



**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EL
NOMBRAMIENTO, EXCEPCIONAL, DE
DOCENTES CONTRATADOS DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA**

Los Congresistas de la República que suscriben, miembros de la Célula Parlamentaria Aprista, a iniciativa del Congresista **Javier Velásquez Quesquén**, en ejercicio de su derecho de iniciativa en la formación de leyes que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 22 inciso c), 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

FORMULA LEGAL

**LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO, EXCEPCIONAL, DE DOCENTES
CONTRATADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA**

Artículo 1. Objeto de la ley

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

Artículo 2. Nombramiento

Autorízase, excepcionalmente, a las universidades públicas a nombrar, en la categoría que corresponda conforme al artículo 3 de la presente ley, al personal docente contratado que accedió mediante concurso público, y que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley se encuentre laborando con contrato vigente y en plazas orgánicas debidamente presupuestadas, siempre que cumplan el perfil profesional requerido para la plaza correspondiente.

Artículo 3. Categoría de nombramiento

Para la determinación de la categoría de nombramiento de docentes contratados, se siguen las siguientes reglas:

- a) Cuando tengan igual o más a 15 años de experiencia, consecutiva o alternada, ejerciendo como docente contratado, el nombramiento se realiza en la categoría de docente ordinario principal.
- b) Cuando tengan igual o más de 10 años y menos de 15 años de experiencia, consecutiva o alternada, ejerciendo como docente contratado, el nombramiento se realiza en la categoría de docente ordinario asociado.
- c) Cuando tengan como mínimo 5 años de experiencia, consecutiva o alternada, ejerciendo como docente contratado, el nombramiento se realiza en la categoría de docente ordinario auxiliar.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

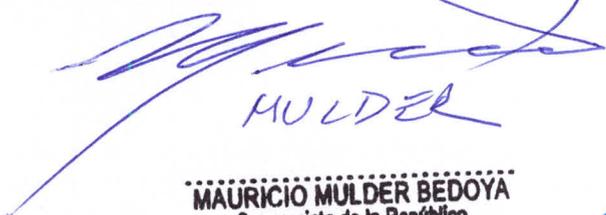
ÚNICA. Implementación

Otorgase a las Universidades Públicas un plazo no mayor de 60 días naturales, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para dar cumplimiento a sus disposiciones.

Lima, agosto del 2019



JAVIER VELÁSQUEZ QUESQUÉN
Congresista de la República



MAURICIO MULDER BEDOYA
Congresista de la República



JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Congresista de la República



LUCIANA LEÓN ROMERO
Presidenta
Célula Parlamentaria Aprista

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 28 de AGOSTO del 2019

Según la consulta realizada, de conformidad con el
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la
República: pase la Proposición N° 4708 para su
estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de
EDUCACIÓN, JUVENTUD Y
DEPORTE; PRESUPUESTO Y CUENTA
GENERAL DE LA REPÚBLICA.



GIOVANNI FORNO FLÓREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA DE LA PRESIDENCIA
DIRECCIÓN GENERAL DE ASesorÍA LEGAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ASesorÍA LEGAL

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) Hayan accedido a la plaza de docente contratado mediante concurso público
- b) Que a la fecha de entrada en vigencia de la norma propuesta, estos docentes se encuentren laborando con contrato vigente
- c) Se encuentren ocupando plazas orgánicas debidamente presupuestadas
- d) Cumplan con el perfil profesional que la plaza correspondiente exija.

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 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.

Respecto a la tercera condición, es 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 cuarta 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.

Proponemos que el nombramiento se realice en la categoría según corresponda conforme al artículo 3 de nuestra propuesta. Recordemos que nuestra actual ley universitaria regula diferentes categorías en la carrera docente, es así que contempla 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 (10) 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".

Nuestra propuesta, en concordancia con estas categorías descritas, ha contemplado reglas para la determinación de la categoría de nombramiento de los docentes contratados, siendo las siguientes:

- Cuando tengan igual o más a 15 años de experiencia, consecutiva o alternada, ejerciendo como docente contratado, el nombramiento se realiza en la categoría de docente ordinario principal.
- Cuando tengan igual o más de 10 años y menos de 15 años de experiencia, consecutiva o alternada, ejerciendo como docente contratado, el nombramiento se realiza en la categoría de docente ordinario asociado.

