PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EXCEPCIONALMENTE Y POR ÚNICA VEZ, EL NOMBRAMIENTO DE DOCENTES CONTRATADOS EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y QUE CUMPLAN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA LEY UNIVERSITARIA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
07 FEB. 2023
RECIBIDO
Firma ____ Hora 9:25 am

Los Congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario Perú Libre, a iniciativa del congresista Wilson Rusbel Quispe Mamani, ejerciendo el derecho de iniciativa en la formación de leyes, que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, concordante con el Inciso c) del artículo 22° y de los artículos 67°; 75°; y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República,

Ha dado la ley siguiente:

LEY QUE AUTORIZA EXCEPCIONALMENTE Y POR ÚNICA VEZ, EL NOMBRAMIENTO DE DOCENTES CONTRATADOS EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y QUE CUMPLAN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA LEY UNIVERSITARIA

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente ley tiene por objeto autorizar, excepcionalmente y por única vez, el nombramiento de docentes contratados de las universidades públicas en la categoría de Auxiliar, únicamente para aquellos que se hayan adjudicado una plaza de docente contratado mediante concurso público de méritos y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria, para el ejercicio de la docencia.

Artículo 2. Ámbito de aplicación
La presente ley es aplicable únicamente a los docentes contratados de Universidades Públicas.

Artículo 3. Entidades autorizadas
Se autoriza, excepcionalmente y por única vez, a las Universidades Públicas, para que ejecuten, en favor de los docentes contratados que se hayan adjudicado una plaza de docente contratado mediante concurso público de méritos y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria, su nombramiento de docentes contratados a docentes ordinarios en la categoría de Auxiliar.

Artículo 4. Requisitos
Para el proceso de cambio de docente contratado a docente ordinario auxiliar, son requisitos:

1. Haberse adjudicado una plaza de docente contratado mediante concurso público de méritos, con recursos del tesoro público, antes de la entrada en vigencia de la presente ley.
2. Tener contrato vigente con recursos del tesoro público, al momento de la promulgación de la presente norma o que el vínculo contractual haya previsto como fecha de término en el mes de diciembre de 2022.
3. Cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria.
4. Tener grado de maestro o doctor
5. Tener al menos cinco (05) años de experiencia en el ejercicio profesional
6. Acreditar al menos una (01) publicación en las materias que dicta en los últimos doce (12) meses de la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 5. Reordenamiento del Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)
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 de acuerdo al siguiente detalle:

De: Contratados	***A: Nombrados***
Tipo	***Categoría***
A-32	*Auxiliar a Tiempo Completo*
A-16	*Auxiliar Tiempo Parcial a 10 horas*
A-8	*Auxiliar Tiempo Parcial a 4 horas*
B-32	*Auxiliar a Tiempo Completo*
B-16	*Auxiliar Tiempo Parcial a 10 horas*
B-8	*Auxiliar Tiempo Parcial a 4 horas*

Artículo 6. Actualización de los instrumentos de gestión
Disponer que las universidades públicas actualicen sus documentos de gestión como el Cuadro para la Asignación de Personal – Provisional (CAP-P) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de acuerdo a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 7. Procedimiento
A la entrada en vigencia de la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento para su cumplimiento:

1. Los Departamentos Académicos en un plazo de cinco (5) días calendario, realizarán el empadronamiento de los docentes contratados que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 4 de la presente ley, haciendo la equivalencia en la categoría que les corresponde en calidad de docentes

ordinarios auxiliares, conforme al artículo 5 de la presente ley y lo remite al Consejo de Facultad.

2. El Consejo de Facultad, mediante acuerdo, formaliza el nombramiento docente con la relación remitida dentro de los tres (3) días de recibido el informe de los Departamentos Académicos, disponiendo su nombramiento en categoría auxiliar y clase correspondiente, siempre que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 4 de la presente ley. El acuerdo se formaliza mediante Resolución de Decanato y se eleva al Consejo Universitario para su ratificación.
3. El Consejo Universitario ratifica el acuerdo del Consejo de Facultad y lo formaliza mediante Resolución Rectoral, para lo cual deberá tener en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la presente ley.

Artículo 8. Plazo
Las Universidades Públicas deben efectuar el cambio de docentes contratados de las universidades públicas en la categoría de Auxiliar, en un plazo que no exceda el 31 de diciembre del año 2023. En ningún caso la demora en la implementación de la presente ley puede afectar los derechos de los docentes, bajo responsabilidad.

Artículo 9. Implementación de la Ley
La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con recursos propios de cada entidad autorizada y no irroga gastos adicionales al presupuesto, ya que se realiza sobre la base de puestos presupuestados a la actualidad.

Artículo 10. Modificaciones presupuestarias
Autorizase a las universidades públicas a efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático para la implementación de la presente ley, no irrogando mayor gasto al tesoro público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Sobre los contratos docentes
Prorróguese los contratos de docentes contratados con recursos del tesoro público – a plazo determinado, que cumplan los requisitos previstos en el artículo 4 de la presente ley, de las Universidades Públicas hasta el 31 de diciembre de 2023, con la finalidad que las Universidades Públicas puedan dar cumplimiento a la implementación a lo dispuesto en la presente Ley.

El vínculo contractual de los docentes contratados con recursos del tesoro público – a plazo determinado, que cumplan los requisitos previstos en el artículo 4 de la presente ley, culmina sólo con el nombramiento del docente contratado a la categoría de ordinario auxiliar, conforme se ha previsto en la presente Ley.

Segunda. Programación y cursos en el año 2023 de los docentes contratados
Los Universidades Públicas quedan autorizadas para hacer las coordinaciones internas con los docentes contratados, que cumplan los requisitos previstos en el artículo 4 de la presente ley, que serán nombrados en la categoría auxiliar, en lo que

respecta a su carga horaria, actividades académicas y de investigación, a fin de asegurar el normal funcionamiento del año académico universitario 2023.

