca el acceso a la educación, la orientación y la formación profesionales; el acceso al trabajo ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública; el acceso a los servicios de colocación o tercerización; el acceso a las organizaciones de trabajadores; la promoción profesional; la seguridad del empleo; la negociación colectiva; la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor; el acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales relacionados con el empleo; y otras condiciones laborales, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones.*

*41. La discriminación laboral consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate. De este modo, la discriminación vulnera la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran (libertad de trabajo) y menoscaba las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial y sus aptitudes y cualidades, a efectos de ser remunerados en función de sus méritos....*

## 1.1. ANTECEDENTES

Históricamente los docentes de las universidades peruanas de manera unificada, desde las décadas 70, 80, 90, 2000 hasta hoy en día, siempre han manifestado deseos de mejora en las remuneraciones, mejora de infraestructura, equipamiento de laboratorios y capacitación permanente para hacer frente a los cambios que vienen dándose en todo orden de cosas a través del tiempo, especialmente en el campo tecnológico, académico, cultural y social que se encuentran limitados por la falta de recursos económicos con que no cuenta un docente de la universidad en el Perú.

Una causal que es la más importante, por la que atraviesan todos los conflictos, huelgas públicas de la docencia universitaria, las carencias materiales, salarios, condiciones inadecuadas de trabajo, seguido de la discriminación y trato despectivo por quienes se encuentran en mejor condición socio económica, limitan el óptimo desenvolvimiento y accionar de

los docentes universitarios que anhelan tener mejor trato digno y decoroso por parte de las autoridades del sector y del Estado peruano.

**Nota:** *Huelga general indefinida de los docentes universitarios en el Perú, que inicio en el mes de setiembre hasta el mes de noviembre del año 2023, el paro se dejó notar en todo el país, con todas las 52 universidades de la asociación nacional de universidades, FENDUP, SUDUNU, SUDUNI, ANUP.*

Cabe precisar que los docentes y trabajadores de las universidades públicas en apoyo a la plana del profesorado de todas las universidades del país convocaron a paros nacionales en tres oportunidades, siendo el de mayor significancia el del 26 de setiembre que se extendió hasta el mes de noviembre del año 2023, por tener carácter de indefinido, paralizando las clases a nivel nacional, por las crisis salariares y el recorte presupuestario impulsado por el propio gobierno central.

En el mes de octubre del mismo año 2023, el Ministerio de Economía y Finanzas a través de su titular propone una priorización para la atención a las universidades públicas y la docencia universitaria, abordando que la nivelación de las remuneraciones de los docentes universitarios salvo, alguna emergencia nacional, expresa diciendo, que habrá un compromiso de incorporación en el proyecto de ley de presupuesto, sin embargo, la AUNAP Asociación de Universidades Nacionales del Perú, junto con los docentes en pie de lucha insistieron una aclaración para que estos esfuerzos del gobierno sea en el año 2024, asimismo, el titular de la cartera de economía reiteró que a través de un estudio realizado por el MEF, se concluyó en priorizar la atención a las universidades públicas y a sus docentes.

En esta línea de razonamiento la sesión de esta mesa de trabajo fue delegada al Vice Ministerio de Economía y Finanzas, que su titular, quien despacha las

demandas expuestas por una comitiva de rectores liderados por el presidente de la AUNAP y la comitiva de docentes liderados por su presidente de la FENDUP, indicaron que los puntos tratados en esta mesa de trabajo fueron: *a) La remuneración de los docentes ordinarios, como también para los contratados deben ser materia de mejora, b) El presupuesto de licenciamiento para las universidades debe ser un hecho real, c) La bonificación de los docentes investigadores deben de duplicarse, entre otras demandas.*

De tal manera, que el Vice Ministro de Economía y Finanzas coincidió casi en su totalidad de que los argumentos técnicos de los rectores y docentes eran completamente viables en su totalidad, y expresó la voluntad del MEF de corregir e implementar los presupuestos para el 2024 con respecto a estas demandas; sin embargo, la AUNAP y la FENDUP insistieron en abordar en una sesión conjunta los mismo términos de las demandas entre el MEF y también el MINEDU para que los representantes de la AUNAP y la FENDUP pudieran sustentar técnicamente la incorporación de estos aportes y mecanismos de viabilidad presupuestal con la aceptación del MEF.