- Cuando tengan como mínimo 5 años de experiencia, consecutiva o alternada, ejerciendo como docente contratado, el nombramiento se realiza en la categoría de docente ordinario auxiliar.

En todos los casos, la experiencia como docente contratado es el requisito principal para la determinación de la categoría. A su vez, para la contabilidad de esta experiencia se permite que esta sea consecutiva o alternada, es decir que se haya dado de manera ininterrumpida o que habiendo sufrido interrupciones se haya reanudado y acumulado, debiendo estar a la fecha de entrada en vigencia de la ley en pleno ejercicio de docencia en condición de contratado.

Se debe observar que las reglas de determinación del nombramiento efectuado con nuestra 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 30220, ley universitaria.

Para la implementación de la presente ley se ha dispuesto que las Universidades Públicas tengan un plazo no mayor de 60 días naturales, plazo que se empezará a computar desde la entrada en vigencia de la ley propuesta, y de esa manera dar cumplimiento a sus disposiciones.

Nuestro proyecto tiene las siguientes finalidades:

- a) Garantizar el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza
- b) Promover la carrera docente
- c) Brindar estabilidad laboral al docente.

En primer término, nuestro proyecto busca garantizar el mejoramiento continuo de los procesos formativos universitarios, dando preponderancia para el nombramiento a los años de experiencia (5, 10, 15 o más) ejerciendo la docencia.

Respecto a la promoción de la carrera docente, nuestro proyecto busca reconocer la preparación de los docentes contratados y de esa manera iniciarlos en la carrera docente, la cual inicia desde docente auxiliar hasta docente principal, constituyendo los docentes contratados una etapa estelar o preliminar a la carrera.

Por último, nuestro proyecto busca también brindar estabilidad laboral a aquellos docentes que siendo contratados han excedido al máximo un tiempo de contratación, y han desnaturalizado la condición de contratados, toda vez que esta se ha implementado cuando se trata de ejercer la docencia en un "plazo determinado" y no por el contrario indeterminado y prolongado.

Por lo expuesto, resulta necesaria la adopción de una medida que brinde solución a este problema que por mucho tiempo ha afectado a los docentes contratados, quienes, a pesar de los años de experiencia acumulados, hasta la fecha no han podido acceder al nombramiento.

II. ANTECEDENTES PROPOSITIVOS

De la revisión de los proyectos de ley presentados en el actual periodo parlamentario no hemos podido encontrar ningún proyecto igual a la regulación propuesta. Existen proyectos que comparten la misma preocupación, pero en otras áreas o ámbitos laborales, enfocada a personal distinto al que nosotros proponemos. Así tenemos, por ejemplo:

- Proyecto de ley 400/2016-CR, que propone autorizar el nombramiento de los trabajadores administrativos del sector educación que a la fecha de la vigencia de la presente ley se encuentran laborando en la condición de contratados, por no menos de tres (03) años consecutivos o alternados en plazas orgánicas presupuestadas y siempre y cuando cumplan con los requisitos previstos en el artículo 15 del Decreto Legislativo 276.
- Proyecto de ley 2582/2017-CR, que propone autorizar el nombramiento del personal administrativo profesional, técnico y auxiliares de las universidades públicas, que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley se encuentren laborando en condición de contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, por no menos de tres (03) años consecutivos o alternados en plazas orgánicas presupuestadas, previo concurso público de méritos.
- Proyecto de ley 4516/2018-CR, de nuestra autoría, que propone autorizar el nombramiento, excepcional, de los docentes contratados en Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos (IESTP) y en Institutos de Educación Superior Pedagógicos Públicos (IESPP), contemplados en la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, con la finalidad de garantizar la continuidad y mejora de los procesos formativos y promover la estabilidad laboral docente.

