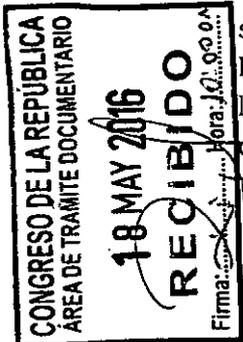




**PROYECTO DE LEY N°**

La Bancada del Grupo Parlamentario "NACIONALISTA GANA PERÚ", a iniciativa del señor Congresista **RUBÉN CONDORI CUSI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa conferido por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establece el artículo 22° inciso c) y artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente propuesta legislativa:



**LEY QUE CREA LA CARRERA PÚBLICA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**

**I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En la Ley Universitaria vigente, se evidencia un vacío respecto a la carrera del docente universitario, en la práctica el docente universitario al desempeñar ésta función, desde su ingreso constituye parte de un régimen especial, que requiere ser regulado; por lo que dentro esta preocupación, ésta iniciativa legislativa propone la creación de la carrera del docente universitario, con el propósito de establecer un conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulen el ingreso, permanencia, promoción, cese, deberes, derechos y régimen disciplinario de los docentes que prestan sus servicios profesionales en las universidades públicas del país; propendiendo a la conformación de un núcleo de profesionales de alto nivel académico aptos para la enseñanza - aprendizaje en base a investigación científica y tecnológica, básica y aplicada; reconociendo que en ellos recae una gran responsabilidad del futuro y la calidad del recurso humano que forma el sistema universitario peruano. Esta propuesta de carrera pública es considerada como carrera especial para los efectos de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057- Ley del servicio Civil.



La propuesta legislativa que alcanzamos establece que la carrera pública universitaria se inicia con la admisión a la carrera docente, el ingreso a la carrera pública docente se hace por concurso público nacional y de oposición. Así mismo, se propone que el docente sea sometido a evaluación de desempeño a evaluación periódica de resultados, estableciendo periodos específicos en cada una de las categorías. La evaluación conduce a la posibilidad de ser promovidos a una categoría superior siempre que cumplan con los requisitos de exigidos por la Ley Universitaria. La carrera del docente universitario culmina con el retiro, estableciéndose el límite de edad para la jubilación del docente universitario, en sesentaicinco (65) años para varones y sesenta (60) para mujeres, pudiéndose acoger, además, a la jubilación anticipada de acuerdo a la legislación de la materia. A voluntad propia el docente interesado puede ejercer trabajar en la universidad pública hasta el límite de setenta (70) años en la plenitud de funciones como docente, investigador u ocupar cargos administrativos.

Las áreas de desempeño del docente universitario que comprende son: docencia, investigación y gestión universitaria. La dedicación de los profesionales que ejercen la docencia universitaria es a dedicación exclusiva (DE), a tiempo completo (TC) o a tiempo parcial (TP).

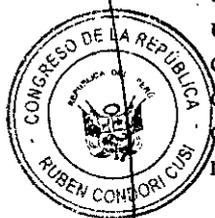
La remuneración del docente universitario está establecida en la Ley Universitaria vigente y se homologan con las remuneraciones de los Magistrados Judiciales.

**HOMOLOGACION DE REMUNERACIONES DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA**

DU 33-2005 Homologación Docente	DS 402-2015 Tercer Tramo	CATEGORIA DOCENTE	REMUNERAC INTEGRA/ TIEMPO. COMPLETO (Sentencia TC)
Vocal Supremo	100%	Docente Principal	6,707
Vocal Superior	80%	Docente Asociado	5,366
Juez de Primera Instancia	62%	Docente Auxiliar	4,159

FUENTE: DU 33-2005 - DS 402-2015, STC-023-2007-PI/TC

Además de la remuneración el docente universitario debe percibir bonificaciones, incentivos, asignaciones y subsidios. El docente universitario tiene derecho a percibir bonificaciones con cargo al tesoro público o a cuenta de ingresos propios de la universidad, previamente incorporados en su marco presupuestal. Las bonificaciones que se le otorga son: por desempeño docente, asesoramiento de tesis, investigación científica y aplicada, grados y títulos obtenidos en universidades con mejor ranking, cargos administrativos y altitud superior a tres mil metros sobre el nivel del mar (3,000 m.s.n.m.).