La AUNAP y la FENDUP, Federación de Docentes Universitarios trasladaron estos acuerdos a la Comisión de Presupuesto del Congreso de la República y a las bancadas parlamentarias para que en consenso con el MEF y el MINEDU se incorporen estas demandas en la Ley de Presupuesto 2024.

que determinan la viabilidad de la recategorización **de tiempo parcial a**

**tiempo completo** de los docentes nombrados en el año 2021 con la Ley N°31349.

El Ministerio de Economía y Finanzas MEF **en la plataforma transparencia económica** presenta 80 clasificadores de gasto de todo el universo de instituciones públicas del Perú, describiendo; quien gasta, en que se gasta, con que se financian los gastos, como se estructura el gasto, donde se ejecuta el gasto y cuando se hizo el gasto; esta plasmación estadística facilita el análisis para determinar, que los pagos y remuneraciones de los docentes ordinarios nombrados en el año 2021 con la Ley N°31349 aseguran el cobro de sus futuras remuneraciones al recategorizar su **dedicación de tiempo parcial a tiempo completo de 40 horas**; como se ilustra en las evidencias y estadísticas de los 4 periodos 2021, 2022, 2023 y 2024 que se detalla y describe a continuación.

**Tabla 1.**

*Categoría Presupuestal año 2024.*

| Categoría presupuestal | PIA | PIM | Ejecución - girado | Avance (%) |
|---|---|---|---|---|
| **0066 Formación universitaria de pregrado.** | **4,370,632,515** | **4,648,376,002** | **918,681,612** | **20.5** |
| 0090: Logros de aprendizaje de estudiantes de la educación básica regular. | 24,621,273,160 | 26,334,626,050 | 6,261,723,167 | 24.6 |
| 0107: Mejora de la formación en carreras docentes en institutos de educación superior no universitaria. | 358,758,969 | 295,881,323 | 45,183,135 | 15.9 |

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas – Consulta amigable MEF - https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx

**Tabla 2.**

*Categoría Presupuestal año 2023.*

| Categoría presupuestal | PIA | PIM | Ejecución - girado | Avance (%) |
|---|---|---|---|---|
| **0066 Formación universitaria de pregrado.** | **3,724,250,383** | **4,271,456,366** | **3,568,416,178** | **83.6** |
| 0090: Logros de aprendizaje de estudiantes de la educación básica regular. | 20,871,063,529 | 26,199,931,768 | 24,399,186,877 | 93.2 |
| 0107: Mejora de la formación en carreras docentes en institutos de educación superior no universitaria. | 280,465,803 | 283,206,167 | 241,512,771 | 85.4 |

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas – Consulta amigable MEF - https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx

**Tabla 3.**

*Categoría Presupuestal año 2022.*

| Categoría presupuestal | PIA | PIM | Ejecución - girado | Avance (%) |
|---|---|---|---|---|
| **0066 Formación universitaria de pregrado.** | **3,086,030,503** | **3,667,277,464** | **3,138,085,079** | **85.6** |
| 0090: Logros de aprendizaje de estudiantes de la educación básica regular. | 18,316,781,600 | 23,885,939,856 | 21,956,173,553 | 92.0 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 0107: Mejora de la formación en carreras docentes en institutos de educación superior no universitaria. | 152,620,806 | 239,604,767 | 214,442,077 | 89.6 |

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas – Consulta amigable MEF - https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx

**Tabla 4.**

*Categoría Presupuestal año 2021.*

| Categoría presupuestal | PIA | PIM | Ejecución - girado | Avance (%) |
|---|---|---|---|---|
| **0066 Formación universitaria de pregrado.** | **2,876,178,181** | **3,439,578,592** | **2,765,945,135** | **80.4** |
| 0090: Logros de aprendizaje de estudiantes de la educación básica regular. | 19,426,093,399 | 22,714,816,493 | 20,945,496,346 | 92.5 |
| 0107: Mejora de la formación en carreras docentes en institutos de educación superior no universitaria. | 202,733,147 | 197,559,863 | 181,984,189 | 92.3 |