Tercera. Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/02/2023 17:58:13-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUISPE MAMANI Wilson Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/01/2023 12:47:40-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZA CASTILLO Américo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/02/2023 16:36:22-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PARIONA SINCHE Alfredo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/02/2023 15:04:05-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUITO SARMIENTO Bernardo Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/01/2023 11:22:46-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AGÜERO GUTIERREZ Maria Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/01/2023 11:57:38-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FLORES RAMIREZ Alex Randu FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/02/2023 12:33:03-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTALATINO AVALOS Kelly Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/02/2023 17:53:38-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/02/2023 17:58:33-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ROBLES ARAUJO Silvana Emperatriz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/02/2023 17:11:04-0500

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. OBJETO Y FINALIDAD

La presente ley tiene por objeto autorizar el nombramiento, excepcional, de los docentes contratados en las Universidades Públicas, contemplados en la Ley N° 30220, Ley Universitaria, con la finalidad de garantizar el mejoramiento continuo de los procesos formativos universitarios, promover la carrera docente y brindar su estabilidad laboral.

Lo que se pretende es autorizar, de manera excepcional, el nombramiento, de los docentes contratados en universidades públicas, pero siempre y cuando cumplan con determinadas condiciones, siendo las siguientes:

a) Haberse adjudicado una plaza de docente contratado mediante concurso público de méritos, con recursos del tesoro público, antes de la entrada en vigencia de la presente ley.
b) Tener contrato vigente con recursos del tesoro público, al momento de la promulgación de la presente norma o que el vínculo contractual haya previsto como fecha de término en el mes de diciembre de 2022.
c) Cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria.
d) Tener grado de maestro o doctor
e) Tener al menos cinco (05) años de experiencia en el ejercicio profesional
f) Acreditar al menos una (01) publicación en las materias que dicta en los últimos doce (12) meses de la entrada en vigencia de la presente ley.

Respecto a la primera condición, proponemos que se traten de docentes que hayan accedido a la plaza mediante concurso público, encuentra base en un criterio meritocrático y guarda congruencia con lo estipulado por el artículo 83 de la Ley N°30220, Ley Universitaria, al contemplar el acceso a la carrera docente.

Respecto a la segunda condición, que se encuentren laborando a la entrada en vigencia de la presente ley, se busca que el nombramiento se realice al personal docente contratado que efectivamente se encuentre laborando y no de aquellos que, si bien pudieron laborar, a la fecha ya no se encuentran ejerciendo la docencia. La exigencia de contrato vigente demuestra no solo la efectividad del trabajo sino también la condición de docente contratado, siendo necesaria para evitar incurrir en incremento de gasto público, toda vez que dicho nombramiento se realizará a los docentes que tengan la condición de contratados en plazas orgánicas debidamente presupuestadas, es decir con presupuesto asignado, no creando nuevas plazas.

Respecto a la tercera, cuarta, quinta y sexta condición, reconocemos que el nombramiento debe realizarse respetando los requisitos exigidos para el perfil profesional del docente según la plaza que corresponda, conforme a los dispositivos legales y reglamentarios vigentes, y en concordancia con las exigencias establecidas por la Ley N° 30220, Ley Universitaria, en cuento a lo relacionado con las condiciones básicas de calidad referidas a docentes e investigación.

Asimismo, en lo que respecta al cumplimiento de la Ley N° 30220, Ley Universitaria se debe señalar que esta regula diferentes categorías en la carrera docente, contemplando lo siguiente:

> *"Artículo 83. Admisión y promoción en la carrera docente*
> *La admisión a la carrera docente se hace por concurso público de méritos. Tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante conforme a lo establecido en el Estatuto de cada universidad.*
> *La promoción de la carrera docente es la siguiente:*
> *83. 1 Para ser profesor principal se requiere título profesional, grado de Doctor el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales, y haber sido nombrado antes como profesor asociado. Por excepción, podrán concursar sin haber sido docente asociado a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional.*
> *83. 2 Para ser profesor asociado se requiere título profesional, grado de maestro, y haber sido nombrado previamente como profesor auxiliar. Por excepción podrán concursar sin haber sido docente auxiliar a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de diez (1 O) años de ejercicio profesional.*
> ***83. 3 Para ser profesor auxiliar se requiere título profesional, grado de Maestro, y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional.***
> *Los requisitos exigidos para la promoción pueden haber sido adquiridos en una universidad distinta a la que el docente postula.*
> *En toda institución universitaria, sin importar su condición de privada o pública, por lo menos el 25 % de sus docentes deben ser a tiempo completo".*

La presenta propuesta, en concordancia con esta categoría de docente auxiliar descrita, ha contemplado reglas para la determinación de la categoría de nombramiento de los docentes contratados, siendo las siguientes:

a) Tener grado de maestro o doctor
b) Tener al menos cinco (05) años de experiencia en el ejercicio profesional
c) Acreditar al menos una (01) publicación en las materias que dicta en los últimos doce (12) meses de la entrada en vigencia de la presente ley.

Se debe observar que las reglas de determinación del nombramiento efectuado en esta propuesta legislativa, es concordante con las reglas actualmente vigentes para la admisión y promoción en la carrera docente, conforme al artículo 83 de la Ley N°30220, ley universitaria.

Para la implementación de la propuesta se ha dispuesto el siguiente procedimiento:

1. Los Departamentos Académicos en un plazo de cinco (5) días calendario, realizarán el empadronamiento de los docentes contratados que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 4 de la presente ley, haciendo la

equivalencia en la categoría que les corresponde en calidad de docentes ordinarios auxiliares, conforme al artículo 5 de la presente ley y lo remite al Consejo de Facultad.