**BONOS PROPUESTOS PARA EL DOCENTE UNIVERSITARIO**

BONO INVESTIGACION DOCENTES A DE	BONO DESEMPEÑO DOCENTES A DE Y TC	BONO ASESOR DE TESIS A DE Y TC	BONO EXCELENCIA	BONO CARGO ADMON	BONO ALTITUD 3,000 msnm	TOTAL BONOS PERMITIDO	INGRESO TOTAL MENSUAL BRUTO
50%	15%	15%	10%	50%	10%		
3,354	1,006	1,006	671	3,354	671	6,707	13,415
2,683	805	805	537		537	5,366	10,732
2,079	624	624	416		416	4,159	8,317

Elaboración propia.

Como parte de la carrera pública del docente universitario, tiene derecho a determinadas acciones de personal tales como: reasignación, permuta, pasantías, licencias sin y con goce de remuneraciones, así como el derecho a vacaciones.

La propuesta legislativa pretende regular también el contrato de servicio docente que tiene por finalidad permitir la contratación temporal del docente en las universidades. El contrato de servicio docente es de plazo determinado. Mientras dure el contrato los docentes no forman parte de la carrera pública, ni adquieren derechos asociados a la misma. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación.

## II. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La propuesta legislativa está enmarcada dentro de la décimo cuarta política de Estado del Acuerdo Nacional: Acceso al empleo pleno, digno y productivo, estableciendo que el Estado 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; garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos.

## III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La ley permitirá los siguientes beneficios y ventajas:

- a) Contribuirá a regular la carrera pública de los profesionales que ejercen la docencia en las universidades públicas del país.
- b) Posibilitará normar el acceso, permanencia, ascenso, la evaluación, deberes y derechos, régimen de dedicación, categorías y áreas de desempeño del docente universitario.

Esta norma no implica asumir costos adicionales a los previstos en el pliego de presupuesto establecido para las universidades públicas y su financiamiento proviene de las transferencias corrientes del Tesoro Público.

## IV. EFECTOS DE LA LEY SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Los profesionales que ejercen docencia en las universidades públicas del país no cuentan con una norma legal que regule la carrera del docente universitario, que norme el acceso, permanencia, ascenso, evaluación, régimen de dedicación, categorías, áreas de desempeño, deberes y derechos, remuneración, bonificaciones, subsidios e incentivos.

La vigencia de la presente ley perfeccionará y complementará la legislación que regula el funcionamiento del sistema universitario.

### FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República  
Ha dado la siguiente Norma:

### LEY QUE CREA LA CARRERA PÚBLICA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

#### CAPITULO I:

#### GENERALIDADES

#### Artículo 1. Carrera pública del docente universitario

La carrera pública del docente universitario comprende el conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan el ingreso, permanencia, promoción, cese, deberes, derechos y régimen disciplinario de los docentes que prestan servicio en las universidades públicas del país. Tiene por objeto la formación de un núcleo de docentes investigadores



aptos para la enseñanza - aprendizaje en base a investigación científica y tecnológica, básica y aplicada.

Esta carrera pública es considerada como carrera especial para los efectos de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057- Ley del servicio Civil.

## **Artículo 2. Fases de la carrera pública del docente universitario**

La carrera pública universitaria corresponde a las siguientes fases: admisión a la carrera docente, evaluación anual de desempeño, evaluación periódica de resultados, promoción y cese.

## **Artículo 3. Admisión a la carrera pública universitaria.**

El ingreso a la carrera pública docente es por concurso público nacional y de oposición. El concurso involucra los siguientes rubros: currículum vitae, examen de conocimientos y de actitudes; y, clase modelo. Sólo es válido el concurso si en cada etapa de ella participan más de dos candidatos aptos. Se declara ganador al que obtiene el mayor puntaje.

## **Artículo 4. Evaluación anual de desempeño**

La evaluación de desempeño es semestral y tiene los siguientes rubros: desempeño en el proceso de enseñanza - aprendizaje calificado por alumnos y desempeño en asesoría de tesis sustentada calificado por el Director de Carrera. Los docentes que se ubiquen en el tercio superior perciben una bonificación semestral por desempeño.