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas – Consulta amigable MEF - https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx

El MEF evidencia y registra las siguientes estadísticas, tabla 1 a la tabla 4 de las cifras del PIA y el PIM de tres categorías presupuestales relativas a la capacitación y formaciones académicas universitarias, no universitarias y básicas regular en las cuales se pueden apreciar lo siguiente:

La ejecución de gastos en lo que corresponde a GIRADO, el ítem 066 función universitaria de pre grado de los últimos 3 años desde que se promulgó la Ley N°31349, ha sido la categoría presupuestal que menos se ha ejecutado – gastado respecto a la 0090 educación básica regular y 0107 educación superior no universitaria; teniendo un avance porcentual (%) para el año 2023 del 83%; para el año 2022 del 85.6%; para el año 2021 del 80.4%, quedando un remanente promedio de 16.80% que convertidos en soles representa en promedio S/. 633,622,010 por cada año.

Ahora si multiplicamos 5000 docentes ordinarios nombrados en el año 2021 con la Ley N°31349 con el sueldo de acuerdo a ley, con dedicación a tiempo completo S/. 4,178.00 para la categoría de Auxiliar, pagando los 12 meses del año se estaría comprometiendo a nivel nacional solamente S/. 250, 680,000.00 de los S/. 633, 622,010 que queda como remanente-no gastado en las 52 universidades el país.

En el presente año 2024, la plataforma del MEF expresa que tenemos un avance porcentual girado –ejecutado hasta la fecha actualizado al 10 de mayo del 2024 de 16.20%; si continuamos con este ritmo se proyecta un gasto que no alcanzaría ni al 70% de ejecución al 31 de diciembre del 2024, y se tiene que entender y tomar en cuenta que una parte de los remanentes S/. 250,680,000.00, se viene ejecutando con los pagos de diferente monto e importe en las planillas de sueldo que se cobran todos los meses desde el año 2021 en las distintas dedicaciones y categorías que hoy no están siendo uniformes. Por tanto, queda demostrado que no se irrogaría ni un sol más al tesoro público ni al Estado peruano.

1. Entonces podemos entender, que los pagos del personal y otras obligaciones que corresponde a la genérica de gasto 2.1. para personal nombrado, donde su sub genérica específica 2.1.1 5. 1 1(Personal nombrado docentes universitarios); en el sistema de gestión presupuestaria, en el clasificador económico de gastos para el año fiscal 2024; viabiliza los pagos de los 5,000 docentes nombrados en el 2021 con la ley 31349, por ser susceptible de modificación.

## 1.2. EFICACIA DE UN DISPOSITIVO LEGAL QUE INCREMENTA LOS SUELDOS DE LOS DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Según la plataforma TU SALARIO/PERÚ; para el año 2023 los profesores de formación profesional en el Perú, perciben sueldos que oscilan entre S/. 1,381.00 y S/. 3,625.00 por mes para la categoría AUXILIAR, con un mínimo de 5 años de experiencia; los ingresos pueden aumentar situándose entre S/. 2,291.00 y S/. 5,649.00 para un profesor de categoría ASOCIADO; de tal manera, alcanza los S/. 7,027.00 cuando llega a la categoría de PRINCIPAL.

Para ser docente universitario en el Perú, el profesional debe ser multidisciplinario, debe ser transdiciplinario, debe poseer las competencias que exige la Ley Universitaria Ley N°30220; su incorporación en la carrera docente universitaria obliga a contar con una serie de requisitos académicos, méritos que demandan gastos onerosos de forma continua y permanente entre las cuales vamos a enumerar algunas como por ejemplo: **la doble titulación, especializaciones, cursos de post grado, reconocimientos académicos, diplomas honoríficos, certificaciones y conferencias internacionales y nacionales, maestrías y doctorados, y autorías como también artículos científicos para alcanzar el nivel de docente investigador; además de una alta experiencia profesional y experiencia académica, entre otros.**

A pesar de estas perfecciones, el docente universitario es tratado con discriminación y desprecio por parte de quienes ostentan altos cargos en el mismo sector de la educación universitaria por parte del Gobierno Central; debido a que son vistos como inferiores por la condición de nombrado solo a tiempo parcial, viéndose como un trabajador inferior ante los altos cargos de docentes y administrativos de este sector de la educación, sin darle cabida a un desarrollo pleno tanto social, como económico y laboral; contraviniendo la propia Constitución Política del Perú en sus artículos 22, 23, 24 y 26; mencionado anteriormente.

