



**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA E
INCORPORA EL ARTICULO 96-D DE LA LEY N°
30220 LEY UNIVERSITARIA.**

El Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA E INCORPORA EL ARTICULO 96-D DE LA LEY N°
30220 LEY UNIVERSITARIA.**

Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley.

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto incorporar el incentivo laboral del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estimulo (CAFAE), en favor de todos los docentes universitarios de todas las universidades del territorio nacional.

Artículo 2. Se incorporar el artículo 96-D de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

Se incorpora el artículo 96-D de la ley N° 30220 Ley Universitaria, en los siguientes términos:

Artículo 96-D. Incentivo Único Laboral del Fondo de Asistencia y Estimulo (CAFAE)

Los docentes de las universidades públicas y docentes de las fuerzas armadas tienen derecho a percibir el Incentivo Único Laboral del Fondo de Asistencia y Estimulo (CAFAE).

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, establece el monto único por este incentivo al docente universitario.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL.

PRIMERA. Implementación.

La implementación de la presente ley, se financia con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas, los descuentos de las tardanzas o inasistencias al centro laboral, donaciones y legados, los cuales constituyen el fondo de asistencia y estímulo de los docentes universitarios; sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

SEGUNDO. Estados Financieros.

Los comités de administración de los fondos de Asistencia y Estimulo, de las diversas universidades públicas, presentaran al titular de la entidad y a la contraloría general de la republica sus estados financieros debidamente auditados al termino de cada ejercicio anual, con cuentas separadas con cuentas de los docentes y las cuentas del régimen 276.

Lima, diciembre de 2024.



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 10:39:57-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 16:28:57-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 18:14:40-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 16:28:24-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 10:13:06-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 11:24:45-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/01/2025 10:16:47-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **10** de **enero** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 9883/2024-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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

A) CONTEXTO HISTÓRICO Y LEGAL

La **Ley N° 23733, Ley Universitaria**, publicada el 9 de diciembre de 1983, estableció un marco integral de derechos, beneficios económicos y sociales se establecía los incentivos a favor de los docentes universitarios:

DE LOS INCENTIVOS

Art. 373°.- La Universidad procurará un régimen de incentivos que estimule y reconozca los esfuerzos del personal en la realización de su vocación de servicios.

Art. 374°.- En ceremonia especial, el día del Servidor Público, se distinguirá al personal que hubiera destacado en el año por su puntualidad o producción intelectual sobre temas relativos a mejorar las técnicas de trabajo. En esta ceremonia se distinguirá al personal que se hubiera jubilado o cesado por límite de edad o enfermedad que lo inhabilite en absoluto para el trabajo Art.

375°.- La Universidad facilitará la edición de trabajos calificados, sobre administración universitaria que fueran formulados por los servidores administrativos. Para tal efecto, se organizará concursos y podrán celebrarse contratos con sus autores.¹

En cuanto a las **remuneraciones**, la ley garantizaba que las remuneraciones básicas no pudieran ser reducidas, proporcionando estabilidad económica a los docentes. Además, contemplaba una bonificación mensual por preparación de clases y evaluación equivalente al 30% de la remuneración total. Para los profesores que trabajaban en zonas de frontera, selva, áreas rurales o lugares de difícil acceso, se

¹ <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/23733.pdf>

establecía una bonificación por zona diferenciada del 10% de la remuneración permanente por cada concepto, con un máximo acumulable de tres. Asimismo, al momento del cese, se otorgaba una **remuneración compensatoria por tiempo de servicios (CTS)**, equivalente a un sueldo básico por cada año completo o fracción mayor a seis meses trabajados.

La ley también otorgaba **bonificaciones adicionales**, incluyendo dos remuneraciones íntegras al cumplir 20 años de servicio para las mujeres y 25 años para los varones, y tres remuneraciones íntegras al alcanzar 25 años de servicio para las mujeres y 30 años para los varones. Además, garantizaba subsidios por luto y gastos funerarios, tanto para el docente como para sus familiares, asegurando apoyo económico en momentos críticos.

Durante las festividades, los docentes recibían **gratificaciones adicionales**. Estas consistían en el pago de una remuneración total permanente durante Fiestas Patrias, Navidad y Escolaridad (en marzo), representando un importante incentivo económico para los profesores en fechas de gran significación familiar y cultural.

En términos de **seguridad social**, los docentes tenían derecho a asistencia médica y a pensiones de cesantía y jubilación, las cuales se nivelaban automáticamente con las remuneraciones vigentes de los profesores en servicio activo. Este beneficio aseguraba una vejez digna y libre de incertidumbre económica.

Para el desarrollo profesional, la ley promovía múltiples oportunidades de **formación y perfeccionamiento**. Estas incluían becas para estudios de maestría, doctorado y especialización, así como cursos de perfeccionamiento y especialización profesional organizados por el

Ministerio de Educación. Estas iniciativas permitían a los docentes mantenerse actualizados y competitivos en su carrera profesional².

Además, la ley establecía **descuentos y beneficios especiales**. Los docentes gozaban de un 50% de descuento en las tarifas de transporte del Estado y en espectáculos culturales. También tenían acceso a créditos preferenciales avalados por el Ministerio de Educación, lo que facilitaba la realización de proyectos personales y profesionales, como la compra de viviendas. En este contexto, destacó la implementación del "Proyecto Especial de Vivienda Magisterial", un programa autónomo destinado a la construcción y financiamiento de viviendas propias para los docentes.

En resumen, la Ley N° 24029 representó un compromiso del Estado con los docentes peruanos, ofreciendo un sistema de incentivos económicos, bonificaciones y programas sociales que buscaban mejorar su calidad de vida, respaldar su desarrollo profesional y reconocer su labor como agentes clave en la formación de las futuras generaciones. Este marco legal respondió a sus necesidades inmediatas, mientras sentaba bases sólidas para su estabilidad y progreso a largo plazo³.

B) EVOLUCIÓN DEL MARCO LEGAL SOBRE INCENTIVOS LABORALES EN EL SECTOR EDUCATIVO

En 1998, mediante la Resolución Ministerial N° 169-98-ED, se aprobó el Reglamento Interno del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estimulo de los Trabajadores del Sector Educación (CAFAE-SE) y sus Sub-CAFAES, consolidando un sistema de beneficios laborales que fomentaba el bienestar y la eficiencia del personal docente y administrativo. Uno de los elementos clave de este sistema era la utilización de los fondos recaudados por descuentos aplicados a los trabajadores por tardanzas, inasistencias y multas de carácter disciplinario, los cuales se distribuían en un 40% para el CAFAE-SE y un

²<https://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley24029.php>

³<https://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley24029.php>

60% para los Sub-CAFAES, permitiendo una administración descentralizada y eficiente de los recursos⁴.

Estos fondos se destinaban a otorgar incentivos económicos, como préstamos para financiar estudios de capacitación, asistencia por gastos imprevistos de salud, vivienda de interés social y emergencias por desastres naturales. Además, se promovían actividades recreativas, culturales y educativas, así como inversiones en bienes muebles e inmuebles que fortalecían el patrimonio y la sostenibilidad del CAFAE-SE. Este sistema no solo reconocía el esfuerzo y compromiso del personal del sector educación, sino que también garantizaba el acceso a servicios múltiples diseñados para mejorar su calidad de vida y productividad laboral.

En 2004, mediante la **Resolución Ministerial N° 0558-2004-ED**, se introdujeron modificaciones significativas al Reglamento Interno del CAFAE-SE y Sub-CAFAES de los Trabajadores del Sector Educación. Uno de los cambios clave fue la redistribución de los recursos provenientes de los descuentos aplicados a los trabajadores del sector por tardanzas, inasistencias y multas disciplinarias. Antes de esta modificación, dichos recursos se distribuían en un 40% para el CAFAE-SE y un 60% para los Sub-CAFAES. Sin embargo, la resolución ajustó esta proporción, asignando solo un 20% al CAFAE-SE y aumentando al 80% la proporción destinada a los Sub-CAFAES. Este cambio buscaba fortalecer las capacidades de los Sub-CAFAES para implementar acciones más directas en beneficio del personal educativo⁵.

Asimismo, la resolución estableció nuevas disposiciones para garantizar el cumplimiento de esta redistribución. Los Sub-CAFAES adquirieron la responsabilidad de depositar mensualmente el 20% correspondiente al CAFAE-SE y gestionar de manera autónoma el 80% de los recursos

⁴<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3749351/RM%20N%C2%80%20169-98-ED.pdf.pdf>

⁵<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/147135/0558-2004-ED-16-10-2012121711-RM-0558-2004-ED.pdf>

restantes para acciones educativas, recreativas y de asistencia laboral. Estas modificaciones se implementaron progresivamente, asegurando que las tesorerías de los Sub-CAFAES cumplieran con los depósitos correspondientes antes de la plena vigencia de la norma.

Este ajuste en la redistribución de los recursos del CAFAE-SE evidenció la importancia de los fondos para garantizar el bienestar del personal docente y administrativo, pero también representó un cambio en la autonomía de los Sub-CAFAES para priorizar inversiones en sus respectivas jurisdicciones⁶.

En el año 2022, la promulgación de la **Ley N° 31585** representó un avance significativo para los trabajadores amparados bajo el **Decreto Ley 276**, al incorporar el **incentivo del CAFAE** al cálculo de la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**. Esta medida buscó aliviar una situación que por décadas había sido motivo de indignación: las sumas irrisorias que los trabajadores de este régimen recibían al momento de cesar sus labores en el sector público. Tal como afirmó el congresista impulsor de la ley, con esta inclusión, los beneficiarios finalmente contarían con un apoyo económico más digno al concluir su vínculo laboral⁷.

Este cambio no solo favoreció a los trabajadores administrativos, sino que también se extendió a sectores esenciales como el **personal de salud, docentes universitarios, Fuerzas Armadas y Policía Nacional**, incluyendo tanto trabajadores permanentes como eventuales. Además, se incluyeron a los pensionistas amparados por regímenes históricos como las leyes 15117, 19846, 20530 y 28091, quienes, por años, habían enfrentado discriminación laboral traducida en bajos ingresos. No obstante, cabe resaltar que el financiamiento de esta ley se estructuró sin exigir recursos adicionales al Tesoro Público, asignando los costos a

⁶<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/147135/0558-2004-ED-16-10-2012121711-RM-0558-2004-ED.pdf>

⁷<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzY5NjQ=/pdf>

los presupuestos institucionales de las entidades involucradas y garantizando su implementación de manera progresiva. Esto subrayó la importancia de la gestión eficiente de recursos dentro de las entidades estatales, especialmente en un contexto de históricas desigualdades salariales.

C) INCORPORACIÓN DEL CAFAE EN OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS.

Lo que más llama la atención es la aparente falta de voluntad por parte de los gestores responsables de atender estas demandas. En lugar de buscar soluciones concretas, muchas veces se justificaba la situación con el argumento de que los trabajadores del régimen 276 ya percibían un monto superior a la escala mínima, lo cual resultaba en una posición cómoda y conformista. Esta actitud no solo reflejaba una falta de empatía hacia los trabajadores, sino también una incapacidad de los representantes y gestores públicos para negociar y gestionar los recursos públicos en beneficio de los trabajadores. La situación llevaba a muchos a cuestionar si los encargados de estas gestiones, incluidos los gerentes de SERVIR y los representantes en los comités del CAFAE, realmente tenían el compromiso o la experiencia **necesaria para mejorar las condiciones laborales.**

Según, el Sindicato de Trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú la incorporación del CAFAE en otras entidades públicas dejó en evidencia una marcada desigualdad en la distribución de los incrementos de incentivos laborales. Mientras ministerios como el del Medio Ambiente lograron, a través del DS N° 177-2012-EF, aprobar una nueva escala de incentivos económicos significativamente elevada, los trabajadores del régimen 276 quedaron relegados sin ningún incremento tangible en sus ingresos. Este contraste resultaba particularmente indignante para estos últimos, quienes, pese a su labor y compromiso, no veían reflejado ningún esfuerzo por mejorar sus condiciones económicas. La crítica radica en cómo otras entidades lograban gestionar sus recursos

institucionales de forma eficiente para incrementar el CAFAE, mientras en otras áreas del sector público esta posibilidad parecía completamente ausente⁸.

Figura 1: Incentivos CAFAE, Ministerio del Medio Ambiente

NIVEL	INCENTIVO LABORAL (Nuevos Soles)
Funcionarios	
F-5	9 000,00
F-4	8 000,00
F-3	7 500,00
F-2	7 000,00
F-1	6 500,00
Profesionales	
SP-A	5 500,00
SP-B	5 500,00
SP-C	5 500,00
SP-D	5 200,00
SP-E	5 200,00
SP-F	5 200,00
Técnicos	
ST-A	3 500,00
ST-B	3 500,00
ST-C	3 500,00
ST-D	3 200,00
ST-E	3 200,00
ST-F	3 200,00
Auxiliares	
SA-A	2 500,00
SA-B	2 500,00
SA-C	2 500,00
SA-D	2 200,00
SA-E	2 200,00
SA-F	2 200,00

D) SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

La carrera de los docentes universitarios en el Perú está regulada por la Ley Universitaria, que establece principios y normas que rigen tanto a los docentes del sector público como privado. Para los docentes universitarios de universidades estatales, la Ley Universitaria define los niveles y los requisitos para su ascenso dentro de la carrera docente, lo que incluye criterios como la antigüedad, el desempeño, y la labor de investigación. Esta carrera está estructurada de forma mixta, con tres grupos de docentes: los **profesores ordinarios**, **extraordinarios**, y

⁸<http://sitbin.blogspot.com/2012/09/ministerio-del-medio-ambiente-aprueba.html>

contratados. Los docentes ordinarios, quienes gozan de mayor estabilidad laboral, se dividen en tres categorías: auxiliares, asociados y principales, y su ascenso se basa en el tiempo de servicio y el cumplimiento de requisitos específicos, como la obtención de títulos académicos como Maestro o Doctor y la realización de trabajos de investigación⁹.

Figura 2: Organización de la carrera de los docentes universitarios

Cuadro 22

Organización de la Carrera de los Docentes Universitarios

Grupo	Niveles	Criterio
Profesores ordinarios	• Auxiliar (3 años) • Asociado (5 años) • Principal (7 años)	Antigüedad y grado académico
Profesores extraordinarios	• Visitante • Investigador • Honorario • Emérito	A criterio de cada entidad
Profesores contratados	Prestan servicios a plazo determinado y bajo condiciones predeterminadas	A criterio de cada entidad

Elaboración: SERVIR - GPGRH

El ingreso a la carrera como profesor ordinario requiere pasar por un concurso público, en el cual se evalúan los méritos y la capacidad del docente. Una vez dentro de la carrera, los profesores tienen derecho a ascender en función del tiempo de servicio y los resultados de las evaluaciones de desempeño. La Ley Universitaria también establece la capacitación continua como una obligación para los docentes, destacando la necesidad de mantenerse al día con el avance de sus campos de especialización y de realizar investigaciones¹⁰.

⁹[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR - El servicio civil peruano - Cap2.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.PDF)
¹⁰[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR - El servicio civil peruano - Cap2.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.PDF)

Las universidades públicas deben garantizar que las remuneraciones de los profesores se ajusten a las equivalencias con los magistrados judiciales, y que los salarios de los profesores principales a tiempo completo no sean inferiores a los de un Juez de Primera Instancia. Además, los docentes a tiempo completo pueden recibir bonificaciones adicionales y otros incentivos, como el reconocimiento de tiempo adicional por formación académica, y unas vacaciones de sesenta días por cada quince años de servicio¹¹.

El expediente N.º 00023-2007-PI/TC correspondía a una sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, emitida el 15 de octubre de 2008, en respuesta a una demanda de inconstitucionalidad presentada por la Federación Nacional de Docentes Universitarios del Perú y más de cinco mil ciudadanos. La demanda impugnaba diversos artículos de los Decretos de Urgencia 033-2005 y 002-2006, los cuales regulaban el Programa de Homologación de remuneraciones para docentes universitarios de las universidades públicas¹².

Los demandantes argumentaban que las disposiciones impugnadas vulneraban principios constitucionales, como la igualdad ante la ley y el derecho a una remuneración justa, al establecer criterios que consideraban discriminatorios y que no garantizaban una adecuada equiparación salarial con los magistrados del Poder Judicial, tal como lo establecía la Ley Universitaria N.º 23733.

El Tribunal Constitucional, tras analizar los argumentos y las normas cuestionadas, declaró la inconstitucionalidad de ciertos artículos de los mencionados decretos de urgencia. Además, enfatizó la obligación del Estado de cumplir con la homologación de las remuneraciones de los docentes universitarios conforme a lo dispuesto en la Ley Universitaria, subrayando la importancia de respetar los derechos laborales y

¹¹<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR - El servicio civil peruano - Cap2.PDF>

¹²<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR - El servicio civil peruano - Cap2.PDF>

garantizar una remuneración equitativa para el personal docente de las universidades públicas.

Esta sentencia sentó un precedente significativo en la defensa de los derechos laborales de los docentes universitarios en el Perú, reafirmando la necesidad de que las políticas salariales se ajusten a los mandatos legales y constitucionales, y asegurando una remuneración justa y equitativa para este sector.

En septiembre de 2024, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) del Perú aprobó un incremento en las remuneraciones de los docentes universitarios de las universidades públicas, vigente desde ese mismo mes. Según el Decreto Supremo N° 164-2024-EF, las nuevas remuneraciones mensuales para los docentes ordinarios quedaron establecidas de la siguiente manera¹³:

- **Profesor Principal** con dedicación exclusiva o a tiempo completo: S/ 8,869.82.
- **Profesor Asociado** con dedicación exclusiva o a tiempo completo: S/ 5,820.50.
- **Profesor Auxiliar** con dedicación exclusiva o a tiempo completo: S/ 5,233.00.

Para los docentes contratados, las remuneraciones varían según la categoría y la carga académica:

- **Docente Contratado Tipo A:**
 - DC A1 (32 horas semanales): S/ 6,850.00.
 - DC A2 (16 horas semanales): S/ 3,425.00.
 - DC A3 (8 horas semanales): S/ 1,713.00.
- **Docente Contratado Tipo B:**
 - DC B1 (32 horas semanales): S/ 3,133.00.

¹³<https://www.infobae.com/peru/2024/09/17/aumento-de-sueldo-docente-2024-profesores-principales-de-universidades-recibiran-casi-s-9-mil-mensuales-desde-este-ano-asegura-el-minedu/#:~:text=De%20acuerdo%20al%20Decreto%20Supremo,%2C%20S/%205%20mil%20233.>

- DC B2 (16 horas semanales): S/ 1,566.00.
- DC B3 (8 horas semanales): S/ 782.50.

Este ajuste salarial se aplicó a 52 universidades públicas del país y se financió mediante una transferencia de S/ 36,332,196.00, destinada a cubrir el incremento de remuneraciones para el período de septiembre a diciembre de 2024. La medida buscó reconocer y mejorar las condiciones laborales de los docentes universitarios, asegurando una compensación más acorde con sus responsabilidades académicas.

ALCANCE

Según el Ministerio de Educación en el 2022, hay **66,767 docentes universitarios**, de los cuales **35% son mujeres** y **65% son hombres**. La distribución por tipo de universidad muestra que **24,248 docentes trabajan en universidades públicas**, mientras que **42,519 están en universidades privadas**. Además, se destaca el nivel académico de los docentes: **4,185 son investigadores**, **40,155 cuentan con una maestría** y **13,649 poseen un doctorado**, evidenciando un alto nivel de formación en el sistema universitario¹⁴.

En cuanto a la distribución por edades, los docentes en universidades públicas presentan un rango más equilibrado en comparación con los de universidades privadas. Por ejemplo, en las universidades públicas, el 20.2% de los docentes tienen hasta 45 años, mientras que en las privadas este grupo representa el 43.1%. Asimismo, el porcentaje de docentes mayores de 65 años es mayor en las universidades públicas (26.9%) en comparación con las privadas (6.6%).

Figura 3: Docentes universitarios en cifras

¹⁴<https://www.linkedin.com/pulse/en-per%C3%BA-hay-m%C3%AAs-de-66-mil-docentes-universitarios-y-santiago/>



PERÚ
Ministerio de Educación



Siempre
con el pueblo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2001 - 2024

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El **Incentivo Único Laboral del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE)** no se otorga de manera directa y generalizada a los **docentes universitarios** en el Perú. Este incentivo, regulado en el ámbito de la administración pública, está destinado principalmente a los trabajadores administrativos, excluyendo a los más de 66 mil docentes universitarios de sus beneficios. Esta situación genera una disparidad en el reconocimiento de las funciones adicionales que los docentes desempeñan, afectando su motivación y bienestar económico.

Los docentes universitarios no solo se dedican a la enseñanza y la investigación, sino que también asumen responsabilidades administrativas y de gestión dentro de las universidades. Estas funciones incluyen la participación en órganos de gobierno, la coordinación de programas académicos y la gestión de proyectos de proyección social. Sin embargo, a pesar de estas contribuciones, la normativa vigente no contempla su inclusión en los beneficios del CAFAE, lo que evidencia una falta de reconocimiento institucional hacia su labor integral.

La exclusión de los docentes universitarios del CAFAE también tiene implicaciones económicas significativas. A pesar de los incrementos salariales aprobados en los últimos años, como el Decreto Supremo N° 123-2024-EF que establece nuevos montos de remuneración para los docentes ordinarios y contratados de las universidades públicas, estos aumentos no compensan adecuadamente las funciones administrativas adicionales que realizan. La falta de acceso al CAFAE agrava esta situación, generando una brecha salarial en comparación con otros trabajadores del sector público que sí reciben este incentivo.

Además, la no inclusión de los docentes universitarios en el CAFAE puede afectar la calidad educativa y la gestión institucional. La falta de incentivos para las funciones administrativas puede disminuir la eficiencia en la gestión universitaria y la implementación de proyectos académicos y sociales. Esto, a su vez, impacta negativamente en el desarrollo institucional y en la formación integral de los estudiantes.

En conclusión, la exclusión de los docentes universitarios del Incentivo Único Laboral del CAFAE representa una inequidad en el reconocimiento de sus funciones administrativas y afecta su bienestar económico y profesional. Es necesario revisar la normativa vigente para incluir a los docentes universitarios en los beneficios del CAFAE, reconociendo su

labor integral y contribuyendo a una gestión universitaria más eficiente y equitativa.

III. IMPORTANCIA DEL FONDO DE ASISTENCIA Y ESTÍMULO (CAFAE)

El **Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE)** es un órgano permanente e independiente en el Perú, destinado a mejorar el bienestar de los trabajadores del sector público y sus familias. Sus principales funciones incluyen la dirección, normatividad, administración, supervisión, asesoría y control de los fondos de asistencia y estímulo para los empleados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.

A través del CAFAE, se otorgan diversos beneficios que pueden ser mensuales u ocasionales, y se presentan en diferentes formas, como incentivos, estímulos, retribuciones, asignaciones, bonificaciones o dietas. La asistencia proporcionada abarca aspectos educativos, familiares, recreativos, deportivos, alimentarios y económicos, y puede ser reembolsable o no, según el caso.

Los programas de bienestar social del CAFAE están orientados a satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, incluyendo alimentación durante la jornada laboral, movilidad, salud, vivienda, subsidios por escolaridad, vestimenta adecuada, promoción cultural y deportiva, préstamos sociales, y subsidios por fallecimiento.

Además, el CAFAE ofrece incentivos laborales para promover un mejor desempeño, como reconocimientos por acciones excepcionales, becas o préstamos para estudios, programas de turismo interno, y apoyo en la publicación de trabajos de interés especial para la entidad estatal.

3.1. JUSTIFICACIÓN SOCIAL Y EDUCATIVA

El **CAFAE** (Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo)

se configura como un beneficio que busca brindar incentivos económicos y asistenciales a los trabajadores del sector público, conforme al régimen del Decreto Legislativo N° 276. Según el **Informe Técnico N° 650-2019-SERVIR-GPGSC**, se establece que estos incentivos no tienen carácter remunerativo, pensionable ni compensatorio.

Además, su otorgamiento depende de criterios como la ocupación de una plaza administrativa, un vínculo laboral vigente y la no percepción de otros beneficios similares, como bonos de productividad. Sin embargo, esta exclusión explícita de los docentes universitarios, regulados por la Ley Universitaria y categorizados como profesionales de una carrera especial, plantea importantes cuestionamientos¹⁵.

En primer lugar, debe destacarse que los docentes universitarios son un pilar esencial del desarrollo educativo superior en el país. Su rol no solo abarca la enseñanza, sino también la investigación y la contribución a la formación académica y profesional de futuros líderes. Sin embargo, la exclusión de estos profesionales del CAFAE, argumentada en función de que pertenecen a un régimen especial, resulta discriminatoria y contradictoria frente al espíritu del incentivo: garantizar el bienestar y la motivación laboral de los trabajadores públicos. En este sentido, si el CAFAE se otorga para estimular y apoyar a los servidores administrativos, ¿por qué no extenderlo a los docentes universitarios, cuya labor impacta directamente en el progreso científico y social del país?

En segundo lugar, el análisis técnico de SERVIR se basa en la interpretación restrictiva de la normativa. Al establecer que los beneficios del CAFAE no aplican a las carreras especiales, se prioriza un enfoque administrativo por encima de las necesidades reales de los trabajadores. Los docentes universitarios enfrentan múltiples desafíos económicos y

¹⁵<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1372988/Informe%20T%C3%A9cnico%20650-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>

laborales, como la brecha en las remuneraciones y las limitadas oportunidades de financiamiento para investigación. Si bien la Ley Universitaria establece otros mecanismos de incentivo, estos no alcanzan la universalidad y regularidad del CAFAE. Además, el argumento de que este incentivo es exclusivo para servidores administrativos contradice el principio de igualdad de trato en el sector público.

Es preciso resaltar que si bien las funciones principales de los docentes universitarios son académicas (docencia, investigación y capacitación), también tienen responsabilidades administrativas relacionadas con la gestión universitaria. Estas tareas refuerzan su papel integral en el desarrollo de las universidades públicas y privadas, lo que podría ser un argumento para incluirlos dentro del ámbito de beneficios como el **CAFAE**, que reconoce esfuerzos en actividades laborales adicionales al rol principal¹⁶.

3.2. Participación en la Gestión Universitaria: La Ley Universitaria establece que los docentes universitarios pueden participar en la gestión universitaria a través de órganos de gobierno y administración, como los Consejos de Facultad y Consejo Universitario. Estas instancias requieren la presencia de docentes para contribuir en la toma de decisiones relacionadas con el funcionamiento académico y administrativo de la universidad.

Cargos Directivos o Administrativos:

- Los docentes pueden ser designados para ocupar cargos administrativos, como decanos, jefes de departamentos académicos, directores de institutos, centros o laboratorios, y otras responsabilidades de gestión que requieran su experiencia y conocimiento.
- Estas funciones tienen un carácter temporal y complementario a

¹⁶https://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria_04_02_2022.pdf

su labor académica. Según la ley, los docentes con dedicación exclusiva o tiempo completo pueden asumir responsabilidades administrativas, pero sin abandonar sus funciones de docencia o investigación.

Administración Académica: Además de las funciones puramente académicas, los docentes también participan en actividades de planificación, seguimiento y evaluación de programas académicos y proyectos de investigación, que son actividades administrativas inherentes a su función educativa.

Capacitación y Supervisión del Personal Académico: En algunos casos, los docentes universitarios pueden encargarse de coordinar y supervisar al personal académico, como jefes de práctica y asistentes, lo cual incluye tareas administrativas relacionadas con la evaluación y asignación de roles.

Proyección Social y Extensión Universitaria: La gestión de programas de proyección social y extensión universitaria implica actividades administrativas que requieren la organización y planificación de proyectos, la coordinación con entidades externas y la supervisión del cumplimiento de objetivos institucionales.

Por otro lado, el informe técnico omite considerar las contribuciones multidimensionales de los docentes universitarios al sistema público. Aunque están categorizados en una "carrera especial," su inclusión en el CAFAE podría potenciar su desempeño y compromiso con el sistema educativo estatal. Esto se hace más evidente al analizar que otras entidades, como los servidores administrativos, sí pueden beneficiarse de este incentivo económico, a pesar de que el impacto directo de sus funciones en la sociedad no es equiparable al de los docentes.

Adicionalmente, la progresividad en los derechos laborales es un principio fundamental reconocido por el derecho laboral internacional y nacional. En este marco, negar el acceso al CAFAE a los docentes universitarios perpetúa un esquema de desigualdad. El hecho de que el financiamiento de este beneficio dependa del presupuesto institucional no debe ser una barrera para su implementación. Tal como se observa en otros sectores, los mecanismos administrativos permiten reasignar recursos para garantizar incentivos económicos justos y adecuados. Entonces, ¿por qué no aplicar esta lógica a favor de los docentes universitarios?

También es pertinente señalar que las condiciones laborales de los docentes universitarios, especialmente en universidades públicas, a menudo son desfavorables. Las largas horas de trabajo, la dedicación exclusiva y las expectativas de producción científica no son proporcionalmente compensadas. Incorporarlos al CAFAE no solo representaría un acto de justicia laboral, sino que también contribuiría a mejorar su calidad de vida y, por ende, su productividad.

En suma, el CAFAE debería extenderse a los docentes universitarios por varias razones: su impacto directo en el desarrollo del país, la equidad en los derechos laborales, y la necesidad de reforzar su bienestar económico. Este cambio requeriría ajustes normativos que incluyan a los docentes como beneficiarios y un enfoque más inclusivo en la interpretación de las políticas públicas. En última instancia, reconocer a los docentes universitarios como beneficiarios del CAFAE no es solo una cuestión técnica, sino un compromiso con la excelencia educativa y la justicia social.

IV. LA NECESIDAD Y LA JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

La presente iniciativa legislativa se justifica en la necesidad de garantizar

la equidad en el acceso a beneficios económicos complementarios, específicamente el Incentivo Único Laboral del Fondo de Asistencia y Estimulo (CAFAE), para los docentes universitarios de las universidades públicas del país. Actualmente, este incentivo, concebido para reconocer y estimular el desempeño de los servidores públicos, no incluye a los docentes universitarios, a pesar de que estos realizan funciones administrativas, investigativas y de formación educativa que son cruciales para el desarrollo del sistema universitario y la sociedad en general. Esta exclusión crea una desigualdad que vulnera el principio de igualdad ante la ley, perjudicando tanto a los docentes como a la calidad del sistema educativo superior.

La justificación de esta propuesta radica en el impacto positivo que tendría la incorporación de los docentes universitarios al beneficio del CAFAE, reconociendo su trabajo no solo como formadores de profesionales, sino también como gestores de conocimiento y desarrollo en las universidades públicas. Según la Ley Universitaria, los docentes universitarios cumplen funciones que van más allá de la enseñanza, como la investigación, la administración académica y el desarrollo de actividades de extensión universitaria. Estas funciones son esenciales para el funcionamiento integral de las universidades y son comparables a las actividades que realizan otros servidores públicos que ya reciben este incentivo. Incluir a los docentes universitarios en el CAFAE no solo sería un acto de justicia, sino que también fomentaría el compromiso, la estabilidad y el desempeño en su labor.

Asimismo, esta iniciativa aborda una problemática histórica de precariedad laboral en el sector educativo superior, en la que los docentes universitarios han sido excluidos de diversos beneficios que sí se otorgan a otros servidores públicos. La falta de incentivos económicos adecuados ha generado una situación de desventaja económica que desmotiva a los profesionales y afecta la calidad de la educación universitaria. Incorporar

el CAFAE para este sector no solo busca equiparar sus derechos laborales, sino que también contribuirá al fortalecimiento de las universidades públicas como pilares del desarrollo nacional.

Finalmente, la propuesta legislativa no demandará la creación de nuevas partidas presupuestales, ya que el financiamiento se realizará con cargo a los presupuestos institucionales de las universidades públicas, siguiendo el modelo aplicado en otras entidades públicas. Este aspecto asegura la viabilidad de la medida sin comprometer recursos adicionales del Tesoro Público, respetando así los principios de sostenibilidad fiscal y responsabilidad financiera. En ese sentido, esta iniciativa no solo es necesaria y justa, sino también técnicamente viable y coherente con los objetivos de desarrollo y fortalecimiento de la educación superior pública en el Perú.

V. MARCO NORMATIVO.

- Art. 23° y 24° de la Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220 Ley Universitaria.
- Ley N° 31585, Ley que incorpora el Incentivo Único CAFAE al cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios-CTS, (...)
- Decreto Supremo N° 006-65-PM-INAP, que aprueba Normas que deben Ajustarse a las Organizaciones del Sector Público para la Aplicación de los Fondos de Asistencia y Estímulo.
- Decreto Supremo N° 110-2001-EF, precisa que los incentivos y/o entregas, programas o actividades de bienestar aprobadas en el marco del D.S. N° 005- 90-PCM, no tiene naturaleza remunerativa.
- Decreto Supremo N° 050-2005-PCM, precisa que los incentivos o asistencia económica otorgada por CAFAE, son percibidos por todo servidor público que ocupe una plaza presupuestada de CAP.

VI. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa está alineada con los principios y mandatos establecidos en la Constitución Política del Perú, particularmente en lo relacionado con la igualdad de derechos y el trato equitativo para los trabajadores del sector público. Asimismo, respeta los principios del Estado de Derecho y la jerarquía normativa, al incorporar disposiciones complementarias a la Ley Universitaria N° 30220 sin contravenir las normativas vigentes, sino más bien fortaleciendo el marco jurídico relacionado con los derechos laborales de los docentes universitarios. Esta armonización legal asegura que la medida se implemente dentro de un contexto normativo sólido y coherente, sin generar conflictos con otras disposiciones legales aplicables.

Además, esta iniciativa refuerza el marco normativo que regula la política integral de incentivos laborales, asegurando que los docentes universitarios de las universidades públicas tengan acceso a beneficios equivalentes a los otorgados a otros servidores públicos bajo regímenes similares. Este efecto no solo fortalece la protección de los derechos laborales, sino que también fomenta una cultura de igualdad y respeto en el sector público, lo que se traduce en un avance significativo hacia un sistema laboral más inclusivo y justo.

VII. ANALISIS COSTO - BENEFICIO

La presente propuesta legislativa no irroga gasto adicional alguno al erario nacional, pues no existe inversión que se tenga que hacer que genere gasto al fisco, ya que se trata de una incorporación del artículo 96-D a la ley N° 30220 Ley Universitaria, a efectos de otorgarle un trato igualitario frente a otros regímenes laborales, respecto a la regulación de la política integral con el sentido de equidad y justicia.

Desde el enfoque del beneficio social, la medida permitirá corregir las desigualdades históricas entre los regímenes laborales de los servidores

públicos. Los docentes universitarios de las universidades públicas, quienes desempeñan funciones fundamentales en la formación académica, la investigación y la gestión administrativa, podrán acceder al incentivo del CAFAE, lo que reforzará su motivación, productividad y compromiso con el desarrollo del sistema educativo superior. Esta incorporación contribuirá directamente a mejorar las condiciones laborales de los docentes y, por ende, a fortalecer la calidad educativa y la competitividad de las universidades públicas.

Además, esta medida beneficiará indirectamente a toda la sociedad, al fortalecer el sistema de educación superior público y contribuir a la formación de profesionales e investigadores de alta calidad. Al equiparar los derechos laborales de los docentes universitarios con los de otros servidores públicos, se crea un entorno más justo y competitivo, que puede atraer y retener a profesionales altamente calificados en el ámbito docente, reduciendo la fuga de talento hacia otros sectores o universidades privadas. Esto, a su vez, impactará positivamente en la generación de conocimiento, innovación y desarrollo regional y nacional.

VIII. VINCULACIÓN AL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa está estrechamente vinculada a la Segunda Política del Estado del Acuerdo Nacional, que promueve la equidad y justicia social, con un énfasis particular en dos aspectos fundamentales.

- **El numeral 11**, orientado a garantizar la igualdad de oportunidades sin discriminación, alinea esta propuesta legislativa con el objetivo de combatir toda forma de exclusión o diferenciación injustificada en el ámbito laboral. Este compromiso reafirma que todos los trabajadores, incluidos los

docentes universitarios, deben acceder a los mismos derechos y beneficios laborales, promoviendo un entorno laboral justo y equitativo.

- **El numeral 14**, referido al acceso a un empleo pleno, digno y productivo, asegurando que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor se aplique sin distinciones. Al incorporar beneficios como el CAFAE para los docentes universitarios de universidades públicas, se establece un precedente de igualdad y reconocimiento, alineándose con la agenda legislativa que prioriza la erradicación de cualquier tipo de discriminación basada en género, condición económica, raza, opinión o cualquier otra característica. Esto fortalece no solo la protección de los derechos laborales, sino también la cohesión social y el desarrollo inclusivo en el país.