## **Artículo 5. Evaluación periódica de resultados**

La evaluación de resultados es periódica: para auxiliares cada tres (3) años, para asociados cada cinco (5) años y principales cada siete (7) años. Esta evaluación involucra exclusivamente cuatro (4) aspectos: grados y títulos alcanzados, investigación científica y aplicada, asesoramiento de tesis, desempeño docente y aporte a la empleabilidad del egresado. En cada una de las categorías docentes la evaluación conduce a:

- Remoción del cargo con término de la carrera;
- Ratificación por un periodo adicional con derecho a reevaluación y ascenso, por única vez, después de dos (2) años académicos;
- Ratificación por un periodo adicional con derecho a reevaluación y ascenso, por única vez, después de un (1) año académico;
- Ratificación por un periodo adicional con derecho a ascenso según disponibilidad de plaza.

## **Artículo 6. Promoción del docente universitario**

Los docentes universitarios ordinarios pueden ser promovidos a una categoría superior siempre que:

- Cumplan estrictamente con los requisitos de exigidos por la ley universitaria para la categoría que aspiran.
- Hayan sido ratificados satisfactoriamente en su categoría.
- Exista disponibilidad de plaza presupuestada ordinaria autorizada por el Ministerio de Economía y Finanzas.

La promoción docente se ejecuta presupuestalmente a partir del ejercicio fiscal siguiente a la fecha de ratificación satisfactoria.

#### **Artículo 7. Cese del docente universitario.**

El límite de edad para la jubilación del docente universitario, en tanto funcionario público, es sesentaicinco (65) años para varones y sesenta (60) para mujeres, pudiéndose acoger, además, a la jubilación anticipada de acuerdo a la legislación de la materia. A voluntad propia el docente interesado puede ejercer trabajar en la universidad pública hasta el límite de setenta (70) años en la plenitud de funciones como docente, investigador u ocupar cargos administrativos. A los setenta (70) años cumplidos los docentes universitarios cesan automática y obligatoriamente. Excepcionalmente, algún docente universitario, a solicitud expresa, previa evaluación y aprobación del Consejo de Facultad y Consejo Universitario, puede pasar a la condición de docente extraordinario con las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, categoría y dedicación alcanzado como docente ordinario, estrictamente para cumplir funciones de enseñanza e investigación y no cargos administrativos.

### **CAPITULO II: ÁREAS DE DESEMPEÑO UNIVERSITARIO**

#### **Artículo 8. Áreas de desempeño del docente universitario.**

La carrera pública del docente universitario reconoce tres (3) áreas de desempeño laboral: docencia, investigación y gestión universitaria.

#### **Artículo 9. Área de docencia universitaria.**

La docencia universitaria comprende la enseñanza en aula, taller o laboratorio, actividades asociadas al diseño y desarrollo curricular, asesoría consejería y tutoría académica.

#### **Artículo 10. Área de investigación universitaria.**

Comprende actividades de investigación aplicada e innovación tecnológica con el objeto de generar conocimiento nuevo y soluciones tecnológicas viables y validadas para el ámbito local, regional y nacional. Tiene por objeto la constitución de equipos multidisciplinarios e

interdisciplinarios que apoyen con eficiencia, eficacia y efectividad el desarrollo humano, sostenible y sustentable del ámbito local, regional y nacional.

#### **Artículo 11. Área de gestión universitaria.**

La gestión universitaria comprende a los docentes que desempeñan los puestos temporales de autoridades universitarias en cargos administrativos.

### **CAPITULO III:**

#### **DEDICACIÓN A LA DOCENCIA UNIVERSITARIA**

#### **Artículo 12. Dedicación a la docencia universitaria.**

Por el tiempo que un profesional de alta calificación le dedica a la universidad, los docentes universitarios ordinarios o de carrera son: a dedicación exclusiva (DE), a tiempo completo (TC) o a tiempo parcial (TP).

#### **Artículo 13. Docente a Dedicación Exclusiva (DE)**

El docente a dedicación exclusiva (DE) es un investigador altamente capacitado para formar profesionales / investigadores en sus propias disciplinas u otras relacionadas, constituye el núcleo académico de la universidad, requiere completa dedicación a la investigación científica y tecnológica, al asesoramiento de tesis y a la enseñanza. La dedicación exclusiva es incompatible con la enseñanza o actividad remunerada en otras instituciones públicas o privadas. Además, no puede ni debe distraer su atención en cargos administrativos remunerados, dentro ni fuera de la universidad, sean de actividad pública o privada. Las plazas de docentes a dedicación exclusiva son una proporción no mayor al treinta por ciento (30%) de las plazas destinadas a tiempo completo en la facultad.