Por consiguiente, se debe especificar y admitir que ningún dispositivo legal será eficaz, sea de la materia que fuere, cuando se concreta en una doble disyuntiva o condición "si o solo si", dadas las condiciones de aplicación de la

misma, o bien es acatada por los sujetos sometidos al orden jurídico o bien los órganos jurídicos, aplican la sanción que es parte de dicha norma; esto lo refieren Hans Kelsen en el año 1935 en su teoría pura del derecho.

Por tal razón, toda la normatividad jurídica de incremento de salarios aplicados al sistema universitario, será eficaz en la medida que tengan una aplicación autentica para el bienestar económico de quienes se encuentran dentro del contexto y entorno de la academia y gestores de las cátedras universitarias, que vienen a ser, los docentes universitarios hoy en día mal remunerados por no hacer uso de la correcta aplicabilidad de la ley como la par intrínseca y propiedad que tiene la norma con la que debe resolverse la finalidad del presente proyecto de ley, el de autorizar la modificación de la conversión de plazas de docentes contratados a nombrados, todos a una dedicación a tiempo completo de 40 horas solo para los que alcanzaron y se adjudicaron una plaza de nombramiento de docente con la Ley N°31349 del año 2021.

## 1.3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La realidad problemática del docente universitario nombrado en el Perú es como sigue:

a. El principal problema radica en las remuneraciones.
b. La planificación de la carga horaria para la dedicación a tiempo completo que facilita el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, se realiza mediante determinadas metodologías y técnicas de estudio universitario; que no están siendo retribuidas.
c. El cúmulo de conocimientos que se suministran a los estudiantes como contenido en cada tema de estudios, no se ve reflejado en el reconocimiento de su trabajo docente, ya que, trabaja más horas de lo que es su carga lectiva y autorización resolutiva.
d. El 68.6% de docentes universitarios en el Perú, que equivale a 47, 950 profesores, trabajan en las universidades públicas, el 51% de docentes universitarios de universidades públicas son nombrados; que aproximadamente son 24,450 profesores, de esta cantidad un promedio de 5000 se nombró en el año 2021 con la Ley N°31349.

e. En su mayoría por no decir en su totalidad, todas las universidades públicas nombraron docentes en el 2021 con la Ley N°31349, de manera excepcional, con una dedicación a tiempo completo y tiempo parcial, en la categoría de profesor auxiliar; la Universidad Nacional de Ingeniería nombro 341 docentes; la Universidad Nacional del Altiplano nombró a 300 docentes, la Universidad Nacional de Trujillo nombró a 141 docentes; la Universidad Nacional de Ucayali nombró a 32 docentes a tiempo parcial y a tiempo completo; así sucesivamente hasta completar el promedio de 5000 a nivel nacional.
f. La modificación y la conversión de plazas y la convalidación de categorías a tiempo completo permitirá ir cerrando la brecha de la falta de docentes; las universidades para cubrir la falta de docentes, todos los ciclos académicos en las universidades públicas del Perú, se vienen contratando centenares de docentes a tiempo completo, sea por concurso, por invitación y por locación de servicio de terceros, existiendo una evidente discrepancia y contradicción paradójica que no hay presupuesto, pero que, si existe presupuesto, porque de lo contrario, no autorizarían la contratación de docentes conforme a las normas y directrices para cada año fiscal, para el ejercicio de la función docente.
g. Según el SINEACE – MINEDU las universidades públicas deben nombrar a la mayor cantidad posible de docentes para favorecer el desarrollo y fortalecimiento de competencias establecidas, para la mejora de la calidad, que los programas de estudios en las universidades públicas deben implementar para el logro de estándares de calidad para asegurar y alcanzar la ansiada acreditación.