Como observamos, en este periodo parlamentario no se ha presentado ninguna iniciativa legislativa que se encargue de brindar una solución adecuada al problema de la falta de nombramiento de aquellos docentes contratados que vienen ejerciendo en dicha condición durante muchos años (5, 10, 15 o más), por el contrario, se sigue ignorando a este personal, manteniéndolos en un estado de vulneración a sus elementales derechos como el de estabilidad laboral.

No se ha podido identificar proyectos legislativos igual a nuestra propuesta en el periodo parlamentario 2011-2016, sin embargo, se han identificados iniciativas legislativas que comparten la misma preocupación en el nombramiento, así tenemos el proyecto de ley 5289/2015-CR, que propone autorizar al Ministerio de Educación el nombramiento de los trabajadores auxiliares de educación. En el



caso concreto de nombramiento docente se presentó el proyecto de ley 3605/2013-CR, que propone autorizar el Ministerio de Educación y Gobiernos Regionales, el nombramiento de los profesores de Educación No Universitaria que tengan más de 5 años de labor en calidad de contratado, previo concurso de méritos correspondiente, este último proyecto contó con Dictamen Favorable.

De igual manera, no se ha podido identificar proyectos legislativos igual a nuestra propuesta en el periodo parlamentario 2006-2011. Cabe señalar que durante este periodo parlamentario se presentaron diversos proyectos sobre nombramiento en áreas como educación, salud, entre otros, destacando proyecto como el 1119/2006-CR¹, 1763/2007-CR², y 4872/2010-CR³.

Por último, durante el periodo parlamentario 2001-2006, es donde podemos identificar una diversidad de proyectos de ley presentados sobre nombramientos de docentes universitarios, siendo los siguientes:

- Proyecto de ley 1317, que propone autorizar nombramiento del personal contratado en las Universidades Públicas.
- Proyecto de ley 1225, que propone autorizar por excepción, a las universidades públicas a nombrar al personal docente que a la vigencia de la presente Ley se encuentren laborando en la condición de contratados en plazas orgánicas presupuestadas en el presente ejercicio, y que acrediten una antigüedad no menor de tres años. El nombramiento deberá efectuarse previo concurso público y de acuerdo al Estatuto y Reglamento de cada universidad.
- Proyecto de ley 1091, que propone procedimiento para el nombramiento de docentes universitarios contratados.
- Proyecto de ley 980, que propuesta de Ley de Nombramiento de Personal Docente Contratado de las Universidades Públicas.

Desde dicha fecha hasta ahora, han pasado más de 15 años sin que se haya vuelto a proponer el nombramiento docente a pesar que muchos docentes se encuentran en dicha condición durante muchos años (5, 10, 15, y más).

¹ Propone autorizar, excepcionalmente a las universidades públicas creadas antes del año 2000, a nombrar a los servidores contratados para labores administrativas que tengan contrato laboral vigente durante un plazo no menor de tres años en forma continua.

² Propone autorizar al Ministerio de Educación, el nombramiento de los profesores de Educación Superior No Universitaria que laboran en los Institutos y Escuelas Superiores Públicas.

³ Se propone exceptuar durante el Año Fiscal 2011 al Pliego 612 Universidad Nacional de Trujillo, de los dispuesto en el numeral 9.1, artículo 9 de la Ley 29629, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011, para la contratación de personal administrativo y contratación y/o nombramiento de personal docente para el funcionamiento de sus sedes descentralizadas Huamachuco, Guadalupe - Valle Jequetepeque, Casca - Gran Chimú, Tayabamba y Santiago de Chuco, en la Región La Libertad.

III. MARCO NORMATIVO

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

IV. ANTECEDENTES LEGALES

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.- Autorízase, 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:

"Autorízase 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 la 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 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:

"Autorízase 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 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.- Autorízase 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 presupuestal-, 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.

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.

V. JUSTIFICACION

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)⁴. Si consideramos la cifra estimativa, en promedio estos docentes bajo la modalidad de contratados en las universidades publicas constituirían un 18% del total, es decir que más del 80 % de los docentes en universidades públicas estarían en la condición de

⁴<https://larepublica.pe/sociedad/1165370-profesores-contratados-ganaran-hasta-s-5950-en-universidades-publicas/>

nombrados⁵. 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 un informe elaborado por SUNEDU en el 2015 detalla que según el régimen de docencia, la gran mayoría de puestos son ocupados por docentes contratados (78,2%), particularmente en las universidades societarias (98,3%) y en menor proporción en las públicas (24,5%)⁶

CUADRO 3.5 PERÚ: PUESTOS DOCENTES POR TIPO DE GESTIÓN, SEGÚN RÉGIMEN DE DOCENCIA, 2015

RÉGIMEN DE DOCENCIA		TOTAL	PÚBLICA	PRIVADA ASOCIATIVA	PRIVADA SOCIETARIA
Total	Cantidad	84 774	17 810	29 431	37 533
	%	100,0	100,0	100,0	100,0
Docentes Ordinarios	Cantidad	18 345	13 408	4 354	583
	%	21,6	75,3	14,8	1,6
Docentes Extraordinarios	Cantidad	178	34	83	61
	%	0,2	0,2	0,3	0,2
Docentes Contratados	Cantidad	66 251	4 368	24 994	36 889
	%	78,2	24,5	84,9	98,3

Nota 1: Se ha considerado la información de número de docentes para 116 universidades.

Nota 2: Remitieron información 34 universidades públicas, 38 universidades privadas asociativas y 44 universidades privadas societarias.

Fuente: SUNEDU - Sistema de Información del Informe Bienal (SIBI).

Elaboración: SUNEDU.

Si bien preocupa el alto número de docentes contratados más que nombrados, sobre todo en el caso de universidades privadas, resulta aún más impactante considerar que muchos de aquellos docentes contratados en universidades públicas vienen estando en dicha condición de contratados durante muchos años, presentándose casos en los que existen docentes con más de 5, 10 y hasta con más de 15 años como tal, sin que hasta la fecha se haya procedido a su nombramiento.

Debemos considerar que los docentes que han laborado en esta modalidad de "contratados" durante mucho tiempo han sufrido marginaciones y han desarrollado su trabajo en condiciones deplorables e injustas, tanto por el sueldo como por la propia estabilidad laboral misma. En este sentido opinó el miembro del Consejo Nacional de Educación – CNE, Manuel Burga, quien señaló: *"La situación de los contratados resulta indeseable. No tienen categorización real, sus contratos demoran tanto que los pagos no son mensuales"*⁷.

⁵<http://vicerrectorado.pucp.edu.pe/academico/noticias/incertidumbre-desigualdad-profesores-contratados/>

⁶ Informe Bienal sobre la realidad universitaria

⁷<https://larepublica.pe/sociedad/1165370-profesores-contratados-ganaran-hasta-s-5950-en-universidades-publicas/>

Por este motivo es 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. Ante esto, el presidente de la Federación Nacional de Docentes Universitarios del Perú (Fendup), Atilio Mendigure considera que "antes había explotación, maltrato al docente contratado. Esto, ahora, propiciará que los profesionales que laboran en otras instituciones se integren a las universidades para transferir sus conocimientos. Podremos establecer una relación universidad-empresa"⁸.

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 contratados⁹.

Estos beneficios fueron dados para tratar de compensar la precaria situación que durante muchos años han pasado los docentes bajo la modalidad de contratados. Sin embargo, subsiste un problema al cual no se le ha dado la atención debida y que por ende hasta la fecha no encuentra solución, nos referimos a la de aquellos docentes bajo la modalidad de contratados que vienen laborando en dicha condición durante muchos años los cuales superan, en su caso, los 5, 10 y hasta más de 15 años, pero que, a pesar de dicho plazo, hasta la fecha no han sido nombrados, desmereciendo su experiencia y, en algunos casos, desnaturalizándose la modalidad de docente "contratado".

Por estos motivos nuestra propuesta 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. Cabe precisar que solo se procederá al nombramiento de los docentes que cumplan con los requisitos contemplados, de esta manera se evitará se nombre a todo docente por el solo hecho de ser contratado.

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

⁸<http://vicerrectorado.pucp.edu.pe/academico/noticias/incertidumbre-desigualdad-profesores-contratados/>

⁹ <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=46585>

pública. Sin embargo, no es sino a partir del año 2000 que el crecimiento de la matrícula universitaria despegó¹⁰.

Cabe anotar que durante dichos años estuvo vigente la Ley 23733, ley universitaria, la cual data desde el 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.

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 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, los Asociados y Auxiliares por cinco y tres años, respectivamente. Al vencimiento de estos períodos son ratificados, promovidos o

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

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 profesor¹¹.

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 excepcionalmente su renovación.

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. Es por ello que resulta preocupante que a la fecha existan docentes que han ejercido por más de 5, 10 e incluso 15 años la docencia bajo dicha condición, sin embargo, hasta ahora no han logrado su nombramiento.

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 presenciales, y haber sido nombrado antes como profesor asociado. Por excepción, podrán concursar sin haber sido docente asociado a esta cate-

¹¹ La negrita es nuestra, tiene por finalidad poner énfasis en el texto.

goría, 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 (10) 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."

El siguiente cuadro grafica lo expuesto:

Etapas de la Carrera Docente



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

Por estos motivos, es preocupante la situación de muchos docentes contratados en universidades públicas quienes durante muchos años se encuentran en dicha modalidad, presentándose casos en los que existen docentes con

más de 5, 10 y hasta con más de 15 años como tal, sin que hasta la fecha se haya procedido a su nombramiento.

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 innovación¹².

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 docentes¹³.

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:

*"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"*¹⁴.

¹² http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_00/Text/00_05a.html

¹³ Estudio del Proyecto de ley 3605/2013-CR

¹⁴ Santos Guerra, 1990: 51 en Coppola, 2010

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 institucional¹⁵.

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 transmisión se da dentro de una interacción entre alumno y docente, en un determinado entorno educativo. Esta se define en función del aprendizaje, como señalaría Undurraga¹⁶, 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 pedagógicas¹⁷.

Es por ello 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"*¹⁸.

¹⁵ Cristina Del Mastro Vecchione. Gestión de la Carrera Docente en la Universidad: Desempeño, incentivos y reconocimiento para la excelencia académica. PUCP

¹⁶ UNDURRAGA, C. (2007). ¿Cómo aprenden los adultos? (2a ed.). Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.

¹⁷ 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

¹⁸ Ídem

Por ello nuestro proyecto de ley tiene como objeto autorizar el nombramiento, excepcional, de los docentes contratados en las Universidades Públicas, contemplados en la Ley N° 30220, Ley Universitaria, quienes a la fecha tienen más de 5, 10 e incluso 15 años de experiencia en la docencia bajo la modalidad de contratados, experiencia que como hemos dicho cobra especial relevancia y se constituye como el factor principal para garantizar el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza.

5. Estabilidad laboral del docente

Nuestra Constitución, en su artículo 23, señala:

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

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 Carrillo¹⁹, 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.

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 Constitucional²⁰ ha reconocido la existencia implícita de este derecho.

¹⁹ 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, pag. 77

²⁰ 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

En el caso materia de nuestra propuesta, 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.

6. La no afectación de la autonomía universitaria

Nuestra Constitución Política 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 institucionales²¹.

Nuestro 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 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"*

interés, no solo por la sentencia en sí misma, sino también por los fundamentos del voto de los magistrados. Fuente: <http://www.elperuano.com.pe/noticia-el-tc-y-estabilidad-laboral-l-51348.aspx>

²¹ Estudio de la sentencia recaída en el STC 04232-2004-AA/TC, Fundamento Jurídico 23

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 los mismos, 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."*²²

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. La razón que justifica nuestra propuesta, como lo hemos 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 lleva ejerciendo por más de 5, 10 e incluso 15 años, a pesar de haber accedido por concurso público, sin merecer hasta la fecha un nombramiento.

²² 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")

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 que por muchos años han venido laborando en condición de contratados, durante más de 5, 10 e incluso 15 años hasta la fecha.

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

EFFECTO 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 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.

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 II: 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 social; (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."²³

²³ El subrayado es nuestro y tiene como finalidad poner énfasis en el texto citado.