#### **Artículo 14. Docente a Tiempo Completo (DE)**

El docente a tiempo completo (TC) es un profesional de alta calificación capaz de conducir procesos de investigación aplicada, asesoramiento de tesis y enseñanza. Es aquel que tiene a una universidad como único centro laboral principal y le dedica a ella al menos 8 horas diarias o 40 semanales. El cargo de docente a TC es incompatible con cualquier otro trabajo público o privado remunerado a tiempo completo. Es incompatible el tiempo completo en dos (2) universidades o en dos (2) entidades públicas o privadas distintas.

#### **Artículo 15. Docente a Tiempo Parcial (TP)**

El docente a tiempo parcial (TP) es el profesional de alta calificación capaz de conducir procesos de investigación aplicada, asesoramiento de tesis y enseñanza. Es el profesional que labora a tiempo completo, parcial o ad-honorem en entidad pública o privada distinta a la universidad, que desea transmitir e interactuar con los docentes y alumnos sus



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

conocimientos y experiencia laboral; pero que, por sus ocupaciones, le dedica a la universidad menos de 40 horas semanales. Las plazas de docentes a tiempo parcial son una proporción no mayor al treinta por ciento (30%) de las plazas destinadas a tiempo completo en la facultad.

#### CAPÍTULO IV:

#### REMUNERACIONES E INCENTIVOS

##### **Artículo 16. Remuneración del docente universitario**

Las remuneraciones de los docentes universitarios están establecidos en la Ley Universitaria vigente y se homologan con las remuneraciones de los Magistrados Judiciales.

##### **Artículo 17. Bonificaciones**

Los docentes universitarios tienen derecho a percibir bonificaciones con cargo al tesoro público o a cuenta de sus ingresos propios previamente incorporados en su marco presupuestal. Las bonificaciones que corresponden son: desempeño docente, asesoramiento de tesis, investigación científica y aplicada, grados y títulos obtenidos en universidades con mejor ranking, cargos administrativos y altitud superior a tres mil metros sobre el nivel del mar (3,000 m.s.n.m.). Las bonificaciones son personales y se otorgan en forma proporcional mientras dure la condición.

##### **Artículo 18. Bonificación por desempeño docente**

Es una bonificación que se otorga semestralmente a los docentes, previa evaluación, que se ubiquen en el tercio superior. La bonificación es el equivalente al 15 % de la remuneración íntegra mensual. La evaluación sistematiza las percepciones de los alumnos respecto al desempeño académico del docente, es conducida y centralizada por la Facultad.

##### **Artículo 19. Bonificación por asesoramiento de tesis**

Es una bonificación que se asigna semestralmente al tercio superior de docentes, que hayan conducido con éxito el mayor número de tesis calificado preferentemente como sobresaliente y notable por el Jurado de Tesis en acto público. Esta bonificación es equivalente al 50% de la remuneración íntegra mensual. La universidad bonifica y reconoce el rol decisivo y clave del asesor de tesis en la calidad, pertinencia, utilidad y rapidez con que se realiza un trabajo de investigación a nivel de tesis.

##### **Artículo 20. Bonificación por investigación**

Es una bonificación que corresponde a los docentes universitarios que soliciten y califiquen como dedicación exclusiva en cada una de las categorías, para la investigación científica y tecnológica, investigación básica y aplicada. Se otorga mensualmente por un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración íntegra mensual del docente

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

universitario. La continuidad de su otorgamiento requiere evaluación anual previa de las publicaciones relevantes que realice el docente universitario de acuerdo a los requerimientos y lineamientos del Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

#### **Artículo 21. Bonificación por grados y títulos**

Es una bonificación que reconoce la formación profesional excepcional del docente universitario en cada una de las categorías, hasta el 10 % de la remuneración íntegra mensual. Valora la obtención de títulos de segunda especialidad y grados de magister y doctor en universidades ubicadas en cualesquier ranking nacional o internacional reconocidos como referentes válidos por la Superintendencia de Educación Universitaria (SUNEDU).