Es menester que las universidades con sus respectivos programas académicos, establezcan los requisitos profesionales de especialización, además de capacidades metodológicas y didácticas que requiere un programa. En este sentido el programa de estudios propone un perfil docente que le permita orientar los procesos de selección y evaluación de desempeño docente a fin de garantizar el logro del perfil de egreso.

La exigencia de la función docente en la educación superior supone, según BOZU Y CANTO, "una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente, y una función dinamizadora del desarrollo

profesional a lo lardo de la carrera, así como de la profesión misma". De allí la existencia de contar con un personal que responda a la diversidad de entornos y los cambios que trae consigo la modernidad, asegurando el logro del perfil de egreso y de los objetivos educacionales. (Explicación de estándares de modelo de acreditación de programas de estudio de educación superior universitaria - SINEACE).

**Los docentes universitarios contratados de las 52 universidades públicas licenciadas del país, actualmente atraviesan un clima de inestabilidad laboral permanente**, este problema complejo por naturaleza, vienes sucediendo desde muchas décadas, por los constantes cambios socioculturales; las universidades públicas han venido desarrollando procesos de incorporación mediante convocatorias a concurso público para nombrar a sus docentes de manera extraordinaria, tan solo afianzándose en las leyes de presupuesto dictadas cada año, pero sin responder técnicamente a las exigencias para cumplir con todos los instrumentos de gestión pública ante el MEF por la indiferencia de aquellos funcionarios a cargo de las áreas de planificación y presupuesto.

Sin embargo, el año 2021, entra en vigor la Ley N°31349 para el nombramiento de docentes contratados de las universidades públicas. Cabe recalcar que los procesos de nombramiento iniciado el jueves 19 de agosto del año 2021. Los mismos, que hasta el día de hoy no concluye, motivando un claro estado de inestabilidad laboral para los docentes de las 52 universidades públicas del Perú, por no haberse actualizado el aplicativo informático Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF. Ahora, el caso de no haberse podido regularizar y ordenar los procesos de nombramiento, no es, por razones presupuestarias, porque el Estado a través del MEF destina el presupuesto en el concepto de **pagos de personal y otras obligaciones que corresponde a la genérica de gasto 2.1., para personal nombrado a su sub genérica especifica 2.1. 1 5. 1 1 (Personal nombrado docentes universitarios) en el sistema de gestión presupuestaria-clasificador económico de gastos para el año fiscal 2024,** por tal motivo los sueldos y todo tipo de remuneraciones del personal están debidamente garantizados, asegurados

y provisionados, sin alterar la estructura de gastos de ninguna universidad y por consiguiente no altera los gastos, ni se incrementan los gastos públicos para con el Estado.

Finalmente, podemos apreciar las escalas remunerativas de los docentes ordinarios "nombrados" y de los docentes contratados, de los cuales existe una brecha respecto a la diferencia sustancial de los montos según tipos y categorías para cada una de las escalas remunerativas.

Con el Decreto Supremo Nº 066-2023-EF se aprueba el nuevo monto de la remuneración mensual de los docentes ordinarios de las universidades públicas y autoriza una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para cada Año Fiscal en favor de las Universidades Públicas.

| Docente de universidades publicas | Horas (semanal-mensual) | Categoría | Régimen de dedicación | Remuneración mensual S/ |
|---|---|---|---|---|
| Docente ordinario | 40 horas | Principal | A dedicación exclusiva. A tiempo completo. | 7,813.57 |
| | 40 horas | Asociado | A dedicación exclusiva. A tiempo completo. | 4,914.25 |
| | 40 horas | Auxiliar | A dedicación exclusiva. A tiempo completo. | 4,170.50 |

Y con el Decreto Supremo N°418-2017-EF se aprueba el monto de la remuneración mensual de los docentes contratados de las universidades públicas.

| Tipo de docente contrato | Clasificación | Horas (semanal-mensual) | Carga académica | | Remuneración mensual S/ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Horas lectivas | Horas no lectivas | |
| | DC A1 | 32 | 16 | 16 | 5,956.00 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Docente contratado tipo A (DC A) | DC A2 | 16 | 8 | 8 | 2,978.00 |
| | DC A3 | 8 | 4 | 4 | 1.489.00 |
| Docente contratado tipo B (DC B) | DC B1 | 32 | 16 | 16 | 2,514.00 |
| | DC B2 | 16 | 8 | 8 | 1,257.00 |
| | DC B3 | 8 | 4 | 4 | 628.50 |

Entre los cuadros para docentes ordinarios "nombrados" y docentes contratados, comparativamente podemos notar la diferencia que existe en cada uno de los niveles remunerativos en categorías y dedicación, los docentes quienes ostentan el nombramiento en virtud de la Ley N°31349, están percibiendo sueldos actuales con los niveles de remuneración para profesores contratados, por la falta de regularización y actualización de los instrumentos de gestión de las universidades públicas que no actualizan el aplicativo informático AIRHSP los mismos que se mantienen congelados y los docentes continúan percibiendo los sueldos asignados para profesores contratados en todos los casos.

### 1.4. SUSTENTO JURÍDICO

- Constitución Política del Perú.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Ley N°30220, Ley Universitaria.
- Ley N°31349, Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las universidades públicas.
- Ley N°28740, Ley del SINEACE - Sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa

## II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley no presenta oposición alguna a la Constitución Política del Perú, ni con ninguna otra norma legal, más bien, su entrada en vigor afirma su integración al ordenamiento jurídico produciendo sus efectos de eficacia, materializando la modificación de la realidad actual de los docentes de las universidades públicas respecto a la conversión de plazas docentes a tiempo completo en el aplicativo informático del Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), para el proceso de nombramientos que autoriza la Ley N° 31349. Por consiguiente, la presente ley se aplicará sin perjuicio de los regímenes laborales vigentes, también fortalecerá el derecho de los trabajadores, especialmente a los docentes universitarios de las 52 universidades públicas en el Perú.

## III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley, no incrementara gastos de ninguna índole al tesoro público, debido a que el objeto y finalidad de la ley es autorizar la modificación de la conversión de plazas y perfeccionarlas en todo el ámbito del sistema universitario, toda vez, que es una actividad técnico-administrativa enmarcada en cada una de las funciones generales y especificas del personal de las áreas de planificación y de presupuesto de cada universidad pública del país; esta labor está correctamente financiada en los presupuestos administrados y gestionados en cada institución universitaria involucrada en el proceso de nombramiento ordenado y autorizado con la Ley N° 31349.

La puesta en vigor en este proceso de conversión y perfeccionamiento respectivamente, tendrá una implicancia y efectos económicos positivos; primero, porque fortalecerá la disposición y enriquecimiento de las capacidades propias de la gestión docente, entre ellas las capacidades técnicas y analíticas, las capacidades comunicacionales y conceptuales, entre otras, las mismas que van a asegurar una máxima eficiencia en la función docente por el estímulo que debe percibir; dada su estabilidad laboral a través del tiempo; segundo, las universidades públicas del país, estarán dotadas de profesionales altamente calificados, los mismo que van a mejorar continuamente la capacidad operativa académica, educacional e institucional.

## IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de ley es concordante con los lineamientos de política en los aspectos económicos, sociales, culturales, laborales, entre otros; de tal manera, que estas deberán gestionarse con la implicancia de garantizar el desarrollo de la nación; por esta razón, el conjunto de políticas que concentra el Estado entre ellas, especialmente en la educación deberán enfocarse en la atención a las áreas de satisfacción social nutriendo la economía y la felicidad de sus habitantes quienes la conforman.

Bajo esta perspectiva el estado en lo concerniente a la equidad y la justicia fomenta lo siguiente:

- Política 11. *PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN*, esta política señala que el estado se compromete a la búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales. Así como, realizar las acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social.
- Política 14. *ACCESO AL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO*, se refiere estrictamente a la mejora en los derechos y condiciones laborales de quienes ejecutan una función, así como también su incorporación en el mercado laboral.