



Universidad  
Continental

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

# **Estabilidad laboral de los docentes universitarios en el marco de la Ley Universitaria 30220**

**Charles Henry Ulloa Gamarra**

Huancayo, 2018

para optar el Título Profesional de  
Abogado



Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

## **AGRADECIMIENTOS**

La presente investigación no pudo haberse realizado sin las capacidades adquiridas en mi formación de pregrado, por ello mi pleno agradecimiento a mis maestros universitarios; con especial reconocimiento a la Dra. Gigliola Yokoyama, quien despertó en mí, el interés y pasión por el derecho laboral.

El estudio no hubiese concluido con las expectativas deseadas, sin la colaboración e impulso de grandes profesionales, conocedores del tema, por ello mi profunda gratitud a los Dres. Ricardo Corrales, Timoteo Cristoval, Pércida Luján, Iván Villarreal, Leticia Quinteros y Héctor Melgar.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Carlos y Elizabeth, que con esfuerzo, sacrificio y amor, contribuyeron para terminar mi carrera satisfactoriamente.

A mi hermano Luis, con mucho cariño.

A Natali, mi novia, por su apoyo, comprensión y amor.

**ASESOR**

Mg. Héctor Andrés Melgar Salazar

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
ASESOR.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
1.4. Justificación e importancia.....	19
1.5. Hipótesis.....	20
1.5.1. Hipótesis general.....	20
1.5.2. Hipótesis específicas.....	20
1.6. Variables.....	21
1.6.1. Definición Conceptual de las variables de estudio.....	21
1.6.2. Definición Operacional de las variables de estudio.....	21
1.7. Delimitación.....	22
1.8. Limitaciones.....	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEORICO.....	24
2.1. Antecedentes.....	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	28
2.2. Bases Teóricas.....	28
2.2.1. La Estabilidad Laboral en el Perú.....	29

2.2.1.1	Antecedentes Históricos. ....	29
2.2.1.2	Conceptos de Estabilidad Laboral. ....	32
2.2.1.3	Fundamentos Jurídicos de la Estabilidad Laboral. ....	34
2.2.1.4	Clases de estabilidad laboral.....	38
2.2.1.5	Clasificación por Agustin Lapouble Chero. ....	42
2.2.2.	La Estabilidad Laboral en la Legislación Peruana. ....	45
2.2.2.1.	La evolución o involución de la estabilidad laboral en las diversas Constituciones Políticas del Perú. ....	48
2.2.3.	El Contrato de Trabajo. ....	68
2.2.3.1.	Definición. ....	68
2.2.3.2.	Clases de contratos de trabajo. ....	69
2.2.3.3.	Regulación del contrato laboral de docentes universitarios. ....	77
2.2.4.	Ley N° 30220 “Ley Universitaria”.....	79
2.3.	Definición de términos básicos.....	82
CAPÍTULO III .....		86
METODOLOGÍA .....		86
3.1.	Métodos y alcances de la investigación .....	86
3.1.1.	Nivel. ....	86
3.1.2.	Tipo. ....	87
3.2.	Diseño de Investigación.....	87
3.3.	Población y muestra.....	87
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos. ....	88
3.4.1.	Técnicas de recolección de datos. ....	88
3.4.2.	Técnicas de procesamiento de datos.....	88
CAPITULO IV .....		89
RESULTADOS Y DISCUSION.....		89
4.1.	Resultados del tratamiento y análisis de la información.....	89
4.1.1.	Datos Generales.....	89
4.1.1.1.	Entrevista a expertos.....	89
4.1.1.2.	Análisis de sentencias.....	90
4.1.2.	Resultados obtenidos de instrumentos empleados. ....	92
4.1.2.1.	Entrevista a expertos.....	92
4.1.2.2.	Análisis de sentencias: Puntos Controvertidos.....	105
4.2.	Triangulación de la información.....	113
4.2.1.	Triangulación de la entrevista de expertos. ....	113

4.2.2. Triangulación de análisis de sentencias.....	116
4.3. Discusión de resultados.....	126
4.4. Propuesta Normativa.....	129
CONCLUSIONES.....	130
RECOMENDACIONES .....	132
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	133
ANEXOS.....	138



**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Datos Generales para la Entrevista a expertos. ....	89
Tabla 2. Datos Generales para análisis documental .....	90
Tabla 3. Causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220 .....	92
Tabla 4. Posibilidad de aplicación supletoria del Decreto Legislativo N° 728, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios.....	97
Tabla 5. Posibilidades de aplicación como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios, el plazo máximo establecido en el art. 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728. ....	99
Tabla 6. Existencia de estabilidad laboral de los docentes universitarios en las Universidades privadas.....	101

## LISTADE FIGURAS

Figura 1. Línea de tiempo de la Estabilidad Laboral. Tomado de la Tesis “Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio de una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013.....	32
Figura 2. El despido en el Perú, tomado de despido laboral por Armando Alva Canales .....	63
Figura 3. Clases de despido según el Tribunal Constitucional. Tomado de Repaso al tratamiento del despido arbitrario e incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional por Franklin Eduardo Ocampo Cabanillas.....	68
Figura 4. Contratos sujetos a modalidad. Tomado de Manual de Contratación Laboral – Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial de Álvaro García Manrique, Manuel De Lama Laura y Luis Quiroz Eslado.....	75
Figura 5. Causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220.....	93
Figura 6 Materialización del art. 88.3° “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220.....	95
Figura 7. Materialización del art. 88.3° “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220.....	95
Figura 8. Posibilidad de aplicacin supletoria del Decreto Legislativo N° 728, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios.....	97
Figura 9. Posibilidades de aplicación como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios, el plazo máximo establecido en el art. 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728. ....	100
Figura 10. Existencia de estabilidad laboral de los docentes universitarios en las Universidades privadas.....	101
Figura 11. Triangulación de entrevista a expertos.....	116
Figura 12. Triangulación del análisis de sentencias. ....	125

## RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad determinar la condición laboral del docente universitario contratado, permitiendo regular en la legislación laboral peruana la obligación de las universidades de incluir y promover a los docentes universitarios dentro de un régimen que les permita una estabilidad laboral, respetando y armonizando sus derechos con las obligaciones del empleador y las necesidades del usuario.

Los objetivos a alcanzar fueron: (i) Determinar las causas de la inestabilidad laboral de los docentes de universidades privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220, (ii) Identificar si existen causales o no, de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220, (iii) Identificar cuando un docente universitario puede materializar el derecho contemplado en el art. 88 Inc. 88.3 de la ley Universitaria N° 30220 y (iv) Determinar si el plazo máximo establecido en el Art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 puede desnaturalizar el contrato laboral de los docentes universitarios.

La metodología general empleada en la elaboración de la presente investigación fue siguiendo el método científico como método general y el método descriptivo – explicativo como método específico. La población está conformada por los docentes contratados en universidades privadas. Las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos, fueron por un lado las entrevistas a expertos, y por otro, la ficha de análisis documental. Para el procesamiento de datos, en ambos casos se utilizó la tabla de triangulación.

Las conclusiones a las que se arribaron fueron las siguientes: Primera, la Ley N° 30220 “Ley Universitaria”, no prevé la posibilidad de desnaturalizar los contratos de los docentes universitarios que se encuentran bajo la modalidad de contratados. La Ley establece que los docentes contratados, lo serán por el tiempo que se establezca en su contrato, por otro lado, los docentes que forman parte de la carrera docente universitaria, son catalogados como auxiliares, asociados o principales, por periodos que van desde los tres, cinco y siete años respectivamente. Al culminar cada periodo de nombramiento, en el caso de los docentes universitarios de carrera, serán evaluados para su ratificación, promoción o retiro. Segunda, la manera de materializar y/o efectivizar el art. 88.3° “Derechos del docentes: La Promoción en la carrera docente” en el marco de la Ley N° 30220, es única y exclusivamente mediante concurso público de méritos al que será sometido el postulante (docente universitario) que logre acceder a una plaza convocada. Tercera, si se puede aplicar supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, para el caso de los docentes universitarios contratados en el marco de la Ley N° 30220 “Ley Universitaria”; toda vez que no existe contradicciones entre la Ley Universitaria la norma especial y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que resulta ser la norma general, en tanto la primera aplica para el ingreso a la carrera, evaluación y promoción como docente, mientras que la segunda regula la contratación a la cual está sujeto un docente de una universidad privada, la misma que puede ser modal o indeterminado por la virtual desnaturalización de aquella, lo que no exonera al trabajador a ser sometido a las evaluaciones que la universidad disponga y de ser despedido en caso de no superarlas, empero, mientras ello no suceda goza de estabilidad laboral. Cuarta, la Ley N° 30220 “Ley Universitaria” otorga estabilidad laboral a docentes de carrera, estos tendrán estabilidad por el periodo que son nombrados; y por su parte, respecto de los docentes contratados, obtendrán una estabilidad laboral en aplicación supletoria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Palabras clave:** Estabilidad laboral, ley universitaria, docente universitario.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the employment status of the university lecturer hired, allowing the Peruvian labor legislation to regulate the obligation of the Universities to include and promote university teachers within a regime that allows them a job stability, respecting and harmonizing their rights with the obligations of the employer and the needs of the user.

The objectives to be achieved were: (i) To determine the causes of the job instability of private university teachers within the framework of University Law N° 30220, (ii) To identify if there are grounds for denaturing the university lecturer's contract or not. The framework of Law N°. 30220, (iii) Identify when a university professor can materialize the right contemplated in art. 88 Inc. 88.3 of University Law N°. 30220 and (iv) Determine if the maximum term established in Art. 74 of the Consolidated Text of Legislative Decree No. 728 can distort the employment contract of university professors. The general methodology used in the elaboration of the present investigation was following the scientific method as a general method and the descriptive - explanatory method as a specific method. The population is made up of teachers hired at private universities. The techniques and instruments used for data collection were, on the one hand, the interviews with experts, and on the other, the documentary analysis file. For the processing in both cases, the triangulation table was used.

The conclusions reached were the following: First, Law No. 30220 "University Law" does not foresee the possibility of distorting the contracts of university professors who are under contract. The law establishes that the teachers hired will be for the time established in their contract, on the other hand, teachers who are part of the university teaching career, are listed as auxiliary, associate or principal, for periods ranging from three, five and seven years respectively. At the end of each appointment period, in the case of career university teachers, they will be evaluated for ratification, promotion or withdrawal. Second, the way to materialize and / or make effective the art. 88.3 ° "Rights of teachers: The Promotion in the teaching career" within the framework of Law No. 30220, is only and exclusively through a public contest of merits to which the applicant (university teacher) who manages to access a place called will be submitted. Third, if Legislative Decree No. 728 can be applied additionally, in the case of university professors hired under Law No. 30220 "University Law"; since there is no contradiction between the University Law the special norm and the Labor Productivity and Competitiveness Law that turns out to be the general rule, since when the first one applies to the career, evaluation and promotion as a teacher, in the second the hiring to which a private university teacher is subject is regulated, the same that can be modal or indeterminate due to the virtual denaturing of that, which does not exonerate the worker to be subjected to the evaluations that the university has and to be dismissed in case of not overcoming them, however, as long as this does not happen he enjoys job stability. Fourth, Law N ° 30220 "University Law" grants job security to career teachers, they will have stability for the period they are appointed; and on the other hand, with respect to the teachers hired, and they will obtain job stability in supplementary application of the Labor Productivity and Competitiveness Law.

**Key words:** Labor stability, university law, university teacher.

## INTRODUCCIÓN

El respeto al derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados en universidades privadas, es importante y vital que lleva implícito el respeto a llevar una vida digna y estable de quien realiza este trabajo y de toda su familia; es importante porque con el esfuerzo de los docentes universitarios se alcanza metas en común y se cumplen con los fines de cada universidad.

La presente investigación determina la condición laboral del docente universitario contratado, permitiendo regular en la legislación laboral peruana la obligación de las universidades de incluir y promover a los docentes universitarios dentro de un régimen que les permita una estabilidad laboral, respetando y armonizando sus derechos con las obligaciones del empleador y las necesidades del usuario.

El objetivo primordial de la investigación es determinar las causas de la inestabilidad laboral de los docentes contratados de universidades privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220.

En el desarrollo de la investigación se tomaron en cuenta como antecedentes las siguientes investigaciones en el ámbito nacional: “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado” Beltrán (2013), “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en la condición de “contratados” de las Universidades UCV, UPN y UPAO

de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011- 2013” Ponce (2014), “Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional” Concha (2014), “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015” Arrque (2015), “Implicancias en el derecho a la estabilidad laboral del docente contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y la Ley Universitaria” Pastor (2016).

La presente investigación ha sido estructurada en 4 capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera:

En el primer capítulo se expone el planteamiento y la formulación del problema, los objetivos, la justificación e importancia de la investigación, la hipótesis, las variables, las delimitaciones y las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo se expone el marco teórico, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas respecto a la Estabilidad laboral de los docentes universitarios en el marco de la Ley Universitaria N° 30220 y finalmente la definición de términos básicos.

En el tercer capítulo se presenta la metodología de la investigación, tipo y diseño de investigación, población – muestra y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presenta los resultados de la investigación, discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y finalmente se presenta las referencias bibliográficas.

El Bachiller.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

Concha, señala que en los últimos años las leyes laborales en nuestro país han sufrido un detrimento, no siendo ajeno para la estabilidad laboral como derecho fundamental de un trabajador. Es el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, que han sido de gran importancia en el sistema jurídico de nuestro país, al subsanar los errores y llenar los vacíos que las leyes dejaban en perjuicio del trabajador. La evolución de la estabilidad laboral de un trabajador se ha visto mejorada con recientes pronunciamientos, tanto del Tribunal Constitucional como revisor de la Constitución Política del Perú por excelencia, como de la Corte Suprema de la Republica, que han ido dictando precedentes para la unificación de criterios y creando predictibilidad de pronunciamientos en instancias inferiores con respecto a la protección de la arbitrariedad sufrida por el trabajador por parte de su empleador, asegurando que el trabajador no se quede en desamparo ante un despido, creando consecuencias no sólo indemnizatorias, sino también, reparadoras al ordenar, en ciertos casos, la reposición del trabajador, afirmando el derecho a la estabilidad laboral del trabajador. (Concha, 2014, p. 6-7)

Sin embargo, la estabilidad laboral ha tenido diferentes vertientes, dependiendo del régimen laboral en el que se encuentre el trabajador, o en su defecto, dependiendo de la actividad en la que se desenvuelva. Este último planteamiento genera un gran debate, específicamente acerca de la efectividad de la legislación doméstica existente, cuando se evidencian una suerte de aprovechamiento ante vacíos legislativos por parte de los empleadores. En el marco de lo descrito, resulta necesario comprender la naturaleza especial de la estabilidad laboral de los docentes universitarios contratados, los cuales desarrollan un rol especial en la sociedad formando profesionales. La ley marco en el que se encuentran inmersos los docentes universitarios para la tutela de sus derechos, tiene carácter de régimen especial, Ley Universitaria N° 30220, ley que contempla los tipos de docentes y categorías, así como el procedimiento especial de su designación, evaluación, ratificación y cese, en el caso de los docentes ordinarios o de carrera; pero que a la vez no reconoce la estabilidad laboral de los docentes universitarios contratados.

Si se analiza el caso en concreto de los docentes universitarios contratados, se puede asumir en primer momento que existe un menudo y por qué no llamarlo casi nulo avance en cuanto a la protección de su estabilidad laboral, pues como se mencionó líneas arriba, estos deben cumplir con lo establecido la Ley Universitaria N° 30220, ley que como se ha dicho, no reconoce una estabilidad laboral, reafirmandose en forma específica con los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República que han referido sobre el régimen laboral de los docentes universitarios, la no existencia de desnaturalización de contrato ni tiempo límite de contrata, pudiendo ser contratados a plazo fijo indefinidamente, sin poder exigir legalmente la desnaturalización de sus contratos modales o su ingreso o promoción a la carrera del docente universitario, siendo inexistente el derecho a la estabilidad laboral para este sector de trabajadores. Es justamente ese valor sustancial que tienen los docentes universitarios, que permite



evaluar su condición laboral y realizar esta investigación a fin de determinar su situación y desprotección ante una arbitrariedad por parte de su empleador, con la única finalidad de brindar un aporte que permita regular en la legislación laboral peruana la obligación de las Universidades de incluir y promover a los docentes universitarios dentro de un régimen que les permita una estabilidad laboral, respetando y armonizando sus derechos con las obligaciones del empleador y las necesidades del usuario. En este marco de referencia se plantea la siguiente interrogante.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cuál es la situación de la Estabilidad Laboral de los docentes de universidades privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la Ley Universitaria N ° 30220?
- ¿Cuándo un docente universitario puede materializar el derecho contemplado en el art. 88 Inc. 88.3 de la Ley Universitaria N° 30220?
- ¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el Art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar cuál es la situación de la Estabilidad Laboral de los docentes de universidades privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- Identificar si existen o no, causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la Ley Universitaria N ° 30220
- Determinar cuándo un docente universitario puede materializar el derecho contemplado en el art. 88 Inc. 88.3 de la ley Universitaria N° 30220
- Determinar si el plazo máximo establecido en el Art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 puede desnaturalizar el contrato laboral de los docentes universitarios.

### **1.4. Justificación e importancia**

La situación problemática con respecto a la estabilidad laboral de los docentes universitarios, surge a raíz de un breve análisis de su condición actual en las universidades privadas, análisis que evidencia poco porcentaje de docentes nombrados o en algunos casos inexistentes; limitando la realización del docente universitario como tal y a la vez impidiendo su ingreso - progresión dentro de la carrera docente universitaria.

Desde un punto de vista teórico, la presente investigación apunta a tutelar al docente universitario de las universidades privadas en lo concerniente a su contratación y a partir de esta, lograr una estabilidad laboral del docente universitario contratado; para ello se plantea realizar un análisis jurídico de la ley N ° 30220 vigente desde el 10 de

julio del 2014, ley que bajo análisis y postura personal debe aplicar supletoriamente el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

Por otro lado desde un punto de vista práctico, la presente investigación contribuirá a comprender la viabilidad de aplicación supletoria de las causales de desnaturalización de contratos modales establecidos en la ley general Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, para tutelar los derechos de los docentes universitarios contratados.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general.**

La situación de la Estabilidad Laboral de los docentes de universidades privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220, es desfavorable para el caso de los docentes contratados.

### **1.5.2. Hipótesis específicas.**

- No existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la Ley Universitaria N° 30220.
- No existen mecanismos legales para que un docente universitario pueda materializar el derecho contemplado en el art. 88 Inc. 88.3 de la ley Universitaria N° 30220.
- El plazo máximo establecido en el Art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 no puede desnaturalizar el contrato laboral de los docentes universitarios, debido a la no aplicación supletoria de la Ley General de la Actividad Privada.

## **1.6. Variables**

### **1.6.1. Definición Conceptual de las variables de estudio.**

#### **Estabilidad laboral de los docentes universitarios**

La estabilidad laboral de los docentes universitarios, es la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo justificado. (Paredes, 2018, p. 1)

#### **Ley Universitaria N° 30220**

Es la norma de carácter nacional que tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Promueve 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 los principios, fines y funciones que rigen el modelo institucional de la universidad. El Ministerio de Educación es el ente rector de la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria. (Ministerio de Educación , 2018).

### **1.6.2. Definición Operacional de las variables de estudio**

#### **Estabilidad laboral de los docentes universitarios**

Para la medición de la variable “Estabilidad laboral de los docentes universitarios”, se tomó en cuenta un listado de cuatro preguntas que fueron planteadas a expertos en el tema laboral mediante una entrevista con las siguientes preguntas: ¿Existe estabilidad laboral de los docentes en las universidades privadas?, ¿Cuándo es que los docentes de universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral? y ¿Qué

implicancias generaría la contratación de docentes en universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728?; por otro lado, se realizó el análisis de sentencias emitidas por el Órgano Jurisdiccional respecto a la estabilidad laboral de docentes universitarios contratados.

### **Ley Universitaria 30220**

Para la medición de la variable “Ley Universitaria 30220”, se tomó en cuenta un listado de tres preguntas que fueron planteadas a expertos en el tema laboral mediante una entrevista, con las siguientes preguntas: ¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la Ley Universitaria N° 30220?, ¿Cómo se puede materializar y/o efectivizar el art. 88 inc.88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la Ley Universitaria N° 30220?, ¿Puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la Ley Universitaria N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios? y ¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?

#### **1.7. Delimitación**

La presente investigación analiza la estabilidad laboral del docente universitario en universidades privadas, así como las situaciones que se generan a partir de su contratación bajo la Ley Universitaria N°30220 y de su falta de reglamentación, pudiendo aplicarse supletoriamente Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” para lograr la estabilidad laboral en este sector de trabajadores.

El presente estudio se desarrolla en el año 2018, teniendo en cuenta el análisis y resumen de sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional y un determinado número de entrevistas a especialistas en la materia, para recoger sus opiniones y/o percepciones respecto al tema en general.