#### **Artículo 22. Bonificación por cargo administrativo**

Es una bonificación temporal al cargo más alto que desempeña temporalmente el docente universitario al ocupar cargos administrativos. Se otorga mensualmente por un monto equivalente a una proporción de las remuneraciones íntegras percibidas por el docente universitario principal a tiempo completo, según la siguiente escala: 50% para Rector, 45% para Vicerrector, 40% para Decano, 35% para Jefe de Departamento y 35% para Director de Carrera Profesional.

#### **Artículo 23. Bonificación por altitud geográfica**

Es una bonificación de monto fijo equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración íntegra percibida por el docente universitario a tiempo completo, según la categoría que ostenta en la fecha. Se asigna exclusivamente a los docentes universitarios que laboran en universidades públicas localizadas geográficamente en altitudes superiores a los tres mil metros sobre el nivel del mar (3,000 m.s.n.m.).

#### **Artículo 24. Asignaciones anuales**

Los docentes universitarios de carrera pública, además de sus remuneraciones y bonificaciones, perciben las siguientes asignaciones: compensación por tiempo de servicios, aguinaldo por fiestas patrias, aguinaldo por navidad y año nuevo, escolaridad y vacaciones. Le corresponden al docente universitario una (1) remuneración íntegra mensual por cada año de trabajo, una (1) por fiestas patrias, una (1) por navidad, una (1) por escolaridad y una (1) por vacaciones.

#### **Artículo 25. Asignaciones especiales**

El docente universitario de carrera pública tiene derecho a tres (3) y cinco (5) remuneraciones íntegras totales mensuales al cumplir veinticinco (25) y treinta (30) años de servicios al Estado.

### **Artículo 26. Subsidio por luto y sepelio**

El docente universitario tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos. Si fallece el docente universitario, su cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio. Este subsidio es equivalente a una (1) remuneración íntegra mensual por luto y a una (1) remuneración íntegra mensual por sepelio.

## **CAPITULO V: ACCIONES DE PERSONAL**

### **Artículo 27. Reasignación**

La reasignación es la acción administrativa conducente a que el docente de una universidad pública se desplace de manera permanente de la institución de origen a otra denominada de destino siempre que en esta última exista una plaza vacante, igual o inferior a la categoría y dedicación alcanzada. Se efectúa previo a los procesos de ingreso a la carrera pública y contratación docente, bajo responsabilidad administrativa. Esta acción administrativa procede únicamente entre escuelas o carreras profesionales similares o afines. La reasignación es meritada por la universidad de destino, aprobado por el Rector, con opinión favorable del Consejo de Facultad al que podría adscribirse el docente.

### **Artículo 28. Permuta**

La permuta es la acción administrativa mediante la cual dos docentes con la misma categoría y dedicación, que desempeñan la misma función en distintas entidades de origen, intercambian plazas por mutuo acuerdo; convirtiéndose la institución de origen de uno de los docentes en entidad de destino para el otro y viceversa. Esta acción administrativa procede únicamente entre escuelas o carreras profesionales similares o afines. La permuta es autorizada por el Decano de facultad con aprobación previa del Consejo de Facultad.

### **Artículo 29. Pasantía**

La pasantía es aquella acción por medio de la cual un docente universitario de dedicación exclusiva y tiempo completo se desplace temporalmente de su institución de origen a otra en escuela o carrera profesional afín, sin exceder el ejercicio presupuestal. La institución de origen continuará abonando la remuneración del docente mientras dure la pasantía. La pasantía es autorizada por el Decano de Facultad con aprobación previa del Consejo de Facultad.

### Artículo 30. Licencias

La licencia es el derecho que tiene el docente universitario para suspender temporalmente el ejercicio de sus funciones por uno o más días. Las licencias se clasifican en:

Licencias sin goce de remuneraciones:

- Por motivos particulares, no mayor a un año.
- Por capacitación no oficializada, no mayor a un semestre.
- Por enfermedad grave de los padres, hijos, cónyuge o concubino.
- Por desempeño de función pública o cargo de confianza, mientras dure la eventualidad.

Licencias con goce de remuneraciones:

- Por enfermedad, accidente o incapacidad temporal comprobada, de acuerdo a la normatividad sobre seguridad social en salud.
- Por descanso pre y posnatal.
- Por paternidad.
- Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o concubino.
- Por capacitación y actualización breve, no mayor a un mes.
- Por representación en eventos de carácter científico o tecnológico.
- Por citación expresa, judicial, militar o policial.
- Por desempeño de cargo de consejero regional o regidor municipal.
- Por representación sindical de acuerdo a la normatividad vigente.