2. El Consejo de Facultad, mediante acuerdo, formaliza el nombramiento docente con la relación remitida dentro de los tres (3) días de recibido el informe de los Departamentos Académicos, disponiendo su nombramiento en categoría auxiliar y clase correspondiente, siempre que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 4 de la presente ley. El acuerdo se formaliza mediante Resolución de Decanato y se eleva al Consejo Universitario para su ratificación.
3. El Consejo Universitario ratifica el acuerdo del Consejo de Facultad y lo formaliza mediante Resolución Rectoral, para lo cual deberá tener en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la presente ley.

Asimismo, también se ha considerado que las Universidades Públicas deben efectuar el cambio de docentes contratados de las universidades públicas en la categoría de Auxiliar, en un plazo que no exceda el 31 de diciembre del año 2023. En ningún caso la demora en la implementación de la presente ley puede afectar los derechos de los docentes, bajo responsabilidad

Por otro lado, debe considerarse que la propuesta busca garantizar el mejoramiento continuo de los procesos formativos universitarios; siendo que se busca reconocer la preparación profesional e investigación realizada por los docentes contratados, y de esa manera, iniciarlos en la carrera docente, la cual inicia con la plaza de docente auxiliar, constituyendo los docentes contratados una etapa estelar o preliminar a la carrera.

Por último, este proyecto busca también brindar estabilidad laboral a los docentes que, en muchas ocasiones ven excedido el máximo del tiempo de contratación, con la finalidad de evitar la desnaturalización de la condición de contratados. Por lo expuesto, resulta necesaria la adopción de una medida que prevenga ese tipo de prácticas y las corrija.

II. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú
- Reglamento del Congreso
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Ley N° 30220, Ley Universitaria

III. ANTECEDENTES NORMATIVOS

En nuestra legislación no es extraña la presencia de dispositivos legales mediante los cuales se haya procedido a efectuar el nombramiento de personal en distintas esferas de la administración pública.

A la fecha existen diversos dispositivos que se constituyen como precedentes legales, mediante los cuales se ha autorizado a realizar el nombramiento de diversos trabajadores en la administración pública, así tenemos:

- **Ley N° 28427, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2005.**
  Esta ley fue promulgada el 20 de diciembre del 2004, y en su octava disposición final establece lo siguiente:

  "OCTAVA. - Autorizase, excepcionalmente, el nombramiento de trabajadores administrativos del Sector Educación que tengan contrato laboral vigente con la Entidad durante un plazo continuo no menor a siete (7) años y que previamente cumplan con los requisitos previstos en el artículo 15 del Decreto Legislativo 276. Lo dispuesto en la presente Disposición se hará con cargo al presupuesto institucional autorizado del Ministerio de Educación y de las Direcciones Regionales de Educación que corresponda, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público."

- **Ley N° 28638, Ley que autoriza el nombramiento de auxiliares que laboran en los centros y programas educativos**
  Esta ley fue promulgada el 2 de diciembre de 2005, y en su artículo 1 establece lo siguiente:

  "Autorizase el nombramiento de los auxiliares de educación que laboran en los centros y programas educativos que cuenten con contrato laboral vigente, tengan no menos de dos años de labor, continuos o acumulados dentro de los últimos cinco años previos a la vigencia de la presente Ley, ocupen plaza presupuestada y que hayan aprobado el concurso respectivo"

  Al año siguiente, con fecha 12 de junio, el Ministerio de Educación emite la Resolución Ministerial N° 311-2006-ED, Normas Complementarias para el Proceso de Nombramiento de Auxiliares de Educación en el Sector Educación, la cual en su artículo 5 establece que tienen derecho a nombramiento los que cumplan con los siguientes requisitos: a) Tener contrato como auxiliar de educación al 31 de diciembre del 2005, b) Tener no menos de dos años de labor efectiva, continuos o acumulados, dentro de los últimos cinco años previos a la vigencia de la ley (entre el 7 de diciembre del 2000 y el 7 de diciembre del 2005), c) Contrato 2005 como auxiliar de educación en plaza presupuestada, d) Acta de Evaluación favorable (ganador) del concurso para contrato 2005, cumpliendo el perfil mínimo requerido, y e) Evaluación favorable sobre su desempeño laboral (contrato 2005), suscrita por el director de la I.E. y el CONEI respectivo.

- **Ley N° 28498, Ley de nombramiento de los profesionales de la Salud no médicos cirujanos contratados por el Ministerio de Salud a nivel nacional**
  Esta ley fue promulgada el 17 de abril de 2005, y en su artículo 1 establece lo siguiente:

"Autorizase al Ministerio de Salud a efectuar el nombramiento de los profesionales de la salud no médicos cirujanos a nivel nacional que, a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren prestando servicios en la condición de contratados bajo cualquier modalidad."
En ese mismo año, el Ministerio de Salud reglamentó esta norma mediante el Decreto Supremo N° 019-2005-SA, para proceder a su ejecución.

- **Ley N° 28560, Ley de nombramiento del personal técnico asistencial y administrativo, personal de servicios y auxiliares asistenciales, que se encuentran prestando servicios en la condición de contratados bajo cualquier modalidad pro el Ministerio de Salud a nivel nacional**
  Esta ley fue promulgada el 27 de junio de 2005, y en su artículo 1 establece lo siguiente:
  "Autorizase al Ministerio de Salud a efectuar el nombramiento del personal técnico asistencial y administrativo, personal de servicios y auxiliar asistencial que, a le fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren prestando servicios en la condición de contratados bajo cualquier modalidad"

  Con fecha 28 de junio de 2006, mediante Decreto Supremo N° 097-2006- EF se establece que el nombramiento se realiza en forma gradual hasta por un 15% anual del total de personal contratado a la dación de la citada Ley N° 28560.

- **Ley N° 28676, Ley que autoriza el nombramiento de trabajadores administrativos del sector educación**
  Esta ley fue promulgada el 24 de febrero de 2006, y en su artículo único establece lo siguiente:
  "Autorizase el nombramiento de los trabajadores administrativos del Sector educación que a la fecha de la vigencia de la presente Ley se encuentren laborando en la condición de contratados, por no menos de tres (3) años en plazas orgánicas presupuestadas y siempre y cuando cumplan con los requisitos previstos en el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público".

- **Ley N° 29465, Ley de Presupuesto del sector Público para el año fiscal 2010.**
  Esta ley fue promulgada el 7 de diciembre del 2009, y en su quincuagésima tercera disposición final establece lo siguiente:
  "QUINCUAGÉSIMA TERCERA. - Autorizase el nombramiento de los auxiliares de educación de todos los niveles educativos que al 31 de diciembre del año 2009 cuenten con no menos de dos (2) años de servicios continuos o alternos, bajo cualquier modalidad de contrato en instituciones educativas públicas. Dicho nombramiento será en la plaza que se encuentren ocupando en el presente año lectivo o en otra plaza equivalente dentro del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local en la que laboran.

Para acreditar los dos (2) años de servicios requeridos para nombramiento, se considerará equivalente a un (1) año, cada diez (10) meses de trabajo efectivo en el mismo nivel, sin importar el período calendario durante el cual laboraron.
El Ministerio de Educación aprobará en el plazo máximo de treinta (30) días las normas que establezcan el procedimiento para efectuar los nombramientos a que se hace referencia."

- **Ley N° 29682, Ley que autoriza el nombramiento de los médicos cirujanos contratados por el Ministerio de Salud, sus organismos públicos y Direcciones Regionales de Salud de los gobiernos Regionales.**
  Esta ley fue promulgada el 11 de mayo del 2012, y en su artículo 1 establece lo siguiente:
  "Autorizase el nombramiento de los médicos cirujanos a nivel nacional -en forma progresiva, por concurso de méritos y de acuerdo a la disponibilidad presupuesta/-, que se encuentran prestando servicios en la condición de contratados por el Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las direcciones regionales de salud de los gobiernos regionales, bajo cualquier modalidad, preferentemente en zonas de pobreza y de extrema pobreza, durante dos años continuos o cuatro años no consecutivos como mínimo".
  Con fecha 30 de diciembre de 2011 mediante el Decreto Supremo N° 019-2011-SA se establece que los nombramientos se realizan para el médico contratado por cualquier modalidad, con antigüedad no menor de 2 años continuos o 4 años no consecutivos.

Estas leyes citadas demuestran que a lo largo de los años se ha procedido a realizar el nombramiento de una diversidad de personal estatal por motivos fundados. Es decir, el mecanismo de nombramiento que constituye la base de nuestra propuesta no es extraño ni nuevo, sino que ya se ha utilizado para dar solución a problemas subsistentes en nuestro país.

Asimismo, el año pasado se promulgó la **Ley N° 31349, Ley que autoriza el nombramiento de los docentes contratados de las universidades públicas**, Ley que autoriza de manera excepcional el nombramiento de docentes contratados de las universidades públicas en la categoría de Auxiliar, 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 N° 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; por lo que, ya existe un precedente respecto de la propuesta que se está planteando.

Por estos motivos, nuestra propuesta legislativa se encuentra en el ámbito de protección de los postulados constitucionales respecto al derecho a la educación y la estabilidad laboral, en este caso, del docente universitario.

IV. JUSTIFICACION

4.1. Realidad Problemática

Según la Federación Nacional de Docentes Universitarios del Perú - Fendup, en nuestro país existen más de 4 mil docentes que trabajan en universidades públicas bajo la condición de contratados. Esta plaza la vienen ocupando principalmente mediante concursos públicos y, en algunos casos, mediante Contrato de Administración de Servicios (CAS)[1]. Si consideramos la cifra estimativa, en promedio estos docentes bajo la modalidad de contratados en las universidades públicas constituirían un 18% del total, es decir que más del 80% de los docentes en universidades públicas estarían en la condición de nombrados[2]. Por otro lado, y a manera de información, en las universidades privadas son más de 36 mil docentes bajo la modalidad de contratados, es decir cerca del 78% de la totalidad de docentes, siendo aproximadamente solo un 22% docentes nombrados.

En el III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú, publicado el 17 de marzo de 2022 se detalla que, según datos del año 2019, en el Perú, el 67% de los puestos docentes a nivel nacional eran ocupados por docentes contratados, el 31% por docentes ordinarios y el 2% por docentes extraordinarios. Así, dicho informe también precisa que, en relación con la proporción de puestos docentes por tipo de contrato según la ubicación de la sede de la universidad, a nivel nacional, el 65,8% de los puestos fue ocupado por profesores contratados, el 32,5% por profesores ordinarios y el 1,7% por profesores extraordinarios; siendo que a nivel regional, en la costa y en Lima se registró el porcentaje más alto de profesores en puestos contratados; estos fueron el 71,3% y el 68,5%, respectivamente. Además, existía un mayor porcentaje de puestos docentes de tipo ordinario en las instituciones de la selva y en la sierra con el 52,1% el 42,7%, respectivamente. Asimismo, en todas las regiones, los docentes extraordinarios representaron el 2,1% en Lima y menos en el resto de las regiones.
Considerando la realidad antes expuesta, se debe agregar que, hacia finales de diciembre del año 2017, se publicó el Decreto Supremo N° 418-2017 mediante el cual se aprobó un nuevo rango salarial para docentes contratados de universidades públicas, según la carga académica y el grado de estudios alcanzado a ser implementado durante el año fiscal 2018.

En ese mismo sentido y en el marco de la implementación de la Reforma Universitaria, el Ministerio de Educación (Minedu) transfirió S/ 71 913 005 a 40 universidades públicas para financiar el incremento remunerativo a 4563 docentes contratados[3].

---

1 Ver en https://larepublica.pe/sociedad/1165370-profesores-contratados-ganaran-hasta-s-5950-enuniversidades-publicas/

2 Ver en https:/vicerrectorado.pucp.edu/academico/noticias/incertidumbre-desigualdad-profesores-contratados/

3 Ver en http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=46585.

Estos beneficios fueron dados para tratar de compensar la precaria situación que durante muchos años han pasado los docentes bajo la modalidad de contratados. Por estos motivos, la propuesta tiene por objeto autorizar, excepcionalmente y por única vez, el nombramiento de docentes contratados de las universidades públicas en la categoría de Auxiliar, únicamente para aquellos que se hayan adjudicado una plaza de docente contratado mediante concurso público de méritos y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria, para el ejercicio de la docencia.

4.2. Educación Universitaria en el Perú

En nuestro país, el proceso de expansión de la educación superior universitaria se inició en la década del ochenta. Resaltan algunos hitos entre los años de 1960 y 1980, así tenemos que la matrícula universitaria pasó de ser de 30.000 a 255.000 y el 79% de la matrícula se concentró en la oferta pública. Sin embargo, no es sino a partir del año 2000 que el crecimiento de la matrícula universitaria despegó[4].

Cabe anotar que durante dichos años estuvo vigente la Ley 23733, ley universitaria, la cual data del año 1983. Sin embargo, tras más de 30 años de poca operatividad, en nuestro Congreso se debatió una nueva ley universitaria, la que finalmente se vio realizada durante la segunda mitad del año 2013.

La Ley N° 30220, Ley Universitaria, tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades; así como, promover el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura; asimismo, establece que el Ministerio de Educación es el ente rector de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria.

Sin embargo, a pesar de la vigencia de una nueva Ley Universitaria vemos que aún queda bastante por hacer para mejorar la educación universitaria, y de esta manera lograr que se efectivice como un verdadero instrumento de cambio y de desarrollo del país.

4.3. Docentes universitarios contratados: promoción en la carrera docente

El artículo 79 de la referida Ley Universitaria, establece que las funciones del docente universitario son la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria en los ámbitos que le corresponde.

Respecto a los docentes contratados, en la propia ley se hace referencia en el numeral 80.3 del artículo 80 de la Ley Universitaria, que los docentes contratados son quienes

4 CUENCA, R. (2015). La educación universitaria en el Perú. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, pp. 10-11

prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato.

La ley es clara al señalar que la esencia de un docente contratado radica en que ejerza dicha docencia en un "plazo determinado", es decir de manera temporal con una fecha de inicio y fin, a diferencia de los docentes nombrados quienes gozan con cierta estabilidad y son ratificados en sus puestos. La anterior ley universitaria fue contundente al contemplar lo siguiente:

> "Artículo 47.- Los Profesores Principales son nombrados por un periodo de siete años, /os Asociados y Auxiliares por cinco y tres años, respectivamente. Al vencimiento de estos períodos son ratificados, promovidos o separados de la docencia por el Consejo Universitario previo el proceso de evaluación que determina el Estatuto.
> ***Los Profesores Contratados lo son por el plazo máximo de tres años. Al término de este plazo tienen derecho de concursar, para los efectos de su admisión a la carrera docente, en condición de Profesores Ordinarios, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo anterior.***
> ***En caso de no efectuarse dicho concurso, el contrato puede ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo máximo, previa evaluación del profesor".***
> ***Como observamos, la ley fue clara al señalar incluso plazos máximos para el ejercicio de dicha docencia, disponiendo un derecho a concurso pasado dicho plazo, y, en el caso, de no darse dicho concurso, contemplaba excepcional mente su renovación.***
> Negrita añadida

Si bien la nueva ley universitaria no contiene dicha disposición, no se puede desconocer la razón principal de la modalidad de docentes contratados diferenciando con los docentes nombrados, unos son temporales para determinados plazos y los otros no. Asimismo, si bien en la ley no se menciona que los docentes contratados constituyen una etapa preliminar al inicio de la carrera docente, no podemos negar que en la práctica se constituye como tal.

En este sentido, se ha entendido que la carrera docente constituiría un primer peldaño de los niveles reconocidos por el artículo 83 de la ley universitaria, el cual señala:

> *"Artículo 83. Admisión y promoción en la carrera docente*
> *La admisión a la carrera docente se hace por concurso público de méritos. Tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante conforme a lo establecido en el Estatuto de cada universidad.*
> *La promoción de la carrera docente es la siguiente:*
> *83. 1 Para ser profesor principal se requiere título profesional, grado de Doctor el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presencia les, y haber sido nombrado antes como profesor asociado. Por excepción, podrán concursar sin haber sido docente asociado a esta categoría,*

profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional.
83. 2 Para ser profesor asociado se requiere título profesional, grado de maestro, y haber sido nombrado previamente como profesor auxiliar. Por excepción podrán concursar sin haber sido docente auxiliar a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de diez (1 O) años de ejercicio profesional.
83. 3 Para ser profesor auxiliar se requiere título profesional, grado de Maestro, y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional.
Los requisitos exigidos para la promoción pueden haber sido adquiridos en una universidad distinta a la que el docente postula.
En toda institución universitaria, sin importar su condición de privada o pública, por lo menos el 25 % de sus docentes deben ser a tiempo completo."

Por este motivo, resulta necesario continuar impulsando la carrera docente, generando condiciones que permitan que profesionales con trayectoria reconocida y procesos de investigación seria, puedan acceder a puestos que no solo generen un beneficio al docente, sino también a la universidad pública y a los procesos formativos universitarios.

4.4. Continuidad y mejora de los procesos formativos

La educación es un pilar fundamental para el desarrollo del Estado, no se puede concebir una sociedad civilizada que conozca sus derechos y cumpla sus deberes, sin educación. La educación no solo implica la impartición y captación de conceptos teóricos, sino que trasciende a esto a implica una constante enseñanza en valores, y en todo aquellos que nos caracteriza como seres humanos.

La educación es necesaria para alcanzar mejores niveles de bienestar social y de crecimiento económico de los estados; para nivelar las desigualdades económicas y sociales; para propiciar la movilidad social de las personas; para acceder a mejores niveles de empleo; para elevar las condiciones culturales de la población; para ampliar las oportunidades de los jóvenes; para vigorizar los valores cívicos y laicos que fortalecen las relaciones de las sociedades; para el avance democrático y el fortalecimiento del Estado de derecho; para el impulso de la ciencia, la tecnología y la innovación[5].

En la actualidad, los Estado están potenciando la educación de su población, lo que finalmente redundará en el mejoramiento y avance del mismo Estado, y una forma de potenciarlo es mejorando la calidad y preparación de los docentes[6].

El principal agente encargado de brindar esa educación, de manera directa e inmediata, mediante procesos formativos de enseñanza al alumno, son los docentes.

En ese sentido, Santos Guerra, al referirse al perfil del docente señala que:

---

5 http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_00/TexU00_05a.html
6 Estudio del Proyecto de ley 3605/2013-CR

"El profesor ha de ser un conocedor de la disciplina que desarrolla, un especialista en el campo del saber, permanentemente abierto a la investigación y a la actualización del conocimiento. Pero ha de saber, también, qué es lo que sucede en el aula, cómo aprenden los alumnos, cómo se puede organizar para ello el espacio y el tiempo, qué estrategias de intervención pueden ser más oportunas en ese determinado contexto. El profesor, pues, no es solo un experto conocedor de una disciplina sino un especialista en el diseño, desarrollo, análisis y evaluación de su propia práctica"[7].

El docente debe cumplir con la misión institucional de la Universidad, entre las que encontramos: a) Generación de conocimiento mediante la investigación científica y la producción técnica y artístico cultural, b) Formación profesional mediante la labor de enseñanza, c) Gestión orientada al desarrollo académico y administrativo de las unidades académicas e institucional[8].

La Ley Universitaria, en su artículo 79, detalla las funciones, entre las que encontramos la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que corresponde.

La enseñanza si bien implica la transmisión de conocimientos, saberes, valores, entre otros, debemos rescatar de este concepto el hecho que dicha tras misión se da dentro de una interacción entre alumno y docente, en un determinado entorno educativo. Esta se define en función del aprendizaje, como señalaría Undurraga[9], por ello enseñanza y aprendizaje son conceptos estrechamente vinculados. Pero esta labor de enseñanza para lograr el aprendizaje del alumno no es sencilla, por el contrario, reviste una alta complejidad.

En el caso particular de la enseñanza y aprendizaje de los docentes universitarios, una consideración particularmente relevante tiene que ver con que, a diferencia de los docentes que ejercen en el sistema escolar, la mayor parte de los académicos en las universidades carece de formación sistemática en pedagogía; esto implica que muy probablemente, sus concepciones sobre la enseñanza y el aprendizaje han sido configuradas en sus propias experiencias educativas; y que, al no contar con conocimientos pedagógicos "profesionales" contra los cuales contrastarlas, las concepciones podrían tener una influencia aún más gravitante en sus prácticas pedagógicas[10].

---

7 Santos Guerra, 1990: 51 en Coppola, 201

8 Cristina Del Mastro Vecchione. Gestión de la Carrera Docente en la Universidad: Desempeño, incentivos y reconocimiento para la excelencia académica. PUCP

9 UNDURRAGA, C. (2007). ¿Cómo aprenden los adultos? (2a ed.). Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.

10 Citado por ARAVENA CEPEDA, M. (2013). CONCEPCIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE ALUMNOS DE PRIMER AÑO: Un estudio mixto en el sistema universitario chileno. Santiago: Universidad de Chile, p. 17

Es por ello por lo que la experiencia cobra especial relevancia ante la falta de preparación pedagógica de los docentes universitarios, dado que esta suele constituir el factor principal de mejoramiento de la enseñanza.

Con esto coincide S. Strauss y Shilony quienes hacen notar que "si bien la mayor parte de los adultos occidentales no tienen estudios formales de psicología y pedagogía, su prolongada experiencia en los sistemas educativos, practicando el aprendizaje y reflexionando sobre él, les otorgan conocimientos sobre el tema que constituyen verdaderas teorías, y que van más allá de las nociones de sentido común"[11].

Por ello nuestro proyecto de ley tiene como objeto autorizar, excepcionalmente y por única vez, el nombramiento de docentes contratados de las universidades públicas en la categoría de Auxiliar, únicamente para aquellos que se hayan adjudicado una plaza de docente contratado mediante concurso público de méritos y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria, para el ejercicio de la docencia.

4.5. Estabilidad laboral del docente

La Constitución Política del Perú en su artículo 23 señala:

> "El Estado promueve condiciones para el progreso social v económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo."

De este precepto constitucional podemos interpretar que el Estado debe promover un trabajo en el que exista estabilidad laboral.

La estabilidad laboral se concibe como un derecho del trabajador de permanecer en el empleo o conservarlo; sin embargo, no es la única dimensión que tiene este derecho.

Martín Carrillo[12], laboralista peruano nos indica sobre el tema "es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada "estabilidad de entrada") y en el despido (con la llamada "estabilidad de salida")."

Si bien esta mención se realiza en el marco del derecho laboral, eso no es ajeno en la relación dada entre trabajador y empleador estatal. Por ende, la estabilidad laboral comprende también aquella denominada de contratación o, de entrada.

---

11 Ídem

12 Carrillo Calle Martín. La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En Balance de la Reforma Laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2001, pág. 77

Se debe precisar que la Constitución de 1979 contenía una mejor redacción al reconocer expresamente la existencia del derecho a la estabilidad laboral en su artículo 48. Sin embargo, el que no conste expresamente en nuestra Constitución vigente no puede significar que este derecho. no se encuentra amparado en nuestro ordenamiento constitucional, dado que ya en múltiples ocasiones el Tribunal Constitucional[13] ha reconocido la existencia implícita de este derecho.

De esta manera, podemos observar que se estaría vulnerando la estabilidad laboral de entrada o de contratación, toda vez que se considera como docente contratado a aquellos que tienen una temporalidad mayor a 5, 10 y hasta 15 años, los cuales han ingresado por concurso y, sobre todo, que cumplen el mismo trabajo en aulas, y con un sueldo que si bien se ha intentado mejorar hasta la fecha sigue siendo menor que el de nombrados.

Al trastocar la estabilidad laboral conforme indicamos, además del vulnerar el artículo 15 de la Constitución, se desconoce el artículo 26 de la misma, en el sentido que vulnera el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

4.6. La no afectación de la autonomía universitaria

La Constitución Política del Perú en el último párrafo de su artículo 18 reconoce la denominada autonomía universitaria, es así que señala: "Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes".

La autonomía consiste en el atributo de la autodeterminación en el desarrollo de las actividades y funciones derivadas de los fines institucionales[14].

El Tribunal Constitucional ha reconocido cinco planos en los que opera la autonomía universitaria, siendo las siguientes:

> *"a) Régimen normativo: Implica la potestad autodeterminativa para la creación de normas internas (estatuto y reglamentos) destinados a regular, per se, la institución universitaria. b) Régimen de gobierno: Implica la potestad autodeterminativa para estructurar, organizar y conducir, per se, la institución universitaria. Es formalmente dependiente del régimen normativo. c) Régimen académico; Implica la potestad autodeterminativa para fijar el marco del proceso de enseñanza aprendizaje dentro de la*

---

13 De la lectura de algunas sentencias del Tribunal Constitucional -concretamente las recaídas en los expedientes 8261 y 1647 del 2013- se hace evidente que el máximo tribunal ha revisado decisiones anteriores respecto a la estabilidad en el trabajo. Los pronunciamientos son del máximo interés, no solo por la existencia en sí misma, sino también por los fundamentos del voto de los magistrados. Fuente: http://www.elperuano.com.pe/noticia-el-tc-y-estabilidad-labora-l-51349aspx

14 Estudio de la sentencia recaída en el STC 04232-2004-ANTC, Fundamento Jurídico 23

institución universitaria. Ello comporta el señalamiento de los planes de estudios, programas de investigación, formas de ingreso y egreso de la institución, etc. Es formalmente dependiente del régimen normativo y es la expresión más acabada de la razón de ser de la actividad universitaria. d) Régimen administrativo: Implica la potestad autodeterminativa para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución universitaria; e) Régimen económico: Implica la potestad autodeterminativa para administrar y disponer del patrimonio institucional; así como para fijar los criterios de generación y aplicación de los recursos financieros".

Como observamos, la autonomía administrativa desde el plano de su régimen administrativo implica el poder de autodeterminación que tienen las universidades respecto a su sistema de gestión, formando parte de este sistema las decisiones administrativas respecto a la contratación de docentes, así como el nombramiento de estos, conforme a las disposiciones legales y estatutarias que se encuentren vigentes.

El artículo 8.4 de la Ley 30220, Ley Universitaria, desarrolla el concepto de autonomía, y, en específico, de la autonomía administrativa señalando que implica la potestad autodeterminativa para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución universitaria, incluyendo la organización y administración del escalafón de su personal docente y administrativo.

Sin embargo, la autonomía universitaria no es un atributo absoluto, así como ningún derecho lo es, sino por el contrario encuentra limitaciones cuando se trata de proteger otro derecho. Nuestro Tribunal en este entendido ha señalado: "En cualquier caso, la autonomía no supone autarquía y, por ende, no se confirió a las universidades para mantenerlas al margen del ordenamiento jurídico del Estado al cual pertenecen, sino más bien para que, dentro de él, puedan desempeñar su labor sin controles ideológicos[15]."

Y así vemos que el ejercicio pleno de la denominada autonomía administrativa de las universidades públicas ha sido suspendido en diversas ocasiones mediante sucesivas disposiciones presupuestales que han prohibido realizar procesos de nombramiento de profesores universitarios contratados, incidiendo sobre la autonomía descrita.

Entonces, si en diversas ocasiones mediante diferentes leyes se ha prohibido realizar procesos de nombramiento, incidiendo en el campo de la llamada autonomía administrativa, de igual modo es permisible autorizar el nombramiento de docentes, sin que esto implique una vulneración a la autonomía, más aún cuando existen precedentes legales sobre otros órganos que también gozan de autonomía pero que sin embargo por motivos justificados se ha previsto nombramientos por ley.

---

15 Estudio de la sentencia recaída en el Expedientes 0014-2014-P1/TC, 0016-2014-PI/TC, 0019- 2014-P1/TC y 0007-2015-PI/TC, Fundamento jurídico 46 (Denominado "Caso ley universitaria")

La razón que justifica nuestra propuesta, como se ha expuesto, es garantizar el mejoramiento continuo de los procesos formativos universitarios, promover la carrera docente y brindar estabilidad laboral al docente que bajo la modalidad de contratado.

Finalmente, debe considerarse que la presente propuesta plantea que el plazo para efectivización de la medida no exceda del 31 de diciembre del año 2023, generando las condiciones que garanticen que la implementación de la medida no afecte los derechos de los docentes.

V. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Se propone la siguiente fórmula normativa:

El **artículo 1** que contiene el objeto de la Ley, el cual consiste en autorizar, excepcionalmente y por única vez, el nombramiento de docentes contratados de las universidades públicas en la categoría de Auxiliar, únicamente para aquellos que se hayan adjudicado una plaza de docente contratado mediante concurso público de méritos y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria, para el ejercicio de la docencia.

Asimismo, el **artículo 2** involucra el ámbito de aplicación, especificando que únicamente aplica para los docentes contratados de universidades públicas.

El **artículo 3** señala cuales son las entidades autorizadas, esto es, las universidades públicas, las cuales deberán ejecutar en favor de los docentes contratados que se hayan adjudicado una plaza de docente contratado mediante concurso público de méritos y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria, su nombramiento de docentes contratados a docentes ordinarios en la categoría de Auxiliar.

En esa línea, el artículo 4 describe los requisitos para el proceso de cambio de docente contratado a docente ordinario auxiliar, los cuales son:

7. Haberse adjudicado una plaza de docente contratado mediante concurso público de méritos, con recursos del tesoro público, antes de la entrada en vigencia de la presente ley.
8. Tener contrato vigente con recursos del tesoro público, al momento de la promulgación de la presente norma o que el vínculo contractual haya previsto como fecha de término en el mes de diciembre de 2022.
9. Cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria.
10. Tener grado de maestro o doctor
11. Tener al menos cinco (05) años de experiencia en el ejercicio profesional
12. Acreditar al menos una (01) publicación en las materias que dicta en los últimos doce (12) meses de la entrada en vigencia de la presente ley.

También, en el artículo 5 se establece la necesidad de 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

El **artículo 6** dispone la actualización de los instrumentos de gestión, tales como el Cuadro para la Asignación de Personal – Provisional (CAP-P) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Por su parte, el **artículo 7** determina el procedimiento para el cumplimiento de la propuesta:

4. Los Departamentos Académicos en un plazo de cinco (5) días calendario, realizarán el empadronamiento de los docentes contratados que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 4 de la presente ley, haciendo la equivalencia en la categoría que les corresponde en calidad de docentes ordinarios auxiliares, conforme al articulo 5 de la presente ley y lo remite al Consejo de Facultad.
5. El Consejo de Facultad, mediante acuerdo, formaliza el nombramiento docente con la relación remitida dentro de los tres (3) días de recibido el informe de los Departamentos Académicos, disponiendo su nombramiento en categoría auxiliar y clase correspondiente, siempre que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 4 de la presente ley. El acuerdo de formaliza mediante Resolución de Decanato y se eleva al Consejo Universitario para su ratificación.
6. El Consejo Universitario ratifica el acuerdo del Consejo de Facultad y lo formaliza mediante Resolución Rectoral, para lo cual deberá tener en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la presente ley.

El **artículo 8** señala el plazo para que la disposición se haga efectiva, establecimiento que el cambio debe efectuarse en un plazo que no exceda el 31 de diciembre del año 2023. En ningún caso la demora en la implementación de la presente ley puede afectar los derechos de los docentes, bajo responsabilidad.

Asimismo, el artículo 9 establece que la implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con recursos propios de cada entidad autorizada y no irroga gastos adicionales al presupuesto, ya que se realiza sobre la base de puestos presupuestados a la actualidad.

Finalmente, el **artículo 10** autoriza a las universidades públicas a efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático para la implementación de la presente ley, no irrogando mayor gasto al tesoro público.

Por otro lado, el proyecto cuenta con tres (3) disposiciones complementarias finales, en las que se desarrolla los aspectos referidos a la prórroga de los contratos de

docentes contratados con recursos del tesoro público – a plazo determinado, que cumplan los requisitos previstos en el artículo 4 de la presente ley, de las Universidades Públicas hasta el 31 de diciembre de 2023, con la finalidad que las Universidades Públicas puedan dar cumplimiento a la implementación a lo dispuesto en la presente Ley; lo referido a la programación de los cursos para el año 2023; y, finalmente la tercera disposición complementaria final, establece la vigencia de la presente propuesta.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta legislativa no genera costos adicionales al Estado, dado que todas las plazas que serían cubiertas a través del proceso de nombramiento que se norma mediante el presente proyecto de ley, son plazas orgánicas presupuestadas.

El financiamiento de la implementación de lo establecido en la presente ley se realiza con cargo al presupuesto de cada Universidad Pública, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Del análisis de la implementación y ejecución del proyecto de ley, se puede determinar que este generará un alto beneficio social y educativo, tanto en los docentes contratados como en los estudiantes universitarios que a partir de la vigencia de este proyecto tendrían la posibilidad de contar con docentes estables que podrán dar continuidad a su labor formativa. Además, tal como se ha señalado anteriormente, también generará mejores condiciones de trabajo para los docentes contratados.

Por este motivo, el nombramiento de los docentes bajo la modalidad de contratados se convierte así en un verdadero acto de justicia social.

VII. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto autorizar el nombramiento, excepcional, de los docentes contratados en las Universidades Públicas, contemplados en la Ley N° 30220, Ley Universitaria, con la finalidad de garantizar el mejoramiento continuo de los procesos formativos universitarios, promover la carrera docente y brindar estabilidad laboral al docente

Esta ley permitirá al Estado, mediante las universidades públicas, como empleador, hacer justicia con un sector profesional como son los docentes de educación universitaria, por ende. De este modo, el proyecto de Ley se convierte en un significativo complemento en el perfeccionamiento normativo de la Ley N° 30220, en lo que respecta al desarrollo de las funciones del docente, en específico, en el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza.
En ese sentido, la presente iniciativa legislativa, de ponerse en vigencia, no contraviene ni distorsiona el recto sentido de nuestra actual Constitución Política ni otra normatividad legal vigente.

VIII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta guarda concordancia con lo estipulado por el Acuerdo Nacional, el cual establece en su Política de Estado 11: Equidad y Justicia Social, en su objetivo N°14 "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo", lo siguiente:

> *"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible. Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las*

personas discapacitadas; ***(l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole****; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o socia/,· (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer* el impacto de las medidas económicas en el empleo".
Negrita y subrayado añadido

Lima, 26 de enero de 2023