### **1.8. Limitaciones**

Durante la aplicación de instrumentos, los expertos entrevistados tenían mucha carga laboral, lo cual impedía realizar las entrevistas, teniendo que ser flexible en cuanto a su horario de trabajo y responsabilidades, motivo por el cual el término de la elaboración de la tesis en conjunto varió en fechas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1. Antecedentes Nacionales.**

Beltrán (2013), sustentó la tesis “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado”, para optar el Grado de Magister en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial en la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Con el presente estudio trató de demostrar la desorganización en la que se encuentra la Administración Pública, así como la evidente vulneración de los derechos laborales del personal contratado inicialmente mediante contratos de SNP y luego como CAS, planteando finalmente una propuesta de solución al problema. Se utilizó el Método Deductivo, con el que se analizó inicialmente el marco normativo existente para la contratación de personal utilizada por el Estado, se identificó los distintos regímenes de contratación, para luego identificar los problemas generados y plantear finalmente una solución a los mismos. El estudio concluye en que desde la década de los ochenta por razones de austeridad fiscal las leyes del presupuesto vinieron imponiendo limitaciones al nombramiento o contratación de personal, resultando habitual que las leyes anuales del presupuesto público empezaran a prohibir la

contratación de personal mediante los procedimientos estipulados en la Ley de la Carrera Administrativa; lo que provocó que gran parte de entidades públicas optará por la contratación de Servicios No Personales; dejando de lado los procedimientos de acceso a la Administración Pública normados por la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N° 276).

Ponce (2014) presentó la tesis “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en la condición de “contratados” de las Universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011- 2013”, para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo – Perú. Este estudio tuvo como objetivo determinar cómo los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fijan respectivo contrato afectan la jornada laboral de los docentes “contratados” en la Universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 -2013. La metodología empleada durante el desarrollo de la investigación fue análisis sintético, inductivo, deductivo e histórico filosófico, la población y muestra fueron los contratos de docentes con una jornada completa en las tres principales universidades de Trujillo, recogiendo para el análisis un contrato de cada universidad, las técnicas para el recojo de información fueron entrevistas, análisis bibliográfico, análisis de la ley y análisis de casos. Finalmente las conclusiones a las cuales arribó fueron primero, los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afecta como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo, aceptándose la hipótesis de investigación; segundo, la jornada laboral a tiempo parcial estipulado en los contratos de trabajo a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato de los docentes “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO, es inadecuada, ya que no existe



claridad en la delimitación de la jornada a tiempo parcial y tercero, al establecerse de una manera inadecuada la jornada a tiempo parcial, ésta repercute también en la remuneración y beneficios sociales.

Concha (2014) presentó la tesis “Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional”, para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial en la Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima. La investigación tuvo como objetivo demostrar el vacío legal que existe en cuanto a la forma de determinación del vínculo laboral de los trabajadores de confianza, las mismas que han sido materia de cuestionamientos en razón a los diferentes criterios expresados para determinar la protección contra el despido por el retiro de la confianza que tiene este tipo de trabajadores. La metodología empleada fue el Método Deductivo, con el que se analizó el marco normativo existente en materia de estabilidad laboral y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional a través de sus sentencias. Finalmente concluye en que la estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad, el cual junto con el derecho al trabajo en sus dos manifestaciones, la de acceder a un puesto de trabajo y la de conservar este empleo, son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, toda vez que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

Arrque (2015), sustentó la tesis “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015”, para optar el Título Profesional de Abogado en la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno - Perú. El estudio tuvo como

objetivo analizar el despido incausado, en cuanto a su configuración y protección frente a este, en las sentencias del Tribunal Constitucional 2002 – 2015. Para ello, primero se realizó el análisis de las sentencias seleccionadas en muestra no probabilística, utilizando fichas de análisis; seguidamente, se extrajo criterios de clasificación respecto a los supuestos de configuración y la forma de protección frente al despido incausado. Concluye en que: Los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 - 2015, son: i) Por vencimiento del contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; ii) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iii) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iv) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa; v) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador de confianza; y, iv) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.

Pastor, (2016) sustentó la tesis “Implicancias en el derecho a la estabilidad laboral del docente contratado bajo el régimen del D.L N° 728 y la Ley Universitaria”, para optar el título de profesional de Abogado en la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo - Lima. El trabajo académico tuvo como objetivo estudiar la estabilidad laboral de los docentes universitarios, así como conocer las implicancias que genera su contratación bajo las normas del Decreto Legislativo N°728 y la Ley Universitaria. Asimismo, el objetivo fue conocer cuál es el mecanismo que contemplan las normas del ordenamiento jurídico peruano para que el docente goce de estabilidad en el trabajo y cuáles son los límites a la contratación a plazo determinado. De igual manera, la intención fue dar a conocer la realidad laboral de este sector de trabajadores y los actos que afectan

su derecho a gozar de estabilidad, así como la solución de controversias a la luz de la jurisprudencia nacional. Para poder llevar a cabo la investigación, fue necesario desarrollar un diseño de investigación básico con enfoque cualitativo, donde se realizó entrevistas a profesionales especialistas en el área del Derecho individual de trabajo. Finalmente con esta investigación, se concluyó en la afectación al derecho laboral de los docentes universitarios contratados.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales.**

No se encontró investigaciones a nivel internacional para ser considerados como antecedentes durante la investigación.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **Principio Protector**

El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho al trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo a una de las partes: el trabajador. Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parecer asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, mediante esa protección que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes (Plá, 1998, p.61)

Lo dicho, sirve para entender que el

Derecho al Trabajo es básicamente un derecho tuitivo o protector del trabajador, por ser la parte que se encuentra en desventaja en la relación laboral (por subordinación jurídica y dependencia económica), buscando en todo momento

una suerte de igualación o compensación para acortar las asimetrías. Podría decirse entonces, que la esencia o naturaleza del derecho del trabajo es de ser un derecho protector, tuitivo o de tutela del trabajador en relación a su dignidad y al respeto y ejercicio de sus derechos fundamentales. (Canelo, 2018, p. 243)

El principio protector, tuitivo o también llamado de tutela del trabajador consiste en otorgar tutela preferencial al trabajador frente al empleador en virtud de la relación preeminente y ventajosa del segundo sobre el primero en razón de su poder de dirección y subordinación, procurándose así eliminar la desigualdad jurídica y económica del trabajador como parte más débil de la relación laboral.

### **2.2.1. La Estabilidad Laboral en el Perú.**

Debido a la importancia de la problemática a cerca de la estabilidad laboral de los docentes universitarios en las universidades privadas, para su mejor y mayor conceptualización, en las siguientes líneas se describe hechos históricos y conceptos.

#### ***2.2.1.1 Antecedentes Históricos.***

##### **– Ley N° 4916**

Promulgada el 7 de febrero de 1924, durante el gobierno de Augusto Bernardino Leguía, la misma permitía al empleador dar por concluido el vínculo laboral unilateralmente con el único requisito de pre aviso de 90 días, instituyendo el pago de una indemnización equivalente a los años de prestación de servicios de acuerdo a la escala fijada en su artículo b; se legisló igualmente, que el trabajador, en caso de retiro voluntario, debería cumplir con la formalidad de dar aviso a su empleador, con 40 días de anticipación: el pre aviso y el elemento indemnizatorio aparecen dentro del derecho de estabilidad laboral. (Arce, 2016, p. 17).

– **Decreto Supremo del 5 de junio de 1953**

Legisló sobre el derecho que tenían los trabajadores con 20 años o más de trabajo continuo a favor del mismo empleador a no ser despedidos arbitrariamente de su centro de trabajo. Fue el inicio de la protección del trabajador, basada en el criterio de la antigüedad en el trabajo; además, el Decreto Supremo del 4 de noviembre de 1958, estableció que el Ministerio de Trabajo debía aprobar la resolución de los contratos de los empleados con 20 o más años de servicios, lo que fue ratificado por la Ley N° 15542 del 30 de abril de 1965, que rebajando el tiempo de servicios de las empleadas a 15 años, confirmó que la resolución de los contratos de trabajo debían ser aprobados por dicho Ministerio. (Concha, 2014, p. 10).

– **Ley N° 14221**

Promulgada en 1962, estableció que el empleador para poner término a los servicios de un obrero debería darle aviso con 15 días de anticipación, norma que fue derogada por el Decreto Ley N° 14857 de fecha 29 de enero de 1964. (Concha, 2014, p. 10).

– **Decreto Ley N° 18471**

Promulgada en 1970, durante el gobierno militar del General Juan Velasco Alvarado, de fecha 10 de noviembre de 1970, se institucionalizó la estabilidad laboral absoluta para todos los trabajadores asalariados luego de tres meses de iniciados sus contratos. Esta disposición significó que transcurrido el período de prueba el trabajador sólo podía ser despedido por faltas graves o despido colectivo; lo cual requería la autorización de las autoridades laborales, siendo la

empresa la que debía demostrar la existencia de la causa justa para el despido del trabajador, y la autoridad administrativa de trabajo determinaba si éste procedía o no, si se determinaba que el despido era injusto, la empresa debía pagar todos los salarios devengados y el trabajador podía elegir entre la reposición o la indemnización correspondiente y la liquidación de beneficios sociales. Por lo que para realizar el despido efectivo del trabajador, la empresa debía de negociar con él mismo. (Concha, 2014, p. 10).

– **Decreto Ley N° 22126**

“En el año 1978, el periodo de prueba se extendió de tres meses a tres años, lo cual redujo la importancia de la estabilidad laboral”. (Concha, 2014, p. 11).

– **Ley N° 24514**

En junio de 1986, durante el gobierno de Alan García, se redujo otra vez el periodo de prueba a tres meses y una gran porción de trabajadores adquirieron súbitamente la estabilidad laboral absoluta. Esta ley implicó un alto grado de rigidez durante el periodo 1986 – 1991. (Saavedra, Jaime citado en Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional, pág. 11).

Durante el periodo de 1991, se realizaron varias modificatorias en cuando a la estabilidad laboral, las cuales tenían como principal fin flexibilizar el mercado laboral y reducir costos en cuantos al despido y contratación a través del Decreto Legislativo N° 728, uno de los principales objetivos era abolir la estabilidad laboral; sin embargo, esta era un derecho reconocido por la constitución de 1979, por lo que solo se logró eliminarla

parcialmente, afectando solo a los trabajadores que fueron contratados después de la promulgación de la ley.

Durante el periodo comprendido entre 1991 y 1995, coexistieron dos regímenes. Los trabajadores contratados antes de noviembre de 1991 podían seguir exigiendo la reposición o el pago de la indemnización, si no se lograba mostrar que el despido era justificado, mientras que los trabajadores contratados después de esa fecha debían esperar que el juez apruebe la reposición o la indemnización. (Saavedra, Jaime citado en Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional, p. 11).

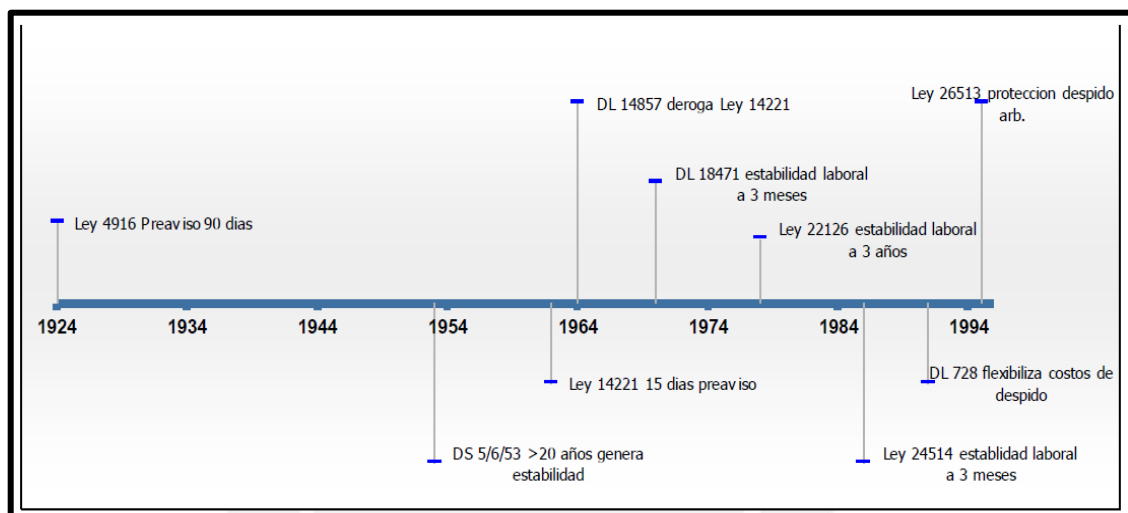


Figura 1. Línea de tiempo de la Estabilidad Laboral. Tomado de la Tesis “Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio de una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013.

### 2.2.1.2 Conceptos de Estabilidad Laboral.

El concepto de estabilidad laboral ha sido bastante empleado en los últimos años, en adelante señalaremos las principales definiciones elaboradas por diferentes autores.

En virtud del principio protector del Derecho del Trabajo, y de su derivado el principio de continuidad, el contrato laboral tiene vocación de permanencia en el tiempo. Los esfuerzos por mantener la vigencia del contrato de trabajo frente a las vicisitudes que pueda afrontar se conoce como estabilidad laboral. (Toyama, 2015, p.504)

La estabilidad laboral constituye un elemento valioso para dar tranquilidad y seguridad a los trabajadores en cuanto a la permanencia en su puesto de trabajo [...] “Se trata de una permanencia jurídicamente garantizada, de tal manera que la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas circunstancias, es decir, a quien reviste la calidad de permanente, se necesita por ello que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación; es decir a la protección jurídica. La estabilidad laboral no es sino un modo de ser de la permanencia”. (Cuba, 2017, p. 71)

Por otro lado,

La estabilidad laboral en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones y del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. (La Pouble, 1998, p. 54 citado por Cuba, 2017, p. 71)

La estabilidad laboral es:

“Es el derecho del trabajador a conservar su puesto dentro de toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho a la jubilación, a no ser



por alguna causa taxativamente determinada”. (Devealli, 1956 citado por Cuba, 2017, p. 71)

“Protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato del trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la ley”.(Toyama, Guía Laboral , 2013 citado por Arce, 2016, p. 19)

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso. (Evolución del Concepto de Estabilidad Laboral y Causales de despido, 2018)

Existen posiciones diversas y a la vez concordantes entre los autores consultados; sin embargo podemos señalar que la estabilidad laboral, en mérito al principio protector del derecho del trabajo, es un derecho que brinda al trabajador un carácter de permanencia en su puesto laboral, otorgándole garantías de protección contra el despido; para brindar solidez y respaldo no solo dentro de su esfera personal sino también a su entorno familiar. “Este principio de estabilidad laboral no impide de modo alguno la posibilidad de que el empleador pueda terminar la relación laboral, sino que únicamente limita esta facultad del empleador a situaciones que justifique la medida”.

### **2.2.1.3 Fundamentos Jurídicos de la Estabilidad Laboral.**

*El derecho al Trabajo.*

Según la Constitución Política del Perú:

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

Al respecto, lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular. (Marcerano, 1995, p. 45 citado por Concha, 2014, p. 12)

a) El Acceso al empleo

Comprendiendo dos supuestos:

– El acceso al empleo en sentido genérico

Esta referido a las políticas económicas y sociales que debe adoptar el Estado para generar puestos de trabajo. Nos encontramos aquí ante un derecho de preceptividad diferida, puesto que requiere de desarrollo legal para que pueda tener exigibilidad. (Concha, 2014, p. 13).

Se puede mencionar al respecto, que el acceso al empleo en sentido genérico, responde a las funciones propias del Estado en sus diferentes niveles de gobierno (nacional, regional y local) con la finalidad de responder a distintos requerimientos por parte de la ciudadanía, para ello se encuentran obligado a generar nuevos puestos de trabajo.

– El acceso al empleo en sentido específico

Viene a ser el derecho a ocupar un puesto cierto. Por ejemplo, esto se verificaría en caso de obtenerse el primer puesto en un concurso para acceder a un empleo. Se trata de un derecho de preceptividad inmediata, ya que para su ejercicio no se necesita una reglamentación legislativa. (Concha, 2014, p. 13)

### *El principio de Continuidad.*

Este principio no ha sido desarrollado en la Constitución Política del Perú, ni definido expresamente en ningún tipo de norma de carácter legal ni reglamentario; sin embargo existen pronunciamientos de varios autores al respecto y es reconocido en la doctrina laboral. En adelante citaremos algunas definiciones y/o presupuestos.

Para comprender este principio debemos partir de la base que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto si no que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga. (Plá , 1998, p. 215)

El principio de continuidad es entendido como “aquella situación en la cual el vínculo laboral de un trabajador no se ha interrumpido y persistirá en las mismas condiciones o, en todo caso, en condiciones iguales pero nunca inferiores, a pesar de que existan hechos o eventos que inicialmente lleven a pensar lo contrario”. (García, De Lama, & Quiroz, 2016, p. 35)

Es la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. (Plá, 1998, p.220)

Al principio de continuidad, se le reconocen las siguientes proyecciones:

1. Preferencia por los contratos de duración indefinida;
2. Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato;
3. Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido;
4. Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal;
5. Interpretación de las inscripciones de contratos como simples suspensiones;
6. Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleo. (Carrillo, La estabilidad laboral de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad . Una aproximación desde la Jurisprudencia del Tribunal Contitucional Peruano, 2018, p. 181)

El principio de continuidad se considera como la base de la estabilidad laboral, pero no debe confundirse el uno con el otro ya que el primero, está referido a la resistencia de la terminación de la relación laboral por la voluntad del empleador, y se encuentra vinculado con la preferencia por los contratos de duración indefinida. (Concha, 2014, p. 14)

Por otro lado el principio de continuidad; consiste en preservar la relación laboral considerándola como de duración indeterminada, al tener por no válidas las cláusulas relativas a su duración. En tal virtud, ésta no puede extinguirse por vencimiento del plazo o terminación de la obra o servicio contratado, conforme a las causas de extinción prevista en el inciso e) del artículo 16° del TUO-D.Leg.728, sino únicamente por alguna de las causas justas enumeradas en los artículos 23°, 24° y 25° del mismo texto, por lo que, al no invocarse éstas, la extinción del contrato se configura como un despido incausado y, por consiguiente, lesivo del derecho al trabajo. (Blancas, 2018, p. 167)

El principio de continuidad, garantiza al trabajador que su empleador sólo puede dar término unilateralmente al contrato de trabajo, siempre que medie causa justa que lo habilite a resolver el mismo [...] Como se sabe, es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de 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”). (Carrillo, 2018, p. 14 y 27 )

De ahí que, artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. Determinándose así que dentro del régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado, prefiriéndose una contratación a plazo indeterminado sobre aquellas de carácter excepcional.

#### ***2.2.1.4 Clases de estabilidad laboral.***

La clasificación presentada en adelante estará dividida en dos partes; la primera clasificación es propuesta por Teófila Díaz Aroco desarrollada en el libro “Problemática de la estabilidad laboral” y la segunda clasificación propuesta por Austin Lapouble Chero en su libro “La estabilidad laboral”. La siguiente es la clasificación por Teófila Díaz Aroco:

#### 2.2.1.4.1 *Por la Naturaleza de la Estabilidad Laboral*

##### a) Estabilidad Absoluta

Posesión vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. (Cabanellas, 1949, citado en Cuba, 2017, p. 72)

Hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa. (Rendón, 1981 citado en Cuba, 2017, p. 72)

##### b) Estabilidad Relativa

Da lugar a la subsistencia normal o indefinida del contrato de trabajo. Debe ser entendida con el término “durabilidad”, es decir, una estabilidad por el periodo contractual.

##### c) Estabilidad cuasi absoluta

“Se configura cuando el trabajador solo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir un proceso de reducción del personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o de índole económica”. (Cuba, 2017, p. 73)

##### d) Inestabilidad Relativa

Se constituye por el ejercicio de la voluntad unilateral del empleador y presupone la posibilidad de extinguir la relación laboral por diversas causas, aun cuando estas no hayan sido debidamente probadas; sin embargo exige un mínimo de requisitos para su validez tal como el aviso previo del despido, facultando sustituirlo con el pago indemnizatorio. (Cuba, 2017, p. 73).

#### 2.2.1.4.2 *Por su origen.*

Puede ser de carácter constitucional, legal o legislado por normas de menor jerarquía. Asimismo, puede ser por acuerdos de partes (contractualmente), o a nivel de pactos o convenios colectivos.

#### 2.2.1.4.3 *Por los alcances o efectos de la estabilidad laboral.*

##### a) Estabilidad laboral propia

Obliga al empleador a reponer en su puesto laboral al trabajador en caso de no acreditarse la causal de despido. Se contempla el derecho del trabajador de percibir las remuneraciones devengadas a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado. (Cuba, 2017, p. 73)

La estabilidad propia, implica un efecto meramente declarativo, es decir se da “cuando se declara la nulidad del despido sin reposición efectiva. El trabajador demanda la nulidad del despido y el juez otorga la indemnización por el tiempo de duración del proceso y las remuneraciones devengadas más intereses. Sin embargo, no existe obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto. Hay entonces, reposición ficta pero no efectiva. (Toyama, 2005 citado por Concha, 2014, p. 18)

##### b) Estabilidad laboral impropia

“No otorga al trabajador necesariamente la posibilidad de solicitar la reposición en el puesto de trabajo, ya que será la autoridad competente la encargada de decidir si se

procede a sustituir la reposición del trabajador en su puesto de trabajo o el pago de una indemnización”. (Cuba, 2017, p. 74).

“La estabilidad impropia se da cuando la protección es la indemnización, y es el sistema que actualmente se encuentra regulado en el Perú. Tiene su excepción en el despido nulo” (estabilidad laboral absoluta). (Concha, 2014, p. 18)

#### *2.2.1.4.4 Por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador*

##### – Estabilidad inicial

“Se otorga estabilidad al trabajador por un tiempo que se computa desde el inicio de la relación laboral, en el cual no puede ser despedido, pero que una vez vencido el plazo si puede despedírsele”. (Cuba, 2017, p. 74)

##### – Estabilidad a cierto plazo o al cumplimiento de circunstancias determinadas

“Se exige que el trabajador haya cumplido con cierto periodo de tiempo en el puesto de trabajo o haya en su defecto cumplido con ciertos requisitos”. (Cuba,2017, p. 74).

#### *2.2.1.4.5 Por el sector al que brinda servicios el trabajador*

##### – Estabilidad para empleados públicos

En el ordenamiento jurídico interno la relación laboral de los empleados públicos se encuentra regulada por el Decreto Legislativo N° 276, regulando los servicios de los servidores de la administración pública y las causales únicas para cesar de un cargo y/o



ser destituido de sus funciones. En el 2013 se dio la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, la misma que busca establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado.

#### *2.2.1.4.6 La estabilidad laboral contractual y/o convencional*

Tiene como base los contratos celebrados entre las partes, basados en los convenios y/o pactos colectivos celebrados a través de los representantes del sindicato y la empresa; consagra la estabilidad laboral forzosa puesto que no existe ningún inconveniente para que las partes acuerden la estabilidad laboral en función del principio de autonomía de la voluntad. (Cuba, 2017, p. 75)

#### **2.2.1.5 Clasificación por Agustín Lapouble Chero.**

##### *2.2.1.5.1 Atendiendo el grado de libertad que tenga el empleador para disolver la relación laboral.*

##### – Estabilidad absoluta

Existirá cuando se prohíba al empleador disolver el vínculo laboral por acto propio o unilateral, siendo la única causa válida para la disolución del vínculo laboral las que se encuentren expresamente determinadas en las leyes, causas que se encontraran sujetas además a comprobación por la autoridad de trabajo [...] este tipo de estabilidad contraviene la naturaleza de las cosas, ya que opone al derecho humano del empleador de poner fin a la relación laboral. (Cuba, 2017, p. 75)

“La estabilidad absoluta se configura cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficiencia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador”. (Plá, 1998, p. 242).

– Estabilidad relativa

“Se da cuando se le concede al empleador cierta libertad para disolver el vínculo laboral, sin que medie causa justa y la comprobación de esta, con la única obligación de compensar el despido con la indemnización adecuada”. (Cuba, 2017, p. 76).

“La estabilidad relativa, se configura en los casos que se exige protección contra el despido pero ello no llega a asegurar la reincorporación efectiva del trabajador”. (Plá, 1998, p. 242)

*2.2.1.5.2 Según la amplitud del derecho a la estabilidad.*

– Estabilidad de entrada

Con la “estabilidad de entrada” se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo la temporalidad la excepción, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal esté habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan los requisitos de forma por ella exigidos. (Carrillo, 2018, p. 5)

Es la garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a una relación de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida (Colegio de Abogados de Lima Este , 2018), en los

contratos de trabajo, hay estabilidad de entrada una vez superado el periodo de prueba (como regla es de tres meses, salvo en el caso de los trabajadores de Confianza y de Dirección donde puede incrementarse hasta seis y doce meses, respectivamente).

La estabilidad de entrada; opera desde el momento mismo de la contratación y consiste en el establecimiento de una presunción legal de duración indefinida del contrato de trabajo; es decir, se prefiere la contratación indefinida sobre la temporal, salvo que por su naturaleza, la labor que el trabajador vaya a realizar sea temporal. (Cuba, 2017, p. 76)

– Estabilidad de salida

El artículo 27° de la Constitución señala que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, manda al legislador a otorgar —mediante una ley— la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario, sin predeterminedar la o las modalidades de la protección ni las características que permitan calificar a ésta como adecuada. Con la reserva de ley que impone el mencionado artículo, la eficacia de la reparación en los casos de despido queda subordinada a lo que disponga la ley encargada de su regulación. (Carrillo, 2018, p. 6).

Por otro lado,

Es la protección frente al término de la relación laboral y ésta solamente puede darse por causales taxativas. Sin embargo, es necesario reconocer los dos tipos de estabilidad de salida: Absoluta (que conlleva la reposición) y Relativa (que importa protecciones distintas como la indemnización, remuneraciones

devengadas, etc.). Esta última manifestación de estabilidad puede ser propia o impropia. (Toyama, 2015, p.542)

Se configura como una garantía destinada a limitar la capacidad extintiva del contrato de trabajo por iniciativa del empleador; de este modo, la eficacia de la protección prevista por el ordenamiento estará conectada con las consecuencias que se generen en caso de que el trabajador sea objeto de un despido ilícito, respecto del cual podrá operar la tutela resarcitoria, también denominada estabilidad absoluta, o la tutela resarcitoria, también denominada estabilidad relativa. (Alva, 2007, p. 115)

De acuerdo a las clasificaciones citadas, se establece que;

La estabilidad laboral absoluta es aquella por la cual, ante toda extinción irregular del vínculo laboral se declara la nulidad del mismo y consecuentemente se procede con la reposición del trabajador quien ha visto lesionado su derecho a la estabilidad laboral.

Respecto de la estabilidad laboral relativa, ante la extinción antijurídica de la conservación del empleo se repara el derecho del empleado mediante una indemnización y no propiamente con la reposición.

### ***2.2.2. La Estabilidad Laboral en la Legislación Peruana.***

A inicios del siglo XX no existió estabilidad laboral en el Perú. La ley N° 4916 desde el año 1928 admitía la posibilidad de disolver el contrato laboral por voluntad unilateral del empleador, bastando solo un aviso previo de 90 días para el trabajador empleado y de 15 días para el trabajador obrero. Al término de la relación laboral bastaba con pagarle una compensación por tiempo de servicios. En caso de despido por falta grave debidamente comprobada, el trabajador perdía

los beneficios sociales acumulados durante toda su vida laboral. (Romo, 2018, p. 7)

En el Gobierno del Gral. Juan Velasco Alvarado (1968 – 1975) se aplicó la estabilidad laboral absoluta, a partir de la promulgación del Decreto Ley N° 18471, que entró en vigencia en 1970. Prohibía a empleadores el despido de trabajadores si había incurrido en falta grave debidamente comprobada, o causas colectivas de orden económico o técnico. Si no se comprobaba adecuadamente la falta grave, le correspondía al trabajador el derecho a la reposición en el empleo, más las indemnizaciones que la ley señalaba y las remuneraciones dejadas de percibir. (Romo, 2018, p. 7)

En el Gobierno del Gral. Francisco Morales Bermúdez (1976 – 1980) se aplicó la estabilidad laboral relativa a partir de la promulgación del Decreto Ley 22126 que entró en vigencia en 1978. Facultaba a los empleadores a rescindir los contratos de trabajo suscritos a partir de 1978; pero se mantenía la estabilidad laboral absoluta de los contratos de trabajo celebrados bajo el Decreto Ley 22126. El empleador podía rescindir el contrato de trabajo solo enviando al trabajador un preaviso de 90 días o efectuando el pago justipreciado de ese plazo. El empleador podía despedir al trabajador antes del tercer año de servicio. (Romo, 2018, p. 8)

La Constitución de 1979 constitucionalizó por primera vez los derechos laborales, entre ellos, la estabilidad laboral absoluta. Así, el art. 48° de la Constitución prescribía lo siguiente:

Artículo 48°.- El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada. (Estado Peruano, 1979)

El Gobierno de Fernando Belaunde Terry (1980-1985) “orientó su gestión a desmantelar los logros sociales recién recogidos en la Constitución de 1979. Mantuvo vigente el Decreto Legislativo N° 22126, que establecía la estabilidad laboral relativa”. (Romo, 2018, p. 9)

El Gobierno de Alan García Pérez (1985-1990) restituyó la estabilidad laboral absoluta a partir de la promulgación de la Ley N° 24514 que entró en vigencia en el año 1986. Sin embargo, se autorizó la contratación de trabajadores sin estabilidad laboral para contratos de emergencia, bajo el denominado “Programa de Emergencia”. (Romo, 2018, p. 9)

En el Gobierno de Alberto Fujimori (1990-2000), en plena vigencia de la Constitución de 1979, se dictó el Decreto Legislativo N° 728 del 08 de noviembre de 1991, llamado “Ley de Fomento del Empleo”. Este dispositivo estableció como regla general la estabilidad laboral relativa, esto es, la indemnización en caso de despido injustificado, y como excepción la reposición del trabajador en el caso del despido nulo, según las causales establecidas en la ley. (Romo, 2018, p. 9)

La Constitución de 1993, siguiendo la corriente neoliberal de los 90, recortó los derechos sociales y económicos; entre ellos, los derechos laborales. Así, en cuanto a la estabilidad laboral, el art. 27° señala lo siguiente:

Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. (Estado Peruano, 1993)

Respecto al artículo 27° de la Constitución Política de 1993,

“El mandato al legislador, que contiene esta norma, plantea, en orden a la interpretación de la misma, diversas, cuanto importantes, cuestiones (...) relativas

a la preceptividad de dicha norma y la interdicción de la arbitrariedad como su posible contenido mínimo, al sentido del despido que adopta y a la eficacia reparadora del despido arbitrario”. (Blancas, 1991, p. 113 citado por Concha, 2014, p. 19)

Lo contenido en el artículo 27° de la Constitución Política otorgó al legislador la obligación para que éste regule las causas y procesos para la extinción de la relación laboral, creando una protección a favor del trabajador afectado lo cual legitimó el esquema del Decreto Legislativo 728 de 1991.

La Constitución de 1979 señalaba, en su Artículo 48°.- El estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada.

Posteriormente, por el Decreto Legislativo N° 855 del 25 de septiembre de 1996, se dispuso que el Decreto Legislativo 728, que comprendía normas sobre capacitación para el trabajo y sobre el contrato de trabajo, fuera separado en dos textos: uno denominado Ley de Formación y Promoción Laboral y otro denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (Romo, 2018, p. 10)

### ***2.2.2.1. La evolución o involución de la estabilidad laboral en las diversas Constituciones Políticas del Perú.***

Ninguna de las ocho constituciones que se dieron en el siglo XVII amparó el derecho del trabajador, a diferencia de las tres constituciones promulgadas en el siglo XIX que sí lo hacen. La primera en amparar el derecho de trabajo fue la Constitución de 1920, ésta recibió la influencia de la Constitución Política Mexicana y de la Constitución

de Weimar de 1919. La décima Constitución Peruana (1993) garantizó los derechos sociales de los trabajadores en el título denominado "Garantías Constitucionales y Sociales. La Constitución Política de 1979 garantizó el derecho al trabajo en el artículo 42 y el derecho a la estabilidad del trabajo en el artículo 48, la Constitución Política vigente conforme lo hemos señalado garantiza la estabilidad relativa, el artículo 27, establece "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. (Evolución del Concepto de Estabilidad Laboral y Causales de despido, 2018)

#### 2.2.2.1.1. *El Despido.*

Siendo el despido una forma legalmente establecida para terminar el vínculo laboral, en adelante revisaremos algunas definiciones.

El despido es una modalidad de extinción de la relación laboral que se sustenta en el poder de dirección que ostenta el empleador, fruto del contrato de trabajo, y que, a su vez, debe estar relacionado con la capacidad del trabajador, su conducta, o en las necesidades de funcionamiento de la empresa. (Fajardo, 2007, p. 63).

“El despido en tanto finalización o ruptura de un vínculo laboral, surge de un conflicto que hace inviable o hasta insoportable la subsistencia de la relación laboral”. (Alva A. , 2016, p. 5).

“Es [...] un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”. (Plá, 1987, p. 346), citado por (Alva, 2016, p. 6) y es que ese conflicto, generado a partir de una inconducta o un dejar de hacer, resulta de tal grado (ya sea por su única ocurrencia o por la suma de antecedentes previos) que hacen inviable mantener la relación laboral.



Coincide en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora. (Blancas, El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo, 1991, p. 46), citado por (Concha, 2014, p. 21).

Es por esto que se debe indicar que el despido deviene en una “institución causal”, debido a que existe en la mayoría de los ordenamientos laborales la exigencia de sustentar el despido en una causa justa, poniendo así un límite al poder del empleador para extinguir la relación laboral, el mismo que pasó a considerarse como un poder excepcional. (Concha, 2014, p. 21)

El despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral, deriva de un acto de su voluntad unilateral por el cual le pone fin a la relación de trabajo [...] tal derecho no es absoluto, pues está sometido una serie de limitaciones; de tal forma que cuando la rescisión del contrato de trabajo se produce sin causa alguna o justificada, o esta no se prueba, el autor de la ruptura del contrato debe las indemnizaciones que la ley establece. (Cabanellas, 1949 , p. 288 citado por Cuba, 2017, p. 59)

En sentido amplio, es toda suspensión que lleva consigo la ruptura de la relación de trabajo. En sentido estricto y rigurosamente técnico, por despido debe entenderse solamente aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada. (García M. , 1975 citado por Cuba, 2017, p. 60)

El despido es una manifestación del poder disciplinario del empleador, a través del cual da por concluido el vínculo laboral con el trabajador independientemente de la existencia de causa justa o no que motive dicho acto extintivo unilateral.

*2.2.2.1.2. El despido y los derechos fundamentales.*

Los derechos fundamentales que pudieran ser afectados mediante un despido y dar lugar a la tutela restitutoria “son denominados derechos fundamentales laborales inespecíficos” (Palomeque, 2004, pág. 163), citado por (Concha, 2014, pág. 21), esto es, aquellos que resultan inherentes a todo individuo y que por tanto no pueden ser objeto de menoscabo por el hecho de encontrarse sujeto a una relación laboral.

Los derechos inespecíficos no surgen de la condición propia del trabajador, sino de su calidad de persona, pero se expresan y reivindican frente al empleador, vale decir, son derechos que corresponden a todos los individuos, pero son ejercidos por quienes son trabajadores y ejercen estos derechos en el marco de una relación laboral. (Valdés, 2003 citado por Concha, 2014, p. 22)

Así, el derecho a la libertad de conciencia, a la no discriminación, a la libertad de expresión, a la intimidad, entre otros, son objeto de plena salvaguarda en el marco del contrato de trabajo y, por ende, cualquier despido cuyo propósito entrañe una afectación de estos derechos implicará su ineficacia y, por tanto, abrirá la vía a su impugnación con efecto restitutorio.

Los derechos fundamentales han operado como fuente de integración del régimen jurídico de las relaciones de trabajo, imponiéndole límites que no se encontraban previstos por él. De aquí a reconocer la “doble vertiente” de los derechos

fundamentales, como generadores de un “deber negativo de respeto”, susceptible de imponer “efectivos límites al ejercicio del poder de dirección”, y a la vez, como “fuente de deberes positivos o proactivos de protección o prestación”, capaces de permitir una “integración normativa del contenido obligacional del contrato de trabajo”, existe todavía un trecho. (Sanguinetti, 2007, p. 80 citado por Concha, 2014, p. 22).

a) El despido y la dignidad del trabajador

El perder el trabajo para la persona lesiona derechos consagrados en la constitución en su condición de trabajador al afectar su dignidad. La Constitución Política de 1993 en su artículo 1° señala que: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, por lo que el artículo 23 la Carta Magna establece: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”

Desde esta perspectiva, la pérdida injustificada del empleo que arroja al trabajador a la precariedad y la inestabilidad no puede ser contemplada como un hecho desvinculado de la dignidad y de los demás derechos fundamentales del trabajador ni reducida, exclusivamente, a una cuestión económica referida a la conservación o compensación de sus ingresos. Con razón, BAYLOS anota que “el despido como acto irruptivo expulsa al trabajador a un espacio desertizado - el no trabajo- en donde se plantea la pesadilla del sin trabajo, es decir, de la precariedad como regla de vida, con repercusiones en los vínculos afectivos, familiares y sociales. (Baylos & Pérez, 2009, p. 49 citado por Concha, 2014, p. 23)

2.2.2.1.3. *Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*

a) Despido nulo

Es entendido como aquel despido que vulnera o afecta derechos fundamentales y es en esa medida (que afecta derechos primarios constitucionales) que la afectación es superior y requiere de una protección mayor, traducida está en la reposición del trabajador. La intensidad de la tutela jurisdiccional es superior en el caso del despido nulo (tutela “restitutoria” ya que se atribuye al trabajador a su puesto de trabajo) a diferencia del despido arbitrario (tutela “resarcitoria” ya que resarce mediante una suma de dinero). (Alva, 2016, p. 17).

Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido. (Haro, 2003, p. 289citado por Concha, 2014, p. 22).

Es aquel que se produce incumpliendo los requisitos formales exigidos a efectos de llevarlo a cabo, independientemente de que exista o no causa justa. El efecto inmediato de la nulidad es la penalidad que se impone al empleador de readmitir al trabajador en su puesto de trabajo, además de abonarle los salarios correspondientes a los días transcurridos desde la fecha del despido hasta producida la readmisión. (Cuba, 2017, p. 63).

Al respecto el art. 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala lo siguiente:

Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°;
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa. (Presidencia de la República, 1997)

Si bien habíamos manifestado que la consecuencia directa del despido nulo al declararse fundada la demanda es la reposición del trabajador, el legislador, en el art. 40° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha establecido la posibilidad de elección entre la reposición o el cobro de una indemnización por despido arbitrario. (Alva, 2016, pág. 18).

Al respecto el art. 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala lo siguiente:

Artículo 40°.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

b) Despido Indirecto o actos de hostilidad

Así como el trabajador comete faltas y es sancionado con un memorando o con el inicio de un procedimiento de despido, el legislador ha previsto la situación contraria, esto es, un empleador que actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo. Esto es conocido doctrinariamente con los actos hostiles, que no son otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de manera atentatoria, displicente o específicamente en contra del trabajador. (Alva, 2016, p. 19)

Son actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador. Como tales constituyen faltas del empleador, y tienen como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc., salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador. (Concha, 2014, p. 24)

Al respecto, el art. 30 de la LPCL, establece:

Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. (Presidencia de la República, 1997).

c) Despido incausado

Es aquel que se genera “(...) por no haberse expresado causa o no poderse demostrar en juicio (...)”, definición amplia y que según el profesor Blancas engloba formas distintas de despedir: a) el despido de hecho, sin comunicación alguna; b) el despido con comunicación pero sin expresión de causa, señalando únicamente la fecha de cese; y c) el despido con todas las formalidades, pero con

una causa que no exige o que no puede ser probada en un proceso laboral. (Alva, 2016, p. 11).

El despido incausado es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo. (Asesoramiento y análisis laborales, 2004, p. 62 citado por Concha, 2014, p. 23)

Al respecto, el art. 25 de la LPCL, establece causales para el despido justificado como consecuencia del actuar del trabajador:

Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario



para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos

de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

- El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
- El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones. (Presidencia de la República, 1997).

d) Despido fraudulento

Despido cuya invalidez de acuerdo con el TC, proviene del hecho de que el empleador utiliza formalmente, las disposiciones de ley para justificar un despido que carece de justificación real; o, simplemente, le atribuye una falta no existente en la ley. los supuestos de hecho constitutivos de un despido fraudulento vendrían a ser los siguientes: i) imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; ii) cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad; y, iv) mediante la fabricación de pruebas. (Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino 2016, p.154).

e) Despido justificado o despido legal

Este despido presente mayor relevancia por su frecuencia y las controversias que regularmente origina entre el empleador y el trabajador, toda vez que el fundamento es la falta disciplinaria del trabajador. Existen dos causas:

- Relativas a la capacidad del trabajador: Detrimiento de facultades o ineptitud sobrevenida, rendimiento deficiente y la negativa injustificada del trabajador a someterse al examen médico o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas.
- Las relativas a la conducta del trabajador: Despido disciplinario.

“Respecto a esta última causa de despido (relacionadas con la conducta del trabajador), es que no se vuelve importante profundizar acerca de la naturaleza y contenido de la causa justa”. (Alva A. , 2016, p. 10)

Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido. (Concha, 2014, p. 26)

“Se da como consecuencia de la realización de determinados actos a los que se le atribuyen fuerza suficiente, desde el punto de vista jurídico, para que la relación pueda ser resuelta por el empresario”. (Cuba, 2017, p. 62)

Al respecto, el art. 23° y 24° de la LPCL, establecen:

Artículo 23°.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. (Presidencia de la República, 1997)

24°.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave;
- La condena penal por delito doloso;
- La inhabilitación del trabajador. (Presidencia de la República, 1997)

En el Despido por Falta Grave el concepto de “Falta Grave” se refiere a la inconducta del trabajador traducida en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por lo relevante de sus consecuencias, los supuestos de falta grave están restringidos a los señalados por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente. Para que se produzca un despido por falta grave, el

empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, su omisión conlleva a que el despido sea declarado improcedente.

El Despido por Condena Penal por Delito, se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

En el Despido por Inhabilitación del Trabajador, la inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato. (Concha, 2014).

f) La impugnación del despido

La LPCL establece en su artículo 36° que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. Sin embargo, el Pleno Jurisdiccional aprobado por Acuerdo 01- 9945, determinó que el cálculo del período de caducidad establecido en el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728° se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58° del Reglamento del Decreto Legislativo No. 728° (D.S. 001-96-TR) concordado con el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial. La impugnación del despido está referida a la revisión judicial de la gravedad de los hechos cometidos por el trabajador que motivaron la sanción del empleador, correspondiendo durante el proceso al empleador demostrar la causa del despido. (Concha, 2014, p. 27).

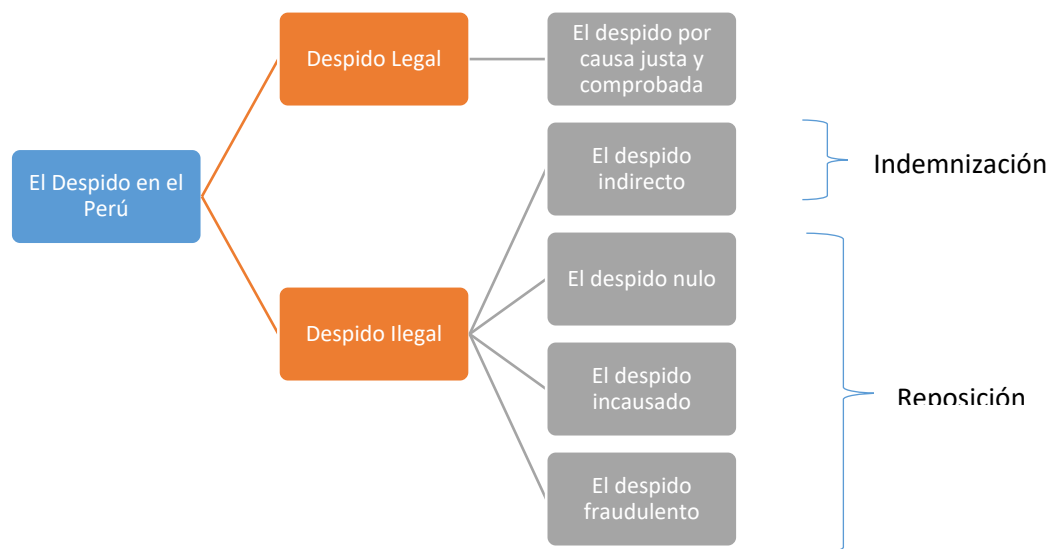


Figura 2. El despido en el Perú. Tomado de despido laboral por Armando Alva Canales.

g) La adecuada protección contra el Despido Arbitrario

El Derecho Laboral tiene como justificación de su existencia la protección del trabajador en su situación de desventaja frente al poder del empleador. Es decir, se constituye como un mecanismo de nivelación en la relación contractual a nivel laboral. En tal sentido, es necesario que el ordenamiento laboral cumpla con su rol de protección del trabajador. Una de los temas importantes, respecto a la protección que merece todo trabajador, es la protección frente al despido, ya que su inexistencia no garantizaría el pleno ejercicio de uno de los elementos sustanciales del contenido del derecho al trabajo, el cual es el derecho a la permanencia en el empleo. (Cuba, 2017, p. 66).

Mediante la “adecuada protección contra el despido arbitrario” la Constitución Política deja abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma

que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido. (Concha, 2014, p. 28).

El artículo 27° de la Constitución Política establece que será la Ley la que provea la adecuada protección, y al hacerlo está admitiendo que el grado de protección que corresponda a la violación del artículo 22° no necesariamente será el típico de restitución de un derecho constitucional (retrotraer las cosas al estado anterior de la violación), sino cualquier otro. (Vinatea, 2004, p. 23 citado por Concha, 2014, p. 28)

El artículo 34° de la LPCL prevé como regla el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.). La excepción son los casos donde la legislación, expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos. La indemnización está prevista en el artículo 38° de la LPCL, siendo equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos (se deben observar las pautas de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, para la determinación de la remuneración mensual). En tal sentido, el pago de la indemnización en un supuesto de despido arbitrario, es independiente del pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. Señalando finalmente que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, y de acuerdo al mandato constitucional establecido en el artículo 27° de la Constitución Política, las causas de despido y el procedimiento para la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador están regulados por la LPCL. (Concha, 2014).

2.2.2.1.4. *Clases de despido según el Tribunal  
Constitucional*

a) Despido incausado

“Entendido como aquel despido efectuado de manera verbal o escrita pero sin expresión de causa”. (Alva A. , 2016, p. 23)

En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso. (Concha, 2014, p. 29)

En el aspecto procesal el TC reconoce que pueden existir dos vías procesales por las cuales el trabajador puede optar para lograr protección frente al despido incausado: i) por una parte la vía ordinaria, que armoniza con la protección resarcitoria establecida en la LCPL; y, ii) la vía del proceso de amparo, en el cual por su finalidad, de ampararse deberá reponer las cosas al estado anterior a la amenaza o violación del derecho constitucional, lo cual significará la reposición del trabajador en su centro de labores. (Ocampo, 2007, p. 89)

“Es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique”. (Cuba, 2017, p. 65).



b) Despido fraudulento

Es aquel efectuado con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, así mismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad o se produce la extinción de la relación laboral con vicios de voluntad. (Alva A. , 2016, p. 24)

El despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, consecuentemente, de forma contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aunque se haya cumplido con la imputación de una causal y el procedimiento respectivo, tal como ocurre cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se extingue la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas". (Concha, 2014, p. 29)

“Se denomina como despido fraudulento cuando se despide al trabajador con ánimo perverso o auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud objetiva y se cumpla con el procedimiento”. (Cuba, 2017, p. 65)

Es un tipo de despido, cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza en apariencia las disposiciones legales para justificar un despido, en el cual en el fondo, carece de justificación real. El TC señala que se configura este supuesto cuando “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y a la rectitud de la relaciones

laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falso o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, (...); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas. (STC Exp. N° 976-2001-AA/TC, f.j. 15., 2001 citados por Ocampo, 2007, p. 90)

<b>Clases de Despido según del Tribunal Constitucional</b>		
	<b>Despido Incausado</b>	<b>Despido Fraudulento</b>
<b>Supuestos de Configuración</b>	Despido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresar causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.	Imputa al trabajador, hechos notoriamente falsos, inexistentes o imaginarios. Atribuir al trabajador una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad. Se despide al trabajador mediante la fabricación de pruebas.
<b>Efectos</b>	Readmisión en el centro de trabajo o pago de indemnización a la elección del trabajador.	Reposición en el centro de labores.
<b>Vía Procedimental</b>	Vía ordinaria laboral en el supuesto de reposición e indemnización (Primer Pleno Supremo). Vía del amparo solo en el supuesto que se acredite la inexistencia de una vía igualmente satisfactoria; y, si las presuntas	Vía ordinaria laboral como regla general. Vía del amparo, en el supuesto de que el trabajador acredite fehaciente e indubitadamente la existencia del fraude, inexistencia de una vía igualmente satisfactoria; y, si las presuntas vulneraciones a

	vulneraciones a los derechos constitucionales revisten el carácter de tutela urgente en atención a los derechos involucrados o a la magnitud del daño que podría ocurrir.	los derechos constitucionales revisten el carácter de tutela urgente en atención a los derechos involucrados o a la magnitud del daño que podría ocurrir.
--	---	---

*Figura 3.* Clases de despido según el Tribunal Constitucional. Tomado de Repaso al tratamiento del despido arbitrario e incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional por Franklin Eduardo Ocampo Cabanillas.

### **2.2.3. El Contrato de Trabajo.**

#### ***2.2.3.1. Definición.***

El contrato de trabajo es la institución más importante del Derecho Laboral. Su importancia descansa en que a partir de su configuración nacen los distintos derechos y obligaciones para las partes que lo integran: el trabajador, de un lado; y en empleador, de otro. El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración. (García, De Lama, & Quiroz, 2016, p. 7)

El contrato de trabajo, como cualquier forma de contratación, es el acuerdo de voluntades entre las partes intervinientes en el acto (empleador y trabajador), destinado a regular una prestación de servicios dependientes. Si bien es cierto que tal postulación resulta básica, es indispensable para conocer la condición en la que se encuera el trabajador como parte más débil de la vinculación laboral. Las relaciones laborales tienen un alto carácter social, ya que, a partir del contrato de trabajo, las personas se desarrollan y encuentran una fuente de ingresos para su

actuación social, personal y familiar; es por ello que la mayoría de personas se encuentra en la necesidad de trabajar y acceder, en muchas ocasiones, a condiciones poco beneficiosas que impone el empleador en ejercicio de su poder de negociación (Gonzales, 2007, p. 14)

### **2.2.3.2. Clases de contratos de trabajo.**

#### **2.2.3.2.1. Contratos de trabajo a plazo indeterminado.**

Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada relacionada con la conducta o capacidad del trabajador que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; por ende, basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos para que se le considere como contratado a plazo indeterminado. Nuestra normatividad laboral considera a este tipo de contrato como la regla de la contratación laboral, bajo la presunción que de presentarse los tres elementos esenciales de la contratación laboral (la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación) se presume salvo prueba en contrario que nos encontramos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido. (Quispe, 2015, p. 2)

De acuerdo al art. 4° de la LPCL, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. A pesar de que la redacción de este precepto no es la más adecuada, queda claro que existe por parte del legislador una preferencia de la contratación a plazo indeterminado en desmedro de la contratación temporal. Por

otro lado, el mismo dispositivo dispone que el contrato individual de trabajo pueda celebrarse libremente por tiempo indeterminado en forma verbal o escrita, lo cual no guarda mayor complejidad ni explicación adicional. (García, De Lama, & Quiroz, 2016, p. 55)

#### 2.2.3.2.2. *Contratos de trabajo a plazo determinado o sujeto a modalidad*

Denominados así por nuestro marco legal laboral, son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ello como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, la legislación laboral materia de comentario reconoce 9 modalidades básicas de contratación sujetas a modalidad que a continuación mencionamos:

- Contrato por inicio o incremento de actividad
- Contrato por necesidad de mercado
- Contrato por reconversión empresarial
- Contrato ocasional - Contrato de suplencia
- Contrato de emergencia
- Contrato por obra determinada o servicio específico
- Contrato intermitente
- Contrato de temporada.

Los trabajadores inmersos en los contratos sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tienen los trabajadores sujetos al contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido e incluso adquieren estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato una vez superado el período de prueba a tal punto que si vencido este se resolviera el contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato con el límite de 12 remuneraciones. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad están concebidos en la normatividad laboral como la excepción de la contratación laboral, puesto que la regla o el contrato de trabajo tipo es el contrato indefinido o indeterminado. (Quispe, 2015, p. 2)

Con la temporalidad indeterminada de los contratos laborales se busca armonizar la legislación ordinaria con las disposiciones de la Constitución laboral, en cuanto a que el trabajo sea base de bienestar social y un medio de realización de la persona (art. 22° de la Constitución). Así, en un sistema en el que se prime la posibilidad de celebrar indiscriminadamente contratos temporales de trabajo, la discontinuidad laboral del trabajador se ve potencialmente afectada y, por consiguiente, vulnerado el derecho fundamental al trabajo como exigencia esencial para el desarrollo personal y familiar de cada individuo [...] Los contratos de plazo determinado son entonces la excepción a la presunción de contratación laboral indefinida y, en tal medida, para su celebración se exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia conlleva la invalidez del acto, con las consecuencias que se verán más adelante. Se justifica este tipo de contratos para el hecho de que las empresas deben atender algunas necesidades específicas y transitorias que en todos los casos responden a causas

temporales, con excepción de los contratos intermitentes y de temporada que por su naturaleza puede ser a tiempo indeterminado. (García, De Lama, & Quiroz, 2016, p. 56-57)

Supuestos de contratación de trabajo modales según la Ley de Productividad y Competencia Laboral

CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD		
Género	Especie	Causa
TEMPORAL (art. 54°)	Inicio o incremento de actividad (art. 57°)	El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.
	Necesidad del mercado (art. 58°)	El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74° de la presente Ley.

		En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.
	Reconvención empresarial /art. 59°)	Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.
ACCIDENTAL (art. 55°)	Ocasional (art. 60°)	El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.
	Suplencia (art. 61°)	El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá



		<p>reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo</p>
	<p>Emergencia (art. 62°)</p>	<p>El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.</p>
<p>OBRA O SERVICIO (art. 56°)</p>	<p>Obra o servicio específico (art. 63°)</p>	<p>Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquéllos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.</p>
	<p>Intermitente (art. 64°)</p>	<p>Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.</p>

	Temporada (art. 67°)	El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes e
--	----------------------	--

*Figura 4.* Contratos sujetos a modalidad. Tomado de Manual de Contratación Laboral – Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial de Álvaro García Manrique, Manuel De Lama Laura y Luis Quiroz Eslado.

#### 2.2.3.2.3. *Contratos de trabajo a tiempo parcial*

Es una modalidad contractual que permite satisfacer intereses diversos de ambas partes laborales: del lado del trabajador, por ejemplo, puede darse el caso de mujeres y hombres trabajadores que no pueden desentenderse del todo de sus tareas domésticas o el caso de estudiantes que, por diversas razones, generalmente económicas, necesitan proveerse de un trabajo al menos por algunas horas durante el día para no descuidar sus estudios, etc. Por parte del empleador, la contratación a tiempo parcial puede significar la posibilidad de rentabilizar mejor sus activos, gracias a un uso más intensivo, así como también que la brevedad del esfuerzo del trabajador incrementa su rendimiento y con ello su productividad. Sin perjuicio de lo anotado se advierte además que ciertamente la ventaja que más le interesa al empresario al contratar mediante esta figura está en el aprovechamiento de la desregulación que existe en torno a esta. (García, De Lama, & Quiroz, 2016, p. 80)

Por otro lado, los contratos a tiempo parcial,

Se da en los casos donde la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 o 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor 4 horas diarias, debiendo celebrarse por escrito y obligatoriamente debe registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración. (Quispe, 2015, p. 2)

#### 2.2.3.2.4. *Desnaturalización de los Contratos de Trabajo.*

Por un lado, desnaturalización, que se deriva del verbo desnaturalización, implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir desvirtuar. Ello significaría que algo nace siendo A, pero por diversas circunstancias se convierte o transforma en B. Luego, la desnaturalización implica que la situación A va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando o diluyendo hasta que se pierde la calidad de A y se desemboca en una situación diferente: B. (García, De Lama, & Quiroz, 2016, p. 53)

Las causales de desnaturalización de los contratos de trabajo recogidos en forma taxativa en la LPCL, parten siempre de la existencia formal de un contrato de trabajo modal que luego de su celebración se convierte (desnaturaliza) en un contrato a tiempo indeterminado. Por esta razón no habría desnaturalización cuando un trabajador ha sido contratado mediante un contrato a tiempo indeterminado y luego de iniciar la prestación de sus servicios, el empleador celebra con el mismo un contrato modal. En este supuesto, siendo dicha contratación de carácter formal, y habiéndose celebrado con posterioridad al inicio de la relación laboral, ya estábamos por aplicación del artículo 4 de la LPCL ante un contrato a tiempo indeterminado, por lo que no tiene efecto el contrato

suscrito. Situación distinta a la detallada en el párrafo anterior es la nueva causal de desnaturalización que consagra el proyecto de Ley General del Trabajo, que se produce cuando la celebración del contrato no consta por escrito. Es decir, a pesar que se manifieste que la relación laboral es a tiempo determinado, no está por escrito, aplicándose la presunción legal hoy recogida en el artículo 4 de la LPCL. Como lo hemos manifestado líneas arriba, siendo los contratos temporales o atípicos una excepción a la contratación laboral a tiempo indefinido, la legislación sanciona su indebida utilización a través de la figura de la desnaturalización. Analizaremos brevemente sus causales previstas en los artículos 77 y 78 de la LPCL. Cabe mencionar que las mismas – añadiendo la desarrollada en el párrafo precedente – han sido recogidas en el proyecto de Ley General del Trabajo, que habría merecido consenso tanto de los representantes de los trabajadores como de los empleadores en el seno del Consejo Nacional del Trabajo. (Pereira, 2005 , p. 6)

### ***2.2.3.3. Regulación del contrato laboral de docentes universitarios.***

#### *2.2.3.3.1. Régimen laboral de los docentes universitarios.*

Resulta importante dar una revisión al marco legal de la educación universitaria en el Perú, debido a que en estas normas es posible encontrar vacíos legales que vendrían afectando a los docentes contratados en las universidades privadas en cuanto a su estabilidad y a su incorporación en la carrera docente.

#### *2.2.3.3.2. Leyes universitarias en el Perú.*

En las últimas tres décadas se han producido cambios sustanciales en la Universidad Peruana. Los hitos principales de estas transformaciones son:

Promulgación del Decreto Legislativo 882 (D. Leg. 882) en el año 1996 y su entrada en vigencia en 1997. Este decreto introduce el lucro en las universidades y facilita la creación y gestión de instituciones educativas, entre ellas las universidades, en diversos regímenes, incluyendo la forma societaria. Como consecuencia del mismo, produce un crecimiento explosivo de instituciones. El artículo 6 del referido cuerpo normativo establece que el personal docente de las Instituciones Educativas Particulares se rigen exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada.

- Intervención de varias universidades por el gobierno en los años 90, proceso que se justificó por la presencia de elementos terroristas en estas instituciones. Recién en el año 2000, con el retorno a la vida democrática, cesaron las intervenciones.
- Promulgación de la Ley Universitaria 30220 en el año 2014. Esta Ley deroga el Decreto Legislativo 882; crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), como órgano responsable de asegurar la calidad de estas instituciones, cuyo principal es el proceso de licenciamiento. (Ore, 2017, p. 5)

Entonces,

La primera etapa surge con la Ley N° 23733- Ley Universitaria (Publicada el 19/12/1983): Establecía las disposiciones generales sobre los fines de las universidades, principios y organización (Derogada), seguida de la Ley N° 26439- Ley que crea el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades – CONAFU (Publicada el 21/01/1995). Ahora bien, en una segunda etapa en el desarrollo de la educación universitaria en el Perú, se promulga la Ley N° 28044- Ley General de Educación (Publicado el 29/07/2003)

que tiene como objetivo establecer los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado, y posteriormente con la Ley N° 28740- Ley del Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Publicada el 23/05/2006) que regularía los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa en nuestro país. Finalmente en el año 2010 encontramos la sentencia que daría inicio a la reforma universitaria, mediante: Sentencia recaída en el EXP. N° 00017-2008-PI/TC (Publicado el 05/06/2010): Sentencia del Tribunal Constitucional, mediante la cual el TC hace visible las deficiencias en la prestación del servicio público de educación superior universitaria en nuestro país, seguida de la Ley N° 30220 (Publicada el 09/07/2015): Actual Ley Universitaria, norma que da inicio a la Reforma en de la Educación universitaria a nivel nacional. (Noriega, 2017, p. 12)

#### **2.2.4. Ley N° 30220 “Ley Universitaria”**

La Ley Universitaria, publicada el 9 de julio de 2014 representa el inicio de la Reforma Universitaria. Esta norma tiene por objeto la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias. En la norma se establecen los principios, fines y funciones que rigen el modelo institucional de la universidad, y designa al Ministerio de Educación como el ente rector de la Política de aseguramiento de la calidad en la Educación Superior Universitaria. La norma indica que el Estado reconoce la autonomía universitaria, y que esta autonomía es inherente a las universidades de conformidad con lo establecido en la Constitución. Además, se establece que el Gobierno de la Universidad es

ejercido por: La Asamblea Universitaria, El Consejo Universitario, El Rector, Los Consejos de la Facultad y Los Decanos. En este mismo sentido, la Primera Disposición Complementaria Transitoria establece que a la entrada en vigencia de la Ley Universitaria quedan suspendidos todos los procesos de nombramiento, ascenso y ratificación del personal docente y no docente hasta que asuman las nuevas autoridades de gobierno. Entre los Principales Cambios que plantea la Ley N° 30220, se encuentra que no señala con claridad cómo y en qué momento los docentes universitarios contratados puede acceder a la carrera universitaria, es decir, la ley carece de contenido que permite efectivizar ese derecho, convirtiéndose en un vacío legal que afecta derechos laborales del docente contratado, como el de tener una estabilidad. Por otro lado, se crea la Superintendencia Nacional De Educación Superior Universitaria (SUNEDU), como Organismo Público Técnico adscrito al Ministerio de Educación. La Ley Universitaria dispone la extinción de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) y del Consejo Nacional para la Autorización de funcionamiento de Universidades (CONAFU) como organismos públicos, para dar paso a la creación de una SUNEDU, e indica que es el responsable del licenciamiento para el servicio educativo superior universitario. Supervisar el mantenimiento de las condiciones básicas que permitieron la licencia y fiscalizar el uso de los recursos públicos y los beneficios otorgados por la legislación vigente a las universidades. (Noriega, 2017, p. 17).

Tipos de docentes Universitarios:

Según el artículo de la Ley N° 30220 “Ley Universitaria”, los docentes son:

80.1 Ordinarios: principales, asociados y auxiliares.

80.2 Extraordinarios: eméritos, honorarios y similares dignidades que señale cada universidad, que no podrán superar el 10% del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre.

8.3 Contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato. (Presidencia de la República, 2014)

Por otro lado,

El art. 84° de la Ley N° 30220 “Ley Universitaria”, señala el Periodo de evaluación para el nombramiento y cese de los profesores ordinarios.

El periodo de nombramiento de los profesores ordinarios es de tres (3) años para los profesores auxiliares, cinco (5) para los asociados y siete (7) para los principales. Al vencimiento de dicho periodo, los profesores son ratificados, promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación. El nombramiento, la ratificación, la promoción y la separación son decididos por el Consejo Universitario, a propuesta de las correspondientes facultades. Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de plaza vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente. La edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es setenta años. Pasada esta edad solo podrán ejercer la docencia bajo la condición de docentes extraordinarios y no podrán ocupar cargo administrativo. La universidad está facultada a contratar docentes. El docente que fue contratado puede concursar a cualquiera de las categorías docentes, cumpliendo los requisitos establecidos en la presente Ley. (Presidencia de la República, 2014, p. 38).



El art. 88.3° de la Ley N° 30220 “Ley Universitaria”, señala los Derechos del docente.

### 88.3 La promoción en la carrera docente.

Frente al texto de los artículos señalados, se infiere que unos de los derechos de los docentes contratado al igual que los docentes ordinarios es el de acceder a la promoción en la carrera docente, sin embargo la norma carece de contenido, en el extremo de cómo y en qué momento debe o puede materializarse dicho derecho por los docentes contratados, constituyéndose un vacío legal que afecta el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados; muy contrario a los docentes ordinarios que si señala su periodo de evaluación y nombramiento.

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **2.3.1. Constitución política**

La Constitución Política del Perú es también conocida como la “Carta Magna”. Es la ley fundamental sobre la que se rige el derecho, la justicia y las normas del país. Asimismo, determina la estructura y organización del Estado peruano.

La Constitución Política del Perú de 1993 es la que actualmente se encuentra vigente. De sus principios contenidos se desprenden todas las leyes de la República. La Constitución prima sobre toda ley, sus normas son inviolables y de cumplimiento obligatorio para todos los peruanos. (Congreso de la República, 2017)

### **2.3.2. Continuidad**

Circunstancia de suceder o hacerse algo sin interrupción. (Diccionario de la Lengua Española , s.f.)

### **2.3.3. Contrato**

Acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones. (Diccionario de la Lengua Española , s.f.)

### **2.3.4. Decreto Legislativo**

Es una norma autorizada por el Congreso de la República que permite al gobierno que posea la facultad para dictarla, el decreto legislativo se ocupa de una materia específica por un plazo determinado.

### **2.3.5. Derechos fundamentales**

Se entiende por derechos fundamentales aquellos de los que es titular el hombre no por graciosa concesión de las normas positivas, sino con anterioridad e independientemente de ellas, y por el mero hecho de ser hombre, de participar de la naturaleza humana. (Sánchez A. , s.f.)

### **2.3.6. Desnaturalización**

Acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir desvirtuar.

### **2.3.7. Despido**

Pérdida injustificada del empleo, acción de anular un contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario y expulsar al trabajador de su puesto de trabajo.

### **2.3.8. Empleado público**

Ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente conforme al ordenamiento legal para desempeñar cargos del más alto nivel en la administración pública. (Función Pública , 2013)

### **2.3.9. Empleo**

Trabajo que se realiza a cambio de un salario.

### **2.3.10. Estabilidad laboral**

Es el derecho del trabajador a conservar su puesto dentro de toda su vida laboral.

### **2.3.11. Impugnación**

Instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente. (Monroy, s.f.)

### **2.3.12. Ley Universitaria**

Ley que tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Promueve 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 los principios, fines y funciones que rigen el modelo institucional de la universidad. El Ministerio de Educación es el ente rector de la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria.

### **2.3.13. Recurso de agravio constitucional**

Es un medio impugnatorio, en contra de las sentencias infundadas e improcedentes expedidas por el órgano jurisdiccional, ante el Tribunal Constitucional para poder restablecer derechos.

### **2.3.14. Recurso de casación**

Tiene por finalidad anular sentencias que contengan una violación a la ley en la forma como en el fondo.

### **2.3.15. Reposición**

Acción y efecto de volver a poner una cosa o a una persona en el lugar, estado o empleo anterior. (Diccionario de la Lengua Española , s.f.).

**2.3.16. Simulación**

Alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdaderos de un acto o contrato. (Diccionario de la Lengua Española , s.f.).

**2.3.17. Universidades privadas**

Son comunidades académicas orientadas a la investigación y a la docencia, que brindan una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adoptan el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial.(Presidencia de la República, 1997).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Métodos y alcances de la investigación**

El estudio utilizó el Método Científico como método general. Jiménez (1998) señala que el método científico son las técnicas, categorías, leyes y procedimientos que orientan y concretizan los esfuerzos de la investigación hacia la solución de problemas científicos con un máximo de eficiencia.

El método específico fue el descriptivo explicativo. Hernández, Fernández, y Baptista (2014) señalan que este método busca especificar las particularidades, características y perfiles de diversos hechos o fenómenos que requiera un análisis, y a partir del el, se buscan las causas que la producen. Únicamente pretende recoger información de manera íntegra sobre los conceptos o variables estudiadas, es decir, su objetivo no es indicar una relación entre variables.

##### **3.1.1. Nivel.**

El estudio es explicativo, Hernández, Fernández, y Baptista (2014) señalan que los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del

establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. (p.95).

### **3.1.2. Tipo.**

#### **3.1.2.1. Por su finalidad.**

La investigación es sustantiva. Sánchez y Reyes (2015, p: 38) señalan que es una investigación que “responde a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está orientada a describir, orientar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica”.

### **3.2. Diseño de Investigación**

El diseño es descriptivo explicativo porque a partir del análisis descriptivo realizado se buscó las causas que produjeron el hecho social. El esquema es el siguiente:

M ----- O<sub>1</sub>

M: Muestra de estudio.

O<sub>1</sub>: Medición de la variable a la muestra de estudio.

### **3.3. Población y muestra**

La población de estudio estuvo conformada por ocho resoluciones judiciales y cinco expertos en derecho laboral. Por tratarse de una población pequeña no se usará muestra alguna, en todo caso se configura un censo. Según Hernández, Fernández, y

Baptista (2014) el censo poblacional es el número de elementos sobre el cual se pretende generalizar los resultados.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos.**

#### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos.**

La técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento una guía de entrevista. Específicamente se entrevistó a expertos en derecho laboral sobre dos aspectos puntuales, La Ley Universitaria N° 30220 y la estabilidad de los docentes universitarios contratados. El guión consta de siete preguntas abiertas, las mismas que se aplicaron directamente y fueron registrados a través de un grabador de audio. Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 403) define “como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)”.

#### **3.4.2. Técnicas de procesamiento de datos.**

Los datos se procesaron utilizando la matriz de categorización, consistió en cruzar la información proporcionada por cada uno de los expertos y a partir de ello hacer una síntesis integrativa. Asimismo, la síntesis integrativa se relacionó con la teoría existente, de esta manera se obtuvieron las conclusiones del estudio. También se utilizó tablas estadísticas, las mismas que permitieron mostrar de manera cuantitativa la información recibida.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSION

#### 4.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información

El propósito fundamental de esta investigación fue analizar y evaluar a través de entrevistas y análisis de sentencias, la condición laboral de los docentes universitarios, específicamente respecto de los docentes universitarios contratados, a fin de determinar su situación y desprotección ante una arbitrariedad por parte de su empleador, con la única finalidad de brindar un aporte que permita regular en la legislación laboral peruana la obligación de las universidades de incluir y promover a los docentes universitarios dentro de un régimen que les permita una estabilidad laboral, respetando y armonizando sus derechos con las obligaciones del empleador y las necesidades del usuario.

##### 4.1.1. Datos Generales.

###### 4.1.1.1. Entrevista a expertos.

Tabla 1. *Datos Generales para la Entrevista a expertos.*

Nombre de expertos	Cargo	Preguntas formuladas
Dr. Iván Villarreal Balbín	Juez Titular Especializado del	¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la Ley Universitaria N° 30220?



	Primer Juzgado de Trabajo de Huancayo	¿Cómo se puede materializar y/o efectivizar el art. 88 inc. 88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la Ley Universitaria N° 30220?
Dr. Timoteo Cristoval de la Cruz	Juez Superior Titular - Presidente de la Segunda Sala Laboral Permanente de Huancayo	¿Puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la ley N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios?
Dr. Edwin Ricardo Corrales Melgarejo	Juez Superior Titular - Presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo	¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?
Dra. Leticia Quinteros Carlos	Juez Titular Especializado del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo	¿Existe estabilidad laboral de los docentes en las universidades privadas?
Dra. Pércida Damaris Luján Zuasnabar	Juez Superior Titular de la Segunda Sala Laboral Permanente de Huancayo	¿Cuándo los docentes de universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral? ¿Qué implicancias generaría la contratación de docentes en universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728?

#### 4.1.1.2. Análisis de sentencias.

Tabla 2. Datos Generales para análisis documental

N° de Expediente	Asunto	Motivo de la Demanda
Exp. N° 04921-2012-PA/TC	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Marino Máximo Valentín Guerra contra la resolución expedida por la Segunda Sala Mixta de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín.	Reposición en la plaza de docente contratado a plazo indeterminado.
Exp. N° 00849-2013-PA/TC	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Luis Edgardo Paz Flores contra la resolución	Dejar sin efecto el despido incausado y reposición como docente y asesor de

	expedida por la Segunda Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.	del consultorio jurídico en la facultad que laboraba.
Exp. N° 02107-2013- PA/TC	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Gilda Rosalynn Escalante Zegarra contra la resolución expedida por la Sala constitucional y social de la Corte Superior de Justicia de Cusco.	Dejar sin efecto el despido incausado y reposición como docente en la Universidad emplazada.
Exp. N° 01512-2011- PA/TC	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Rosa Marlene Muñoz BendeZú contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Junín.	Dejar sin efecto el despido incausado, reposición en el cargo docente, reconocimiento de tiempo de servicio y pago de remuneraciones dejadas de percibir.
Exp. N° 02124-2013- PA/TC	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Luis Emilio Peralta Pérez, contra la resolución expedida por la Sala constitucional y social de la Corte Superior de Justicia de Cusco.	Reincorporación como docente en la Universidad emplazada.
Exp. N° 02518-2016- 0-1501-JR- LA-02	Demanda de desnaturalización de contrato de trabajo a plazo indeterminado	Declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo determinado, pago de devengados de beneficios sociales (asignación familiar, gratificación por fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas) y reposición del demandante en su cargo de docente.
Casación Laboral N° 8723-2015	Recurso de casación interpuesto por la Universidad Privada Antenor Orrego, contra la sentencia de vista, que confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, en	Anular sentencia sobre: Nulidad de despido por causal prevista en el inciso c), del art. 29° del TUO del DL. 728, reposición en el cargo de docente, pago de remuneraciones ordinarias y

	el proceso ordinario laboral seguido por Jorge Abraham Zarate Zúñiga	complementarias y demás beneficios sociales dejados de percibir. (Fundada la demanda en instancias anteriores)
Casación Laboral N° 1571-2000	Recurso de casación interpuesto por la Universidad Particular de Chiclayo, contra la sentencia de vista expedida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Lambayeque	Aplicación indebida de una norma de derecho material al declarar fundada la demanda en segunda instancia.

#### 4.1.2. Resultados obtenidos de instrumentos empleados.

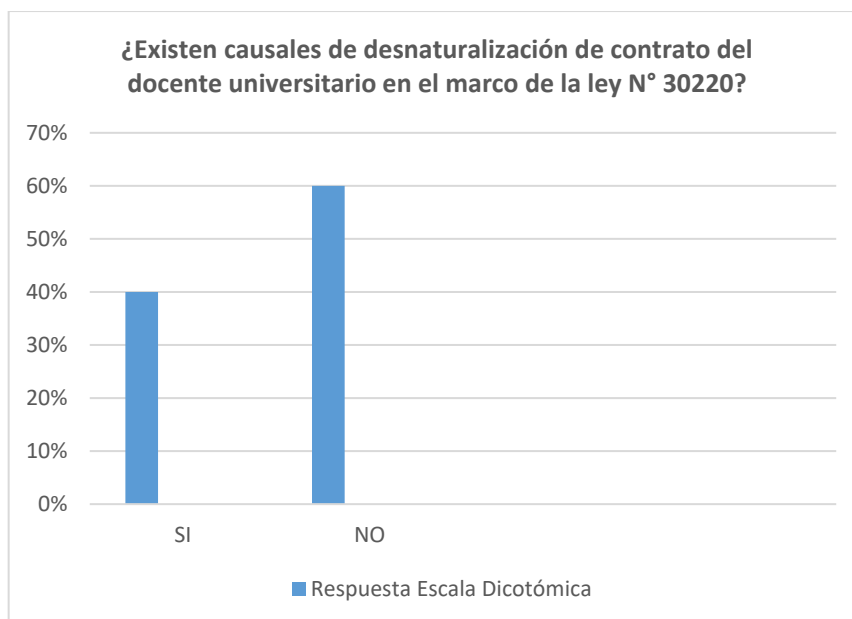
##### 4.1.2.1. Entrevista a expertos.

Para entender el siguiente ítem, es necesario tomar como punto de inicio, el desarrollo de las entrevistas realizadas a los expertos, el cual tuvo como finalidad determinar las causas de la inestabilidad laboral de los docentes contratados de las Universidades Privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220.

4.1.2.1.1. *Pregunta N° 1: ¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220?*

Tabla 3. *Causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220*

Respuesta	fi	hi %
SI	2	40%
NO	3	60%



*Figura 5.* Causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la Ley Universitaria N° 30220.

### **Descripción y Análisis**

Respecto a la pregunta formulada, de los cinco expertos entrevistados, tres de ellos sostuvieron que no existen supuestos de desnaturalización de los contratos de docentes universitarios y dos de ellos sostuvieron que si existe desnaturalización de los contratos de docentes universitarios.

El motivo principal por el cual los expertos señalan que no existe desnaturalización de este tipo de contratación es porque la ley que los regula, la Ley Universitaria N° 30220, no establece causales de desnaturalización, y la única forma de acceder a un tipo de estabilidad resulta ser concursar e ingresar en la carrera docente. Por otro lado, dos de los entrevistados, sostuvieron que si es viable la desnaturalización de los contratos modales de los docentes universitarios, en tanto se acredite algún supuesto de desnaturalización, por ejemplo, cuando la contratación modal no tiene causa objetiva.

A posición personal, la Ley Universitaria N° 30220 como ley especial, no establece causal de desnaturalización de contrato de aquellos docentes que están bajo la condición de contratados; no obstante, tratándose de docentes contratados en las universidades privadas, nada impide que los contratos que los vinculan laboralmente, sean vistos a la luz del Decreto Legislativo N° 728, así como del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Tal posibilidad es viable, porque si bien la ley especial, Ley Universitaria N° 30220, regula la existencia de tres tipos de docentes, el ordinario, los extraordinario y los contratados, se limita a establecer el nombramiento, ratificación, promoción o cese de los docentes ordinarios o llamados también de carrera, dejando de lado, y sin regulación alguna respecto de los docentes universitarios contratados, así por ejemplo, no indica qué tipo de contratos se pueden suscribir. Pues recordemos que los contratos de trabajo son por excelencia a plazo indeterminado, y sólo por causa justificada y objetivamente sustentada, la Ley permite que estos puedan suscribirse a plazo determinado.

Esta última situación, permite que se aplique supletoriamente los contratos modales que establece la ley general, es decir, el Decreto Legislativo N° 728 y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo así, es viable que en mérito a la ley general, se apliquen las causales de desnaturalización previstas, en aras de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral de los docentes contratados de las universidades privadas, pues lo contrario sería un acto discriminatorio y por ende lesivo.

4.1.2.1.2. *Pregunta N° 2: ¿Cómo se puede materializar y/o efectivizar el art. 88° inc. 88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220?*

Figura 6. *Materialización del art. 88° inc. 88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la Ley Universitaria N° 30220*

<b>Respuesta</b>	<b>fi</b>	<b>hi %</b>
SI	2	40%
NO	3	60%

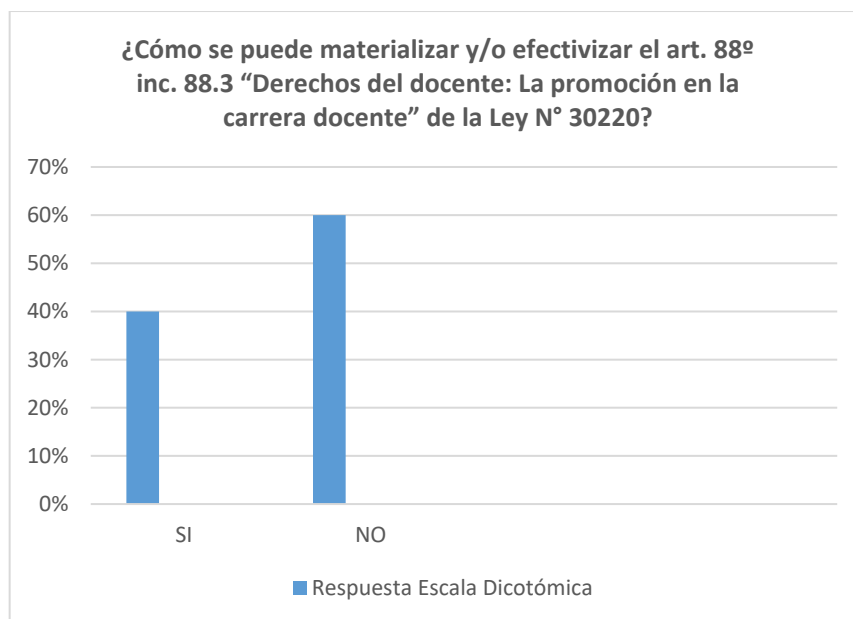


Figura 7. *Materialización del art. 88.3° “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220.*

### **Descripción y Análisis**

Respecto a la pregunta formulada, de los cinco expertos entrevistados, tres de ellos sostiene que no pueden materializar el art. 88° inc. 88.3 de la Ley N° 30220, en

razón de que no forman parte de la carrera universitaria, pues son contratados por determinadas horas para el dictado de clases dentro de la Universidad; es decir no son personal estable dentro de la Institución; sin embargo, dos expertos señalan que pueden adherirse al sindicato de trabajadores permanentes dentro de la Universidad, para que en conjunto puedan presionar a la Institución empleadora para que puedan programar evaluaciones docentes de manera que se les permita incorporarse de forma estable en la institución y así mismo asignar mayor presupuesto para las remuneraciones de los docentes que ingresen en la carrera universitaria.

A posición personal, los docentes universitarios contratados pueden gozar del derecho a la promoción de carrera docente, es decir, ser considerados como docentes ordinarios (auxiliares, asociados o principales), única y exclusivamente mediante concurso público de méritos. Al respecto es cierto que a la fecha no existe ley o reglamento alguno que exija a las universidades a que tengan un porcentaje mínimo de docentes de carrera (ordinarios), por ello que en la casuística los concursos de nombramiento son inciertos, por no decir nulos.

En tal sentido, como propuestas lanzamos dos alternativas para que se puede efectivizar el derecho a la promoción docente de aquellos docentes contratados, la primera de ellas, se enmarca en una fuerza sindical, es decir, que sean los mismos docentes universitarios contratados quienes conformando una organización sindical representativa de dicho grupo, presenten ante su empleador (universidad privada) un pliego de reclamos en el que, entre otras cosas, puedan negociar mayores concursos públicos de méritos a fin de efectivizar el derecho a la promoción docente. Por otro lado, y como segunda alternativa, resulta viable la presentación de una propuesta legislativa, para que el congreso conforme a sus atribuciones, establezca legalmente una exigencia a

las universidades privadas convoque a concursos públicos de méritos a fin de cubrir plazas de docentes ordinarios y reducir el porcentaje de docentes contratados.

4.1.2.1.3. *Pregunta N° 3: ¿Puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la Ley Universitaria N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios?*

Tabla 4. *Posibilidad de aplicación supletoria del Decreto Legislativo N° 728, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios.*

Respuesta	Fi	hi %
SI	2	40%
NO	3	60%

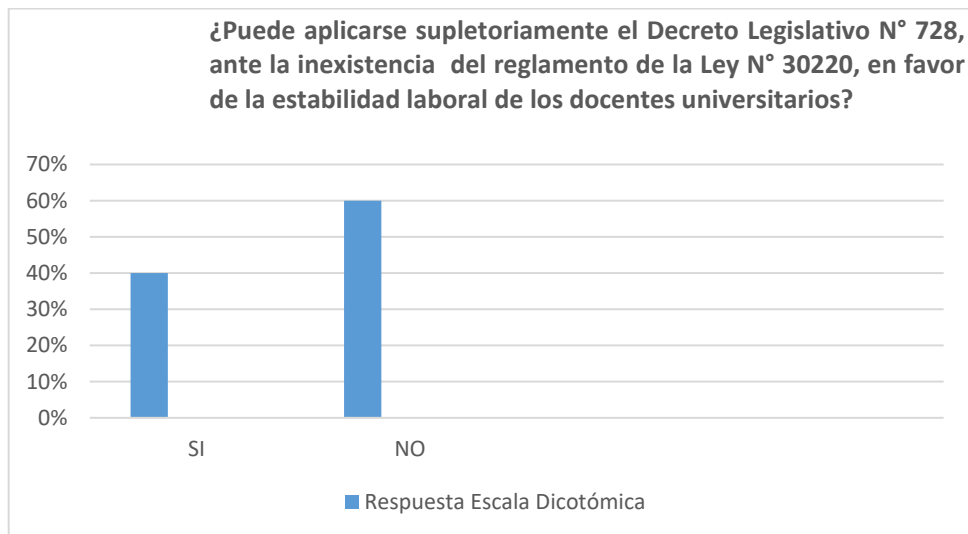


Figura 8. Posibilidad de aplicación supletoria del Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la ley N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios.

### **Descripción y Análisis**

Respecto a la pregunta formulada, de los cinco expertos entrevistados, tres de ellos sostiene que no puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728,



debido a que se debe tener en cuenta la especialidad de la norma, una ley especial se rige por la ley especial, una norma genérica no puede regular una norma especial y finalmente se confundiría regímenes laborales; por otro lado dos expertos señalan, que si podría aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N°728, cuando la modalidad contractual no ayuda en absoluto a que esos contratos sean eficaces y cuando existen causales de discriminación dentro de la universidad hacia los docentes contratados.

A posición personal, se ha ido aplicando erradamente la Ley Universitaria N° 30220, respecto de la estabilidad laboral de los docentes universitarios contratados, toda vez que los operadores de justicia en diversos pronunciamientos, como los analizados, han indicado la imposibilidad de aplicación supletoria del Decreto Legislativo N° 728 para los trabajadores docentes contratados de universidades privadas. Y digo errada porque la norma no restringe la aplicación supletoria de una norma general, y en contra del principio pro operario y vulnerando el carácter tuitivo del estado frente al trabajador, el operador de justicia hace una interpretación restrictiva conjeturando que no resulta de aplicación supletoria del Decreto Legislativo N° 728.

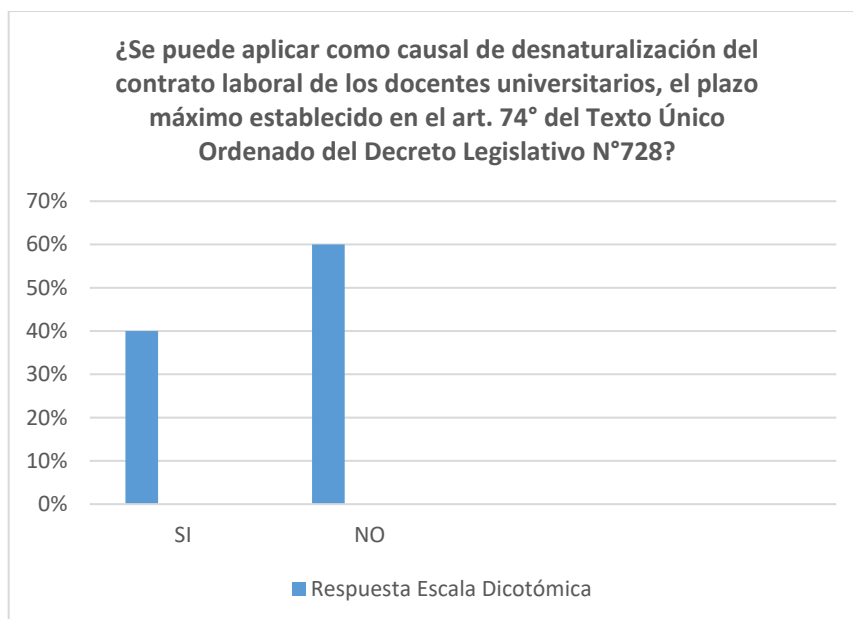
La interpretación que debería darse, resulta ser que conforme a lo previsto en el último párrafo del artículo 96° de la Ley Universitaria N° 30220: *“Los docentes de las universidades privadas se rigen por lo establecido en la presente Ley y en el Estatuto de su universidad.”* y el artículo 6° de la Ley de Promoción de la Inversión en la Educación aprobado mediante Decreto Legislativo N° 882 *“Artículo 6.- El personal docente y los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas Particulares, bajo relación de dependencia, se rigen exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada.”*, los docentes contratados de universidades privadas deben regirse supletoriamente bajo los parámetros establecidos en el Decreto Legislativo N° 728 y la

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en consecuencia, resulta aplicable las causales de desnaturalización de contrato modal previstas en los artículo 120° del Decreto Legislativo N° 728, así como las previstas en el artículo 77° de Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

*4.1.2.1.4. Pregunta N° 4: ¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios, el plazo máximo establecido en el art. 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728?*

*Tabla 5. Posibilidades de aplicación como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios, el plazo máximo establecido en el art. 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.*

<b>Respuesta</b>	<b>fi</b>	<b>hi %</b>
SI	2	40%
NO	3	60%



*Figura 9.* Posibilidades de aplicación como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios, el plazo máximo establecido en el art. 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

### **Descripción y Análisis**

Respecto a la pregunta formulada, de los cinco expertos entrevistados, tres de ellos sostiene que no puede aplicarse como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios, el plazo máximo establecido en el art. 74° del DL. 728, debido a la existencia de posiciones jurisprudenciales del Tribunal Constitucional que no amparan ese tipo de desnaturalización y señalan en forma reiterativa que no se deben confundir regímenes laborales, pues cada ley tiene su fuente, su razón de ser y por ende sus supuestos de desnaturalización, por otro lado dos expertos señalan que existe vacío legal frente a la premisa planteada y realizan algunas presiones como: Pasado los tres meses de contrato, el docente tiene estabilidad laboral, entonces pueden ser despedidos únicamente por causal justa y mediante un procedimiento adecuado y sugieren hacer un análisis profundo respecto a la igual en el reconocimiento de derechos.

A posición personal, sí resulta viable la aplicación del artículo 74° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral a fin de establecer un contrato a plazo indeterminado a favor de los docentes universitarios contratados; complementando mi respuesta con la de la pregunta anterior.

4.1.2.1.5. *Pregunta N° 5: ¿Existe estabilidad laboral de los docentes en las universidades privadas?*

Tabla 6 *Existencia de estabilidad laboral de los docentes universitarios en las Universidades privadas.*

Respuesta	fi	hi %
SI	1	20%
NO	4	80%

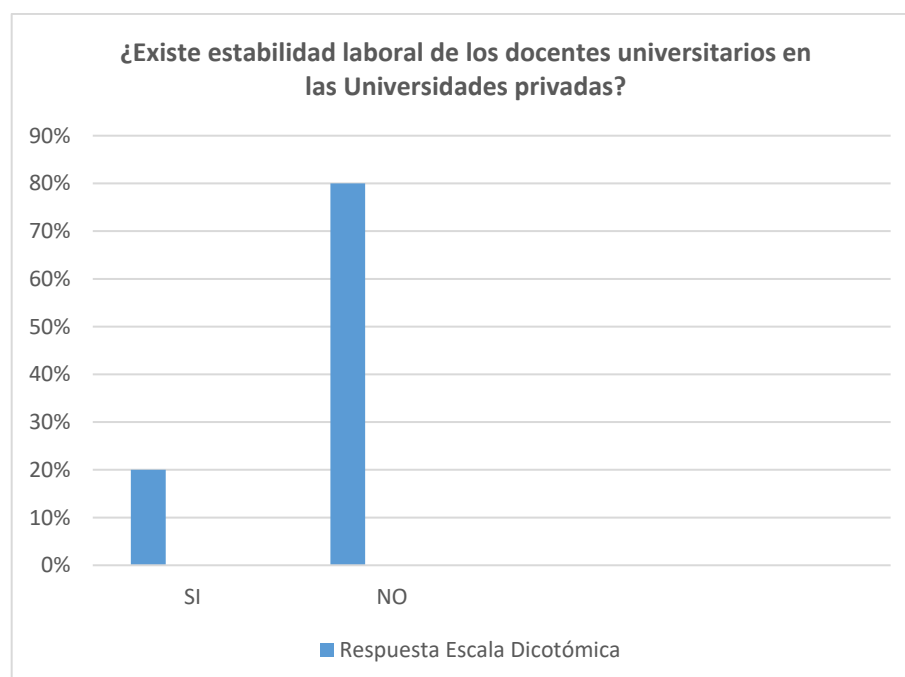


Figura 10. Existencia de estabilidad laboral de los docentes en las universidades privadas.

### **Descripción y Análisis**

Respecto a la pregunta formulada, de los cinco expertos entrevistados, cuatro de ellos sostiene que no existe estabilidad laboral de los docentes contratados en Universidades privadas, señalan que no tienen estabilidad absoluta si no relativa, su estabilidad es por el periodo de contratación; por otro lado solo un experto señala que si existe estabilidad laboral.

A posición personal, existe una estabilidad laboral relativa de los docentes universitarios ordinarios o de carrera, y dicha estabilidad relativa, la establece la propia norma de especialidad, la Ley Universitaria N° 30220, al reconocer periodos de nombramiento de tres, cinco y siete años a los docentes auxiliares, asociados y principales respectivamente.

Respecto de los docentes universitarios contratados, no existe estabilidad laboral alguna otorgada por la Ley Universitaria N° 30220, pero por la postura adoptada, considero que al aplicar supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728 así como la Ley del Productividad y Competitividad Laboral, resulta alcanzable la estabilidad laboral al superar el periodo de prueba, o en todo caso, al advertirse causal de desnaturalización de los contratos modales que vinculan al docente universitario contratado con la universidad privada.

4.1.2.1.6. *Pregunta N° 6: ¿Cuándo los docentes de universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral?*

**Descripción y Análisis**

Respecto a la pregunta formulada, los cinco expertos entrevistados mantienen posiciones diferenciadas, señalaré las más importantes: los docentes universitarios pueden adquirir estabilidad laboral cuando ingresen por concurso a la carrera docente, cuando se convoque o se amplíe la cobertura a una convocatoria de manera que ellos puedan concursar, cuando la SUNEDU o mediante un mecanismo legal se obligue administrativamente a los dueños de las universidades a promover los concursos correspondientes, cuando la entidad empleadora publique la existencia de todas las plazas vacantes pudiendo organizar concursos para poder acceder a ellas, cuando exista una modificatoria en la norma en la que se establezca cual debe ser porcentaje de docentes ordinarios y cual el porcentaje de docentes contratados y finalmente cuando se logre accionar una demanda de discriminación (afectación a la igualdad del derecho de todo trabajador).

A posición personal, los docentes ordinarios o de carrera, acceden a la estabilidad laboral al momento de su nombramiento o su ratificación, sea como auxiliares, asociados o principales. En cuanto al docente universitario contratado, gozará de estabilidad laboral cuando supere el periodo de prueba o se compruebe la causal de algún supuesto de desnaturalización de su contrato modal.

4.1.2.1.7. *Pregunta N° 7: ¿Qué implicancias generaría la contratación de docentes universitarios en Universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728?*

### **Descripción y Análisis**

Respecto a la pregunta formulada, los cinco expertos entrevistados mantienen posiciones diferenciadas, señalaré las más importantes: la contratación de docentes universitarios en universidades privadas bajo el Decreto Legislativo N° 728 generaría un ingreso desmesurado de docentes a la carrera docente, generaría problemas internos dentro de la organización, atentaría contra los fines por la cual se estableció la nueva ley universitaria y se traería abajo la carrera docente.

A posición personal, no generaría ninguna implicancia negativa, por el contrario considero que no existe otro tipo de contratos que puedan utilizar las universidades privadas para adquirir los servicios de un docente universitario, si no es con los contratos modales que se regulan en el Decreto Legislativo N° 728 y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Es preciso señalar que el aplicar supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, para el caso de los docentes universitarios contratados en el marco de la Ley N° 30220 “Ley Universitaria”, es viable al no existir contradicciones entre la Ley Universitaria la norma especial y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que resulta ser la norma general, toda vez que la primera regula el ingreso a la carrera, evaluación y promoción como docente, y la segunda regula la contratación a la cual está sujeto un docente de una universidad privada, la misma que puede ser modal o indeterminado por la virtual desnaturalización de aquella, lo que no exonera al trabajador a ser sometido a

las evaluaciones que la universidad disponga y de ser despedido en caso de no superarlas, empero, mientras ello no suceda goza de estabilidad laboral.

#### ***4.1.2.2. Análisis de sentencias: Puntos Controvertidos.***

Para entender el siguiente ítem, es necesario tomar como punto de inicio, el cuadro de síntesis informativa de resumen de sentencias, el cual tuvo como finalidad visibilizar la posición de los operadores jurídicos de los órganos jurisdiccionales a la hora de emitir sentencia, respecto a la estabilidad laboral de docentes contratados en Universidades privadas.

##### *4.1.2.2.1. Exp. N° 04921-2012-PA/TC.*

De acuerdo a los documentos citados en el fundamento supra, la demandante fue contratada por más de tres años. Asimismo, conforme se desprende de la invitación a participar en el proceso de selección de docentes para contrato (f. 65), el actor no habría participado en el concurso público que convocó la Universidad emplazada para cubrir una plaza de docente universitario. Por lo tanto, habiendo superado el demandante el periodo de tres años como profesor contratado y al no haber logrado ganar un concurso para ser profesor ordinario, no existe la obligación por parte de la Universidad demandada de continuar suscribiendo con el demandante un contrato de trabajador modal.

Siendo ello así, es importante resaltar que no puede afirmarse que la prestación de servicios como docente de la Universidad demandada se haya desnaturalizado de conformidad con lo establecido en el inciso d) del art. 77° del Decreto Supremo N° 0003-97-TR, teniendo en cuenta que dicho supuesto de desnaturalización no resulta aplicable a tal tipo de labores, debido a que, en el presente caso, de acuerdo con el art. 48° de la



Ley Universitaria, el derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario les asiste a los profesores ordinarios, principales, asociados o auxiliares de las universidades, condición que adquieren únicamente mediante concurso público de méritos, hecho que el actor no ha probado en autos, por lo tanto, de las artículos 46° y 47° de la Ley N° 23733, se desprende que no tiene derecho a gozar de estabilidad laboral. (Recurso de Agravio Constitucional , 2012)

*4.1.2.2.2. Exp. N° 00849-2013-PA/TC*

Al respecto este Tribunal, en las STC N.° 03251-2012-PA/TC, 00986-2003-PA/TC y 00987-2003-PA/TC, ha establecido lo siguiente: “a tenor de los artículos 44 y 47 de la Ley Universitaria 23733, la Universidad puede contratar o no a un docente, por un plazo determinado, sin que tenga que renovar necesariamente su contrato, a pesar de haber sido contratado anteriormente (...)”. Asimismo, en reiterados pronunciamientos ha sostenido que al no haberse acreditado que dicha contratación se haya producido como consecuencia de un concurso público de méritos, como lo exigen los artículos 46 y 48 de la Ley 23733, dichos contratos concluyen al finalizar el periodo pactado contractualmente (Cfr. STC N.° 03329-2005-PA/TC, STC N.° 01889-2003-PA).

Siendo ello así, es importante resaltar que no puede afirmarse que la prestación de servicios como docente de la Universidad demandada se haya desnaturalizado de conformidad con lo establecido en los incisos a) y d) del artículo 77.° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, teniendo en cuenta que dichos supuestos de desnaturalización no resultan aplicables a tal tipo de labores, debido a que, de acuerdo con el artículo 48 de la Ley Universitaria, el derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario consiste en el previo procedimiento administrativo disciplinario para que se extinga la relación laboral, derecho que les asiste a los profesores ordinarios, principales, asociados

o auxiliares de las universidades, condición que adquieren únicamente mediante concurso público de méritos, hecho que el actor no ha probado en autos, por lo que de los artículos 46 y 47 de la Ley N.º 23733, se desprende que no tiene derecho a gozar de estabilidad laboral. Además conforme a su estatuto la universidad demandada “es una persona jurídica de derecho privado (...) se rige por la Constitución Política, la Ley Universitaria (...)”. (Recurso de Agravio Constitucional , 2014)

#### *4.1.2.2.3. Exp. N° 02107-2013-PA/TC*

El Tribunal observa que a fojas 3 obra la constancia de trabajo, de la que se desprende que la demandante prestó servicios a la universidad demandada, como personal docente contratado, mediante contratos de trabajo a tiempo parcial. En este sentido, cabe recordar que, en las SSTC 986-2003-PAJTC y 0987-2003-PA/TC se estableció que "a tenor de los artículos 44 y 47 de la Ley Universitaria 23733, la Universidad puede contratar o no a un docente, por un plazo determinado, sin que tenga que renovarles necesariamente su contrato, a pesar de haber sido contratado anteriormente (...)". Asimismo, el Tribunal ha sostenido que al no haberse acreditado que dicha contratación se haya producido como consecuencia de un concurso público de méritos, dichos contratos concluyen al finalizar el periodo pactado contractualmente (Cfr. STC 3329-2005-PA/TC y STC N.º 01889-2003- PA/TC).

Siendo ello así, el Tribunal considera que no puede afirmarse que la prestación de servicios como docente de la Universidad demandada se haya desnaturalizado en los términos de los incisos a) y d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97- TR, dado que dichos supuestos de desnaturalización no resultan aplicables a ese tipo de labores. En efecto, de acuerdo con el artículo 48 de la Ley Universitaria, el derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario consiste en el previo procedimiento

administrativo disciplinario para que se extinga la relación laboral; derecho que les asiste a los profesores ordinarios, principales, asociados o auxiliares de las universidades; condición que adquiere únicamente mediante concurso público de méritos, hecho que la accionante no ha probado en autos. (Recurso de Agravio Constitucional, 2014)

#### *4.1.2.2.4. Exp. N° 01512-2011-PATC*

En efecto el último párrafo del artículo transcrito prevé que los profesores contratados por una Universidad durante el periodo de tres años que no hayan podido acceder por concurso a la carrera docente como profesores ordinarios, podrían ser nuevamente contratados por un periodo que no puede exceder de tres años más. Es decir lo dispuesto en el último párrafo del artículo 47° de la Ley N° 23733, no genera una obligación para las Universidades de contratar nuevamente a los profesores luego de haber trabajado durante tres años, pues esta constituye una facultad discrecional de la Universidad, así como lo es también el convocar o no a un concurso público para contratar profesores ordinarios.

Siendo así se advierte que de acuerdo a los documentos citados en el fundamento supra, la demandante fue contratada por más de tres años. Asimismo, conforme se desprende de las solicitudes presentadas por la demandante en los años 2002 y 2006 (f. 16 y 17), habría participado hasta en dos oportunidades en los concursos que convocó la Universidad emplazada para cubrir una plaza de docente universitario. Por lo que, habiendo superado la demandante el periodo de tres años como profesora contratada y al no haber logrado ganar un concurso para ser profesora ordinaria, no existe la obligación por parte de la Universidad demandada de continuar suscribiendo con la demandante un contrato de trabajo modal.

De los contratos de trabajo modales que obran de fojas 72 a 85 se aprecia que la Universidad emplazada sí cumplió con consignar, en cada uno de los contratos, la causa objetiva determinante de la contratación de la demandante, pues en las respectivas cláusulas de los contratos que se suscribieron se ha señalado expresamente cuál es la labor que ésta iba a realizar, esto es, profesora en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad emplazada, por lo que en ese sentido, no puede alegarse que se hayan desnaturalizado los contratos de trabajo a plazo fijo. (Recurso de Agravio Constitucional, 2011)

*4.1.2.2.5. Exp. N° 02124-2013-PA/TC*

En el caso de autos se aprecia que la contratación del actor se realizó dentro del ámbito normativo correspondiente para mantener a un docente como contratado. Por otro lado, cabe precisar que la condición de docente contratado no genera una obligación a la universidad de renovar el contrato de trabajo por subsiguientes plazos, sino que ello está supeditado a las necesidades de la institución, tal como se estipula en sus Estatutos, respecto a los profesores contratados.

En consecuencia, en vista de que el demandante era docente contratado y que no ha ganado, conforme al artículo 46° de la Ley N.° 23733 y los estatutos de la universidad demandada, un concurso público de méritos en el que haya sido nombrado profesor ordinario, debe concluirse que el demandante no ha adquirido estabilidad laboral y, por ello, no corresponde la reincorporación en el trabajo. (Recurso de Agravio Constitucional, 2014)

#### 4.1.2.2.6. *Exp. N° 02518-2016-0-1501-JR-LA-02*

El ingreso a la carrera docente se efectúa por concurso público, además de someterse a un proceso de ratificación para los efectos de la permanencia en la carrera universitaria; en ese sentido, el profesor ordinario o nombrado ha accedido a un puesto en la carrera universitaria pública cumpliendo una serie de requisitos y exigencias que no son los mismos para el profesor contratado, quien tiene como marco que fija su relación un contrato de trabajo a plazo determinado, mientras que en el caso del profesor nombrado se fija en la ley.

Los docentes contratado, son aquellos que prestan servicios a la Universidad, a plazo fijo, con las atribuciones, obligaciones y derechos que señala la ley y sus respectivos contratos; en consecuencia se ha llegado a acreditar que el ingreso del trabajador a la docencia no se ha producido a través de un concurso público de conformidad con la ley universitaria (Ley N° 23733), sino, a través de contratos de trabajo sujetos a modalidad. (Demanda de desnaturalización de Contrato , 2017)

#### 4.1.2.2.7. *Casación Laboral N° 8723-2015*

La relación laboral de un profesor universitario bajo contrato de trabajo a plazo determinado, vencido el plazo de tres años y renovados por una sola vez por tres años de conformidad con el art. 47° de la Ley N° 23733, no supone la desnaturalización del contrato, en razón a que no existe norma que así lo disponga, no afatándose de esta forma derechos del profesor contratado; en ese sentido, lo que adquiere el profesor contratado es el derecho a concurso para su eventual ingreso como profesor ordinario, en consideración a que la carrera a la docencia universitaria se ingresa únicamente por concurso público de méritos y prueba de capacidad docentes o por oposición conforme lo establece el art. 46° de la norma antes mencionada, ya que el contrato de trabajo del

docente universitario a plazo determinado se celebra para labores docentes por determinadas cargas lectivas que varían según la apertura de concursos, las matrículas de los alumnos en cada ciclo de estudios y que muchas veces no se determinan sino después de iniciado el ciclo académico.

En el caso en concreto, la decisión de las instancias de mérito de reconocer al demandante como trabajador a tiempo determinado desde su fecha de ingreso, por aplicación de las normas sobre desnaturalización previstas para el régimen laboral privado, que constituye una vía distinta a la regulada por la Ley N° 23733, ley especial aplicable que exige la participación en concurso público de méritos, a fin de obtener la categoría de docente universitario ordinario, conllevaría a crear un régimen laboral con mejores condiciones laborales para los docentes contratados a plazo determinado, que los correspondientes a los docentes ordinarios que ingresan mediante concurso público de méritos, diferencia que se puede apreciar en el derecho a la permanencia del puesto de trabajo de los profesores contratados a quienes no les corresponde la evaluación para su ratificación como docentes universitarios, mientras en el caso de los docentes ordinarios en todas sus categorías tiene establecida su permanencia en la universidad, por periodos, para luego de cada periodo los profesores ordinarios puedan ser ratificados, promovidos o separados de conformidad con la ley. (Casación Laboral , 2015 )

#### *4.1.2.2.8. Casación Laboral N° 1571-2000*

El contrato laboral de un docentes contratado, que no es de carrera, no puede bajo ninguna modalidad convertirse en un contrato de naturaleza indeterminada o indefinida, por cuanto ello importaría en la práctica que a estos docentes ni siquiera se les podría evaluar para ser ratificados, lo cual obviamente importaría una desnaturalización de los

previsto en la Ley Universitaria, creando un privilegio superior a los docentes de carrera, lo cual no resulta razonable desde cualquier punto de vista. (Casación Laboral , 2000)

## 4.2. Triangulación de la información

### 4.2.1. Triangulación de la entrevista de expertos.

CATEGORÍAS	SINTESIS INFORMATIVA	CONCLUSIONES	APORTES IMPORTANTES
¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220?	No existen supuestos de desnaturalización.	<p>No existen supuestos de desnaturalización por los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por qué los docentes universitarios contratados no forman parte de la carrera universitaria.</li> <li>- Por qué los regímenes laborales se rigen cada quien por su normativa.</li> </ul>	Existirían supuestos de desnaturalización, cuando la contratación modal de docentes contratados no tiene causa objetiva y cuando existe algún defecto formal o de fondo en la elaboración de la suscripción de estos contratos.
¿Cómo se puede materializar y/o efectivizar el art. 88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220?	Los docentes contratados no pueden materializar y/o efectivizar el art. 88.3., de la Ley N° 30220.	<p>Los docentes contratados no pueden materializar y/o efectivizar el art. 88.3., de la Ley N° 30220 por los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No tienen derecho a la progresión en la carrera administrativa (poder ascender en la carrera), pues se les contrata por determinadas horas para el dictado de sus clases.</li> <li>- No forman parte de la carrera docente.</li> <li>- No son personal estable en la institución.</li> <li>- Deben acceder a los concurso para incorporarse en la carrera docente.</li> </ul>	<p>Una forma de materializar la promoción en la carrera docente sería la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividad sindical: los trabajadores permanentes y los contratados pueden formar un sindicato, o en su defecto los trabajadores contratados unirse al sindicato de trabajadores permanentes, para que en conjunto puedan presionar a la organización empleadora para que asigne mayor presupuesto para los docentes con el apoyo de organizaciones estudiantiles y órganos de menor jerarquía.</li> </ul>



<p>¿Puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la ley N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios?</p>	<p>No se podría aplicar supletoriamente el decreto legislativo 728.</p>	<p>No se puede aplicar supletoriamente el decreto legislativo 728 por los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una ley especial se rige por la ley especial, una norma genérica no puede regular una norma especial.</li> <li>- Se confundiría regímenes laborales.</li> </ul>	<p>Podría aplicarse supletoriamente el DL 728, cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La modalidad contractual no ayuda en absoluto a que esos contratos sean eficaces.</li> <li>- Existen causales de discriminación dentro de la universidad hacia los docentes contratados.</li> </ul>
<p>¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?</p>	<p>No puede aplicarse como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.</p>	<p>No puede aplicarse como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 por los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existen posiciones jurisprudenciales del tribunal constitucional que no amparan ese tipo desnaturalización.</li> <li>- No se deben confundir regímenes laborales; porque cada ley tiene su fuente y tiene su razón de ser y lógicamente sus supuestos de desnaturalización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe vacío legal respecto a este punto</li> <li>- Pasado los 3 meses de contrato el docente tiene estabilidad; entonces puede ser despedido únicamente por causal justa y mediante un procedimiento adecuado, con respecto a las interrupciones que tiene de las vacaciones considerarlas como suspensión de la relación laboral no considerarlos como que termina el contrato y que comience el otro, desnaturalizando todos los contratos modales.</li> <li>- Debe hacerse un análisis más profundo, si a otros trabajadores con menos derechos se les concede estabilidad laboral porque nos dárselo a los docentes universitarios contratados.</li> </ul>
<p>¿Existe estabilidad laboral de los docentes universitarios en las Universidades privadas?</p>	<p>No existe estabilidad laboral.</p>	<p>No existe estabilidad laboral.</p>	
<p>¿Cuándo los docentes universitarios de Universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral?</p>	<p>Respuesta amplia y variada</p>	<p>Los docentes universitarios de Universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingresando por concurso.</li> </ul>	<p>Debería haber más docentes ordinarios que se cumpla de una medida el principio de continuidad laboral entonces que los contratados como trabajo excepcional debe ser la mínima cantidad.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando se convoque o se amplíe la cobertura a una convocatoria, de manera que ellos puedan concursar, según las necesidades de la universidad.</li> <li>- Cuando la SUNEDU o mediante un mecanismo legal, obligue administrativamente a los dueños de las universidades a promover los concursos correspondientes cubriendo todas las plazas.</li> <li>- Cuando la entidad empleadora publique la existencia de todas las plazas vacantes y que organice concursos para poder acceder a ellas. No puede sostenerse en una institución con contratos a plazos temporales para labores de naturaleza permanente.</li> <li>- Cuando exista una modificatoria en la norma, en la que se establezcan cuál debe ser el porcentaje de docentes ordinarios y cuál sería el porcentaje de docentes contratados.</li> <li>- Accionando y realizando una demanda de discriminación, de la afectación a la igualdad del derecho de todo trabajador.</li> </ul>	
¿Qué implicancias generaría la contratación de docentes universitarios en Universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728?	Respuesta amplia y variada	Las implicancias generaría la contratación de docentes universitarios en Universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingreso desmesurado de trabajadores de planta en universidades.</li> <li>- Problemas a la misma organización (institución).</li> <li>- Atentar los fines por la cual se estableció la nueva ley Universitaria.</li> <li>- Se traería abajo la carrera docente Universitaria.</li> </ul>	
--	--	--	--

Figura 11. Triangulación de entrevista a expertos.

#### 4.2.2. Triangulación de análisis de sentencias

CATEGORÍAS	SINTESIS INFORMATIVA	TEORÍA	CONCLUSIONES
<b>Asunto</b>	<p>Recurso de Agravio Constitucional</p> <p>Recurso de Casación</p>	<p><b>Recurso de Agravio Constitucional:</b> Según el art. 18° del Código Procesal Constitucional, es un recurso que va en contra la resolución de segundo grado que declara infundada o improcedente la demanda, procede este recurso ante el Tribunal Constitucional, dentro del plazo de diez días contados desde el día siguiente de notificada la resolución .</p>	<p>— El recurso de agravio constitucional es un medio impugnatorio, en contra de las sentencias infundadas e improcedentes expedidas por el órgano jurisdiccional, ante el Tribunal Constitucional para poder reestablecer derechos.</p>

		<p>Concedido el recurso, el Presidente de la Sala remite al Tribunal Constitucional el expediente dentro del plazo máximo de tres días, más el término de la distancia, bajo responsabilidad. (Código Procesal Constitucional )</p> <p><b>Recurso de Casación:</b> Según el art. 384° del Código Procesal Civil, señala que el recurso de casación tiene por fines la correcta aplicación e interpretación del derecho subjetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia.(Código Procesal Civil )</p>	<p>— El recurso de casación tiene por finalidad anular sentencias que contengan una violación a la ley en la forma como en el fondo.</p>
<p><b>Entidad demandada</b></p>	<p>Universidades Privadas</p>	<p><b>Las universidades privadas:</b> Son personas jurídicas de derecho privado. La universidad en públicas y privadas, son comunidades académicas orientadas a la investigación y a la docencia, que brindan una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adoptan el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley. (Congreso de la República )</p>	<p>— Las universidades privadas son comunidades académicas orientadas a la investigación y a la docencia, que brindan una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adoptan el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Motivo de la demanda</b></p>	<p style="text-align: center;">Despido Arbitrario y/o incausado</p> <p style="text-align: center;">Reposición al puesto laboral</p> <p style="text-align: center;">Desnaturalización de Contratos Laborales</p>	<p><b>Despido Arbitrario y/o incausado:</b> El despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral; deriva de un acto de su voluntad unilateral por el cual le pone fin a la relación de trabajo. Cabanellas, Guillermo citado en Gaceta Jurídica “El despido arbitrario, desarrollo doctrinario y jurisprudencial” Cuba. Luis, 2017, pág 59.</p> <p>Así mismo, el despido arbitrario o injustificado, también denominado por la doctrina como resolución <i>ad mutum</i>, se da por el simple ejercicio del poder empresarial; esta postura niega la posibilidad de reconocer por los propios supuestos sobre los cuales el problema se plantea. (Cuba, 2017 , pág. 62)</p> <p>El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo. (ASESORAMIENTO Y ANÁLISIS LABORALES, 2004,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— El despido arbitrario es aquel que se genera al cesar a un trabajador de sus labores sin causa alguna.</li> <li>— La reposición al puesto laboral es readmitir al trabajador en su puesto laboral.</li> <li>— La desnaturalización de los contratos laborales parten siempre de la existencia formal de un contrato de trabajo modal que luego de su celebración se convierte (desnaturaliza) en un contrato a tiempo indeterminado.</li> </ul>
--	---	--	--

		<p>pág. 62), citado por (Concha, 2014, pág. 23)</p> <p><b>Reposición al puesto laboral:</b> Medida enérgica y eficaz de readmisión del trabajador en su puesto laboral, constituye la forma natural de dejar sin efecto un despido, que por considerarlo ilícito se le requiere quitar sus efectos. Rodríguez, Plá citado en Gaceta Jurídica “El despido arbitrario, desarrollo doctrinario y jurisprudencial” Cuba. Luis, 2017, pág. 81.</p> <p><b>Desnaturalización de Contratos Laborales:</b> Acción por las que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir, se desvirtúan. (Real Academia Española, 2018). Ello significaría que algo nace siendo “A”, pero por diversas razones se convierte en “B”. Luego la desnaturalización implica que la situación “A” va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad “A”, y desemboca en una situación diferente “B”. (De Lama, 2016 , pág. 53).</p>	
--	--	---	--

<p><b>Solicitud de causal de desnaturalización de contrato laboral del demandante</b></p>	<p>Despido arbitrario Desnaturalización de Contrato Laboral</p>	<p>Desarrollo en ítem anterior.</p>	
<p><b>Normas invocadas del demandante y demandado</b></p>	<p>Constitución Política del Perú  Ley N° 23733  Decreto Legislativo N° 728  D.S. 003-97-TR</p>	<p><b>Constitución Política del Perú:</b> Carta magna que fue promulgada el 29 de diciembre de 1993 y publicada al día siguiente, entrando en vigencia el 31 de diciembre del mismo año. En materia laboral los art. que desarrolla son los siguientes: <i>Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.</i> <i>Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. 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. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del</i></p>	<p>—Los mecanismos legales señalados: Constitución Política del Perú, Ley N° 23733, Decreto Legislativo N° 728 y D.S. 003-97-TR, son evidencia del desarrollo normativo en favor del trabajador, promoviendo la protección de sus derechos a nivel laboral.</p>

		<p><i>trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.</i></p> <p><i>Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.</i></p> <p><i>Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.</i></p> <p><i>Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</i></p> <p><i>1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.</i></p>	
--	--	--	--



		<p>2. <i>Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.</i> 3. <i>Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.</i></p> <p><i>Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.</i></p> <p><i>Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:</i></p> <p><i>1. Garantiza la libertad sindical.</i></p> <p><i>2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.</i></p> <p><i>3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.</i></p> <p><i>Artículo 29°.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.</i></p> <p><b>Ley N° 23733:</b> Derogada Ley Universitaria, fue sustituida por la Ley N° 30220</p>	
--	--	--	--

		<p><b>Decreto Legislativo N° 728:</b></p> <p><i>Artículo 2.- Son objetivos de la presente Ley: a) Promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del Poder Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo;</i></p> <p><i>b) Mejorar los niveles de empleo adecuado en el país de manera sustancial, así como combatir el desempleo y el subempleo, en especial el que afecta a la fuerza laboral juvenil;</i></p> <p><i>c) Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada existente en las empresas, dentro del marco de programas de reactivación económica;</i></p> <p><i>d) Estimular la inversión productiva en el sector privado, especialmente en las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra;</i></p> <p><i>e) Garantizar la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores, respetando las normas constitucionales de estabilidad laboral;</i></p> <p><i>f) Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo;</i></p>	
--	--	---	--

		<p>g) <i>Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;</i></p> <p>h) <i>Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;</i> y,</p> <p>i) <i>Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.</i></p> <p><b>D.S. 003-97-TR:</b>  <i>Artículo 1°.- Son objetivos de la presente Ley:</i></p> <p>a) <i>Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;</i></p> <p>b) <i>Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;</i></p> <p>c) <i>Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales;</i> y,</p>	
--	--	--	--

		<i>d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.</i>	
<b>Actuación del Juez</b>	-	-	
<b>Tiempo de contrato laboral</b>	-	-	
<b>Resolución</b>	Infundada la Demanda	Artículo 200 del Código Procesal Civil Improbanza de la pretensión.- Si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada.	

Figura 12. Triangulación del análisis de sentencias.

### 4.3. **Discusión de resultados**

En vista de las controvertidas respuestas de la mayoría de mis entrevistados, me permito realizar algunas precisiones que nos ayudarán a comprender mejor el perjuicio constitucional que se causa al docente universitario contratado, entendiendo que se afecta el derecho a su estabilidad laboral.

En la Constitución de 1979 (Art. 48), el derecho a la estabilidad laboral tenía reconocimiento constitucional, considerándose como un derecho fundamental de todo trabajador. En la actual Constitución (Constitución de 1993), no hay un reconocimiento expreso de la estabilidad laboral como un derecho fundamental del trabajador, delegando en la ley ordinaria el desarrollo constitucional de los mecanismos de protección contra el despido arbitrario o despido injusto. No obstante a ello, a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC), se ha ido construyendo paulatinamente un concepto de estabilidad laboral como derecho fundamental del trabajador.

Así, como primer avance fundamental en la construcción de la estabilidad como un derecho fundamental del trabajador, el TC en una interpretación sistemática de los artículos 22 y 27 de la Constitución, señaló en el caso FETRAPELExp. N.º 1124-2001-AA-TC, como precedente constitucional, lo siguiente:

“el derecho al trabajo (...) en su contenido esencial (...) implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (...), en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo (...). El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa” (Expediente N.º 1124-2001-AA/TC - F.J. 12, 2001)

El siguiente paso, mediante control difuso, el TC en inaplicación del artículo 34° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, por ser inconstitucional frente al artículo 22° de la Constitución, declaró fundada la demanda de amparo, ordenando la reincorporación a sus puestos de trabajo de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes que fueron despedidas arbitrariamente por su empleador Telefónica del Perú S.A.A., este fue el primer caso de reposición de un trabajador despedido arbitrariamente en base al artículo 34° del D.S. N.° 003-97-TR.

Posteriormente, el TC en un nuevo caso, el de Eusebio Llanos Huasco, dejó sentado que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución, ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo: tutela restitutoria) o indemnizatoria (tutela resarcitoria o indemnizatoria).

Entonces, si bien la Constitución actual (1993), no establece taxativamente el derecho a la estabilidad laboral como un derecho fundamental, el TC en reiterada jurisprudencia, ha ido construyendo dicho derecho fundamental, en base a las sentencias antes acotadas, siempre reafirmando su posición y protegiendo al trabajador tanto en el acceso a un empleo como en su derecho a no ser despedido, sino, sólo por causa justa, dejando claro entonces, que el derecho a la estabilidad laboral, si resulta ser uno de carácter fundamental en toda relación laboral.

Por otro lado, resulta importante señalar que como regla general el contrato de trabajo es a plazo indeterminado, después de superado el periodo de prueba, se obtiene una protección contra el despido arbitrario, que como ya se ha indicado, puede tener una tutela restitutoria o resarcitoria, ello conforme lo establece los artículos 4° y 10° del D.S. N.° 003-97-TR; no obstante, el empleador excepcionalmente puede celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, estos contratos pueden celebrarse cuando así lo requieran

las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, tal como lo indica el artículo 53° del mismo cuerpo normativo, ya citado.

Entonces, cuando en la Ley Universitaria N.° 30220, se da la posibilidad de la existencia de “docentes contratados”, debe entenderse que se refieren a los supuestos de contratación modal que establece el régimen general de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo. N.° 728, por ser de aplicación supletoria, obvio para el caso de universidades privadas (que es materia de análisis), ello a razón de que estas universidades son empresas reguladas por la ley general de sociedades, por tanto, la aplicación de las causales de desnaturalización de los contratos modales establecidos en el artículo 77° del D.S. N.° 003-97-TR, son válidos; porque el desconocer dichas causales de desnaturalización en contratos laborales temporales de los trabajadores docentes universitarios, sería además de ilegal, el desconocimiento o reconocimiento del derecho fundamental a la estabilidad laboral.

Pero además de lo ya indicado, y en contra de las posiciones adoptadas por los operadores de justicia en los casos analizados y algunos de los entrevistados, sostenemos que no existe contradicción entre la Ley Universitaria (norma especial) y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (ley general), pues mientras la primera aplica en cuanto al ingreso, evaluación y promoción de la carrera docente; la segunda regula la contratación a la cual está sujeto un docente de una universidad privada, la misma que puede ser modal o indeterminado por la virtual desnaturalización de aquella, lo que no exonera al trabajador de ser sometido a las evaluaciones que la universidad disponga y de ser despedido en el caso de no superarlas, empero, mientras ello no suceda goza de estabilidad laboral.

#### **4.4. Propuesta Normativa**

A lo largo de la investigación se han analizado diferentes aspectos entorno a los docentes contratados en Universidades privadas, determinándose que se ha restringido injustificadamente el derecho a gozar de una estabilidad laboral a dicho sector de trabajadores; por lo cual luego de haber abordado aspectos como doctrina, legislación, situaciones especiales, y finalmente los pronunciamientos del Tribunal Constitucional referidos a la estabilidad laboral del docente universitario contratado en el marco de la Ley 30220, pude concluir que la solución al problema identificado es una propuesta normativa, que en primer lugar se reglamente el art. 88.3° (Derechos del docente) de la Ley N° 30220 “Ley Universitaria”, al igual que fue reglamentada los artículos relativos al crédito tributario por reinversión de la misma ley, y en dicho reglamento se establezca la obligación de las universidades de mantener un porcentaje considerable de docentes de carrera.

Por otro lado, sin ostentar la categoría de Ley, resulta de vital importancia que en un pleno jurisdiccional, se debata la situación actual de los docentes universitarios contratados y la afectación a su derecho a la estabilidad laboral, para así poder obtener a favor de dicho sector de trabajadores, un amparo ante las instancias judiciales de nuestra región. Ello como acción urgente y primigenia.



## CONCLUSIONES

1. La Ley Universitaria N° 30220 como ley especial, no establece causal de desnaturalización de contrato de aquellos docentes que están bajo la condición de contratados; no obstante, tratándose de docentes contratados en las universidades privadas, nada impide que los contratos que los vinculan laboralmente, sean vistos a la luz del Decreto Legislativo N° 728, así como del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.
2. Es viable la aplicación supletoria del Decreto Legislativo N° 728, así como del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, a favor de los docentes universitarios contratados, porque no existe contradicción alguna con la Ley Universitaria (norma especial), mientras que esta última regula el ingreso a la carrera, evaluación y promoción del docente universitario, el primero regula la contratación a la cual está sujeto un docente de una universidad privada, la misma que puede ser modal o indeterminado por la virtual desnaturalización de aquella, lo que no exonera al trabajador de ser sometido a las evaluaciones que la universidad disponga y de ser despedido en el caso de no superarlas, empero, mientras ello no suceda goza de estabilidad laboral.
3. En la Ley Universitaria N° 30220, no existen causales de desnaturalización de los contratos que vinculan laboralmente a los docentes universitarios contratados; sin embargo, en aplicación supletoria de la ley general que regula las relaciones individuales de trabajo para el sector privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, resulta aplicable las

causales de desnaturalización de contrato modal previstas en los artículo 120° del Decreto Legislativo N° 728, así como las previstas en el artículo 77° de Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

4. La desnaturalización de un contrato modal no implica, que el docente universitario contratado logra el ingreso a la carrera docente; sino que únicamente garantiza, como a todo trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, estabilidad en el empleo, vale decir, a no ser despedido sino por una causa justa regulada en el ordenamiento legal que en el caso de los docentes universitarios, puede ser el no superar la evaluación que pudiera disponer su universidad empleadora.
5. Los docentes ordinarios, gozan de una estabilidad laboral por el periodo de su nombramiento o ratificación, pudiendo ser de tres, cinco o siete años dependiendo de si se trata de un docente ordinario auxiliar, asociado o principal, respectivamente. Asimismo, los docentes universitarios contratados alcanzan la estabilidad laboral al superar el periodo de prueba o al advertirse causal de desnaturalización de los contratos modales que vinculan al docente universitario contratado con la universidad privada empleadora.
6. El desconocimiento y exclusión injustificada del Decreto Legislativo N° 728, a los docentes universitarios contratados, no sólo atentaría contra la estabilidad laboral de dicho sector laboral, sino que resultaría un accionar discriminatorio, al despojar a un sector la protección a no ser despedido sino por causa justificada.

## RECOMENDACIONES

1. Motivar e incentivar la formación y acción de organizaciones sindicales representativos del grupo de trabajadores como docentes universitarios en la calidad de contratados, a fin de que mediante sus representantes, presenten pliegos de reclamos, con la finalidad de presionar a los empleadores (universidades privadas) para convocar a mayores concursos públicos de méritos para el acceso a la carrera docente.
2. Realizar una propuesta normativa para que el congreso conforme a sus atribuciones, reglamente el art. 88° inc. 88.3 de la Ley Universitaria N° 30220 – Promoción en la carrera docente, estableciendo una exigencia legal a las universidades privadas que tengan un mínimo en porcentajes de docentes universitarios de carrera, así como se exige que por lo menos el 25% del total de docentes sean a dedicación exclusiva, se obligue que por lo menos un 50% de docentes a dedicación exclusiva o parcial, sean ordinarios, es decir, pertenezcan a la carrera de docente.
3. Presentar como propuesta de debate a un urgente Pleno Jurisdiccional Laboral de Junín, la situación actual de los docentes universitarios contratados y la afectación a su derecho a la estabilidad laboral, para así poder obtener a favor de dicho sector de trabajadores, un amparo ante las instancias judiciales de nuestra región, respecto de la viabilidad de la desnaturalización de sus contratos, por cualquiera de las causales de desnaturalización de contrato modal previstas en los artículo 120° del Decreto Legislativo N° 728, así como las previstas en el artículo 77° y 74° de Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, A. (2016). *Despido Labora - Nuevos criterios Jurisprudenciales* . Lima: Gaceta Jurídica .
- Alva, N. (2007). El despido nulo: naturaleza jurídica, supuestos y efectos. En G. Juridica, *Soluciones laborales* (pág. 178). Lima: Gaceta Jurídica .
- Arce, A. (2016 ). *Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y Estabilidad Laboral: estudio de una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013* . Lima: Tesis PUCP .
- Arce, A. (2016). *Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013*. Lima: Tesis PUCP .
- Asesoramiento y análisis laborales. (2004). *Extinción de la Relación Laboral*., Lima: JL Impresores, 3ra Edición.
- Barassi, L. (1953). *Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II*. Buenos Aires: Alfa.
- Baylos, A., & Pérez, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid: Editorial Trotta.
- Blancas, C. (1991). *El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo*. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC - Primera edición .
- Blancas, C. (7 de Mayo de 2018). *La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la Jurisdicción Constitucional*. Obtenido de Derecho y Sociedad : <file:///C:/Users/PROPIETARIO/Downloads/17366-68933-1-PB.pdf>
- Cabanellas, G. (1949 ). *Tratados del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: El gráfico impresores.
- Carrillo, M. (7 de Mayo de 2018). *La estabilidad laboral de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad . Una aproximación desde la Jurisprudencia del Tribunal Contitucional Peruano*. Obtenido de Revista Latinoamericana de Derecho Social : <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9652/11681>
- Carrillo, M. (7 de Mayo de 2018). *La flexibilización del contenido laboral de la contitución*. Obtenido de Portal de información y opinión legal: [http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/lab\\_art21.PDF](http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/lab_art21.PDF)
- Casación Laboral , N° 1571-2000 (Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República 15 de Diciembre de 2000).
- Casación Laboral , N° 8723-2015 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República 9 de Marzo de 2015 ).
- Código Procesal Civil , Artículo 384 .

Código Procesal Constitucional , Artículo 18 .

Colegio de Abogados de Lima Este . (7 de Mayo de 2018). *Causas de extinción del contrato de trabajo* . Obtenido de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/causasex.pdf>

Concha, C. (2014). *Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional* . Lima: Tesis PUCP .

Congreso de la República . (s.f.). *Ley Universitaria N° 30220*.

Congreso de la República. (2017). *Constitución Política del Perú*. Obtenido de Congreso de la República Web site: <http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>

Cuba, L. (2017 ). *El Despido Arbitrario, desarrollo doctrinario y jurisprudencial* . Lima: Gaceta Jurídica .

Cuba, L. (2017). *El Despido Arbitrario : Desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Gaceta Juridica.

Cuba, L. (2017). *El despido arbitrario: Desarrollo doctrinario y jurisprudencial* . Lima: El búho .

De Lama, M. (2016 ). Supuestos de desnaturalización de los Contratos de Trabajo . En Á. García, M. De Lama, & L. Quiroz, *Manual de Contratación Laboral, análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*. (pág. 246). Lima : Gaceta Jurídica .

Demanda de desnaturalización de Contrato , Exp. N° 02518-2016-0-1501-JR-LA-02 (2° Juzgado Especializado de Trabajo 28 de Agosto de 2017).

Devealli, M. (1956). *Lineamientos del Derecho del Trabajo. La interpretación de las leyes del trabajo* . Buenos Aires : Argentina .

Diccionario de la Lengua Española . (s.f.). Obtenido de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

Estado Peruano. (1993). Constitución Política del Perú. *Constitución Política del Perú*.

*Evolución del Concepto de Estabilidad Laboral y Causales de despido*. (9 de Mayo de 2018). Obtenido de Evolución del Concepto de Estabilidad Laboral y Causales de despido: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IwROaK7KClSJ:www.geocities.ws/facge/TRABAJOFINAL\\_JOAQUIN\\_DESPIDO.doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IwROaK7KClSJ:www.geocities.ws/facge/TRABAJOFINAL_JOAQUIN_DESPIDO.doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

Expediente N.º 1124-2001-AA/TC - F.J. 12 (Tribunal Constitucional 2001).

Fajardo, M. (2007). El despido disciplinario: modelo rearmado por el Tribunal Constitucional . En G. Jurídica, *Soluciones laborales* (pág. 178). Lima : Gaceta Jurídica .

- Fajardo, M. (s.f.). El despido disciplinario: Modelo rearmado por el Tribunal Constitucional . En Gaceta.
- Función Pública , D.S. N° 05-90-PCM (Presidencia Consejo de Ministros 13 de junio de 2013).
- García, A., De Lama, M., & Quiroz, L. (2016). *Manual de Contratación Laboral - Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- García, M. (1975). *Curso de derecho del trabajo* . Madrid: Civitas .
- Gonzales, L. (2007). Extinción del contrato de trabajo ante vencimiento del plazo ¿Violación de la estabilidad laboral? . En G. Jurídica, *Soluciones Laborales* (pág. 173). Lima : El buho .
- H. Sánchez y C. Reyes. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Perú: Editorial Business Suport Aneth SRL Quinta Edición.
- Haro, J. (2003). *Derecho Individual del Trabajo* . Lima: RAO .
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Jimenez, R. (1998). *Metodologia de la Investigacion*. La Habana.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento, Métodos de Investigación en Ciencias Sociales* . Mexico: Mc Graw Hill.
- La Pouble, A. (1998). *Derecho Individual del Trabajo* . Lima: Cultural Cuzco .
- Marcerano, R. (1995). *El trabajo en la nueva Constitución* . Lima: Cultural Cuzco S.A. Editores .
- Ministerio de Educación . (2018). *Ley Universitaria N° 30220* . Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley\\_universitaria.pdf](http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf)
- Ministerio de Educación Chile. (s.f.). *Sence* . Obtenido de [http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)
- Monroy, J. (s.f.). *Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil* . Obtenido de <file:///C:/Users/PROPIETARIO/Downloads/15354-60953-1-PB.pdf>
- Noriega, C. (2017). *Derecho Público y Buen Gobierno PUCP* . Obtenido de la excesiva intervención del juez constitucional en el diseño de política de reforma universitaria en el Perú: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8565/NORIEGA\\_CARMEN\\_reforma%20constitucional\\_reforma%20universitaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8565/NORIEGA_CARMEN_reforma%20constitucional_reforma%20universitaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ocampo, F. (2007). Repaso al tratamiento del despido arbitrario e incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En G. Jurídica, *Soluciones Laborales* (pág. 178). Lima: Gaceta Jurídica .
- Ore, A. (2017). *La influencia de la Ley Universitaria 30220 en la gestión universitaria nacional Federico Villareal durante el periodo 2014-2016* . Lima: Tesis Federico Villareal .
- Palomeque, M. (2004). *Derechos fundamentales generales y relación laboral. Los derechos laborales inespecíficos*. Salamanca : Caja Duera.
- Paredes, J. (2018 ). *La estabilidad laboral en el Perú* . Obtenido de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP\\_D\\_ARTICULO\\_DOCTOR\\_JELIO\\_PAREDES\\_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb)
- Pereira, R. (2005 ). *CAUSAS DE DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD EN LA LEGISLACIÓN PERUANA*. Obtenido de [http://chegadeabogados.com/documentos/documentos/pdfs/Desnaturalizacion\\_d\\_e\\_Contratos\\_de\\_Trabajo.pdf](http://chegadeabogados.com/documentos/documentos/pdfs/Desnaturalizacion_d_e_Contratos_de_Trabajo.pdf)
- Plá, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires : Ediciones Depalma .
- Plá, A. (1987). *Extinción del contrato de trabajo en Uruguay* . Lima: AELE Editorial .
- Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Presidencia de la República. (27 de Marzo de 1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Obtenido de Estudio caballero Bustamante : [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf)
- Presidencia de la República. (9 de Julio de 2014). *Ley N° 30220 “Ley Univesitaria”*. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley\\_universitaria.pdf](http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf)
- Quispe, M. (15 de marzo de 2015). *Informes laborales* . Obtenido de Contrato de trabajo a tiempo parcial : [http://aempresarial.com/web/revitem/4\\_17393\\_09781.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/4_17393_09781.pdf)
- Real Academia Española. (4 de Abril de 2018). *Real Academia Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=DDWptqt>
- Recurso de Agravio Constitucional , Exp. N° 00849-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 15 de Agosto de 2014).
- Recurso de Agravio Constitucional , Exp. N° 02107-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 18 de Julio de 2014).
- Recurso de Agravio Constitucional , Exp. N° 04921-2012-PA/TC (Tribunal Constitucional 21 de Julio de 2012).

- Recurso de Agravio Constitucional, Exp. N° 01512-2011-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de Junio de 2011).
- Recurso de Agravio Constitucional , Exp. N° 02124-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 30 de Enero de 2014).
- Rendón, J. (1981). *Manual del derecho individual del trabajo*. Lima: Tarpuy.
- Romo, N. (9 de Mayo de 2018). *Estabilidad Laboral - Derecho Laboral*. Obtenido de Universidad Peruana los andes : <https://es.slideshare.net/mayumisemilop/estabilidad-laboral-41902763>
- Sánchez, A. (s.f.). *Concepto, Fundamentos y Evolución de los Derechos Fundamentales* . Obtenido de <http://www.revistadefilosofia.org/55-13.pdf>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en el investigación científica*. Lima: Universitaria.
- SANGUINETI, W. (2007). *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de*. Lima: Gaceta Jurídica .
- STC Exp. N° 976-2001-AA/TC, f.j. 15., STC Exp. N° 976-2001-AA/TC, f.j. 15. (Tribunal Constitucional 2001).
- Toyama, J. (2005). *Institución del derecho laboral* . Lima : Gaceta Jurídica .
- Toyama, J. (2013). *Guía Laboral* . Lima : El hubom.
- Universidad Nacional de Piura . (s.f.). *Desnaturalización del contrato de trabajo* . Obtenido de Desnaturalización del contrato de trabajo : <https://prezi.com/v8sbbtzpw-5u/desnaturalizacion-del-contrato-de-trabajo/>
- Valdés, F. (2003). *Los Derechos Fundamentales del Trabajador: un ensayo de*.
- Vinatea, L. (2004). *La Adecuada Protección Procesal contra el despido Arbitrario: Comentarios a la Sentencia de fecha 13 de Marzo de 2003 emitida por el Tribunal Constitucional* . Lima: Revista Derecho y Sociedad, N° 23.



**ANEXOS**

## Anexo 01. Matriz de consistencia.

### TÍTULO: ESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS EN EL MARCO DE LA LEY UNIVERSITARIA N° 30220

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p><b>Problema general.</b> ¿Cuál es la situación de la Estabilidad Laboral de los docentes de universidades privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220?</p> <p><b>Problemas específicos</b>  <input type="checkbox"/> ¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la Ley Universitaria N° 30220?  <input type="checkbox"/> ¿Cuándo un docente universitario puede materializar el derecho contemplado en el art. 88 Inc. 88.3 de la Ley Universitaria N° 30220?  <input type="checkbox"/> Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el Art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Determinar cuál es la situación de la Estabilidad Laboral de los docentes de universidades privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220</p> <p><b>Objetivos específicos.</b>  <input type="checkbox"/> Identificar si existen o no, causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la Ley Universitaria N° 30220  <input type="checkbox"/> Determinar cuándo un docente universitario puede materializar el derecho contemplado en el art. 88 Inc. 88.3 de la ley Universitaria N° 30220  <input type="checkbox"/> Determinar si el plazo máximo establecido en el Art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 puede desnaturalizar el contrato laboral de los docentes universitarios.</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> La situación de la Estabilidad Laboral de los docentes de universidades privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220, es desfavorable para el caso de los docentes contratados.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b>  <input type="checkbox"/> No existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la Ley Universitaria N° 30220.  <input type="checkbox"/> No existen mecanismos legales para que un docente universitario pueda materializar el derecho contemplado en el art. 88 Inc. 88.3 de la ley Universitaria N° 30220.  <input type="checkbox"/> El plazo máximo establecido en el Art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 no puede desnaturalizar el contrato laboral de los docentes universitarios, debido a la no aplicación supletoria de la Ley General de la Actividad Privada.</p>	<p><b>Método de investigación</b> Método Científico como método general: conjunto de métodos, categorías, leyes y procedimientos que orientan los esfuerzos de la investigación hacia la solución de los problemas científicos con un máximo de eficiencia.</p> <p><b>Diseño de investigación</b> El diseño es descriptivo explicativo porque a partir del análisis descriptivo realizado se buscó las causas que produjeron el hecho social. El esquema es el siguiente: M ----- O1 M: Muestra de estudio. O1: Medición de la variable a la muestra de estudio.</p> <p><b>Población</b> La población de estudio estuvo conformada por ocho resoluciones judiciales y cinco expertos en derecho laboral. Por tratarse de una población pequeña no se usará muestra alguna, en todo caso se configura un censo.</p>	<p><b>Instrumentos:</b> La técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento una guía de entrevista. Específicamente se entrevistó a expertos en derecho laboral sobre dos aspectos puntuales, La ley Universitaria N° 30220 y la estabilidad de los docentes universitarios. El guion consta de siete preguntas abiertas, las mismas que se aplicó directamente y fue registrado a través de un grabador de audio.</p>

## Anexo 02. Guion de entrevista a expertos

**GUION DE ENTREVISTA A EXPERTO****I. Datos Generales:**

<b>1.1. Nombre del entrevistado</b>	<b>Dr. Iván Villarreal Balbín</b>
<b>1.2. Campo de especialidad</b>	<b>Derecho Laboral</b>
<b>1.3. Fecha de Entrevista</b>	<b>18 -05-2018</b>

**II. Objetivo del instrumento:**

Determinar las causas de la inestabilidad laboral de los docentes de universidades privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220.

**III. Estructura del instrumento**

<b>Unidad de análisis:</b>	Ley Universitaria N° 30220
<b>1.1.</b>	<p><b>¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220?</b></p> <p><b>RPTA:</b> En el marco actual que nos encontramos no, no existe supuestos de desnaturalización.</p>
<b>1.2.</b>	<p><b>¿Cómo se puede materializar y/o efectivizar el art. 88° inc. 88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Debemos distinguir la condición de contratado o como se quiera decir nombrado; en este caso si es un docente nombrado, como todo servidor permanente tiene derecho a la progresión en la carrera administrativa; qué quiere decir esto,... derecho a poder ascender en la carrera, lo que no se puede con los docentes universitarios contratados, toda vez que a ellos se les contrata por determinadas horas para el dictado de sus cátedras.</p>
<b>1.3.</b>	<p><b>¿Puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la ley N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Bueno ahí sí hay un aspecto poco controvertido viéndolo en forma genérica, si los docentes en debate, serían contratados por una entidad privada no habría ninguna objeción; pero estando viendo que son docentes universitarios; acá vamos a la concordancia con los docentes contratados de la ley del profesorado tanto desde el punto de vista de docentes universitarios contratados como los contratados docentes de la ley del profesorado no pueden adquirir una especie de permanencia y en el caso de los docentes de universidades privadas el decreto legislativo 728 y en el caso de los docentes por la ley 24 041. No se podría, porque hay una normativa que establece las reglas de juego de la contratación de estos docentes.</p> <p>Desde mi punto de vista, no se podría aplicar supletoriamente el decreto legislativo 728, toda vez que acá partimos por la especialidad de la norma no nos remitimos a los principios sobre la especialidad. Una ley especial se rige por la ley especial, una norma genérica no puede regular una norma especial entonces ahí nos vamos a la especialidad en la norma en concreto, no se podría aplicar supletoriamente.</p>

1.4.	<p>¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala: “<i>Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años</i>”?</p> <p><b>RPTA:</b> Ahí, si hay un vacío de la norma, pero de todas maneras entiendo que el docente únicamente ingresa a la calidad de permanente cuándo postula por un concurso de méritos o de oposición se también se le conoce así, puede laborar 5,6 o 7 años, pero eso no permitiría que se desnaturaliza su contrato toda vez que podemos indicar no es un contratado común y corriente es un docente universitario.</p>
<b>Unidad de análisis:</b>	Estabilidad laboral en los docentes universitarios
2.1.	<p>¿Existe estabilidad