### Artículo 31. Licencia por maestría y doctorado

Se otorga con goce íntegro de remuneraciones para cursar estudios en universidades públicas o privadas de prestigio, nacionales o extranjeras, que requieran del interesado estudios presenciales, a tiempo completo y dedicación exclusiva. Para estos casos, el Jefe de Departamento de la universidad, semestralmente, establece un cupo total no mayor al veinte (20) por ciento de las plazas a tiempo completo o dedicación exclusiva, para cubrir la carga académica que requiera atender las solicitudes de licencia por estudios de maestría o doctorado. Mientras dure la licencia del docente se aplican estrictamente las restricciones que corresponden a la docencia universitaria a dedicación exclusiva. Por estudios de maestría se otorgará un máximo de dos (2) años calendario y tres (3) para doctorado, improrrogables.



### **Artículo 32. Vacaciones**

El periodo vacacional anual de los docentes universitarios es de sesenta (60) días calendario, pueden ser gozados de forma continua o fraccionada, debiendo tener al menos un periodo de treinta (30) días continuos. La oportunidad de las vacaciones se acuerda

entre el interesado y el Jefe de Departamento, preferentemente a partir de la conclusión del segundo semestre académico. En caso que no se produzca el acuerdo, prima la propuesta del Jefe de Departamento. Las vacaciones son irrenunciables y no pueden acumularse por más de 90 días.

## **CAPÍTULO VI CONTRATACIÓN DOCENTE**

### **Artículo 33. Contrato de servicio docente.**

El contrato de servicio docente es regulado en la presente Ley, tiene por finalidad permitir la contratación temporal del docente en las universidades. El contrato de servicio docente es de plazo determinado. Mientras dure el contrato los docentes no forman parte de la carrera pública, ni adquiere derechos asociados a la misma. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación.

### **Artículo 34. Contratación docente.**

Las universidades pueden contratar docentes con cargo a cualquier fuente de financiamiento, por un periodo no mayor a un año, con el objeto de cubrir las necesidades temporales y eventuales de las escuelas profesionales. El proceso de contratación es organizado y ejecutado por el Jefe de Departamento y el Decano de Facultad. La contratación procede sólo para las dedicaciones a tiempo completo y tiempo parcial en cualquier categoría.

### **Artículo 35. Evaluación de docentes contratados.**

Al finalizar el contrato a plazo determinado el Jefe de Departamento emite un informe sobre la labor del docente para la renovación del contrato. El Consejo de Facultad toma conocimiento, evalúa y determina si procede la renovación de contrato por un periodo adicional o menor, improrrogable.

### **Artículo 36. Derechos y deberes de los docentes contratados**

Los docentes contratados en las universidades públicas se rigen estrictamente por lo contenido en el contrato en cuanto a remuneraciones, bonificaciones y asignaciones.



"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Asimismo, se encuentran sujetos al régimen disciplinario de los docentes universitarios en todo lo que le sea aplicable.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.- Vigencia**

La presente ley entre en vigencia al día siguiente de publicación en el Diario Oficial El Peruano

**Segunda.- Recursos**

En el marco de sus facultades, el Poder Ejecutivo asigna partidas presupuestarias necesarias para el cumplimiento de la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

Lima, mayo de 2016.

.....  
**CRISTOBAL LOS LLATAS ALTAMIRANO**  
Directivo Portavoz Alterno  
Grupo Parlamentario Nacionalista Gana Perú  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



**RUBÉN CONDORI CUSI**  
Congresista de la República

*[Handwritten signature]*  
R. CCA

*[Handwritten signature]*  
JUSTIN HOLLINA

*[Handwritten signature]*  
MANUEL ZERILLO.

*[Handwritten signature]*  
Aralán del  
D. Gaitanador

*[Handwritten signature]*  
Cristobal Los Llatas  
*[Handwritten signature]*  
manj.  
*[Handwritten signature]*  
Huayana

*[Large handwritten signature]*  
Mc Perez

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Lima, 19 de Mayo del 2016.

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 5305 para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de

Trabajo y Seguridad Social;  
Educación, Juventud y  
Deporte.



HUGO FERNANDO ROVIRA ZAGAL  
Oficial Mayor(e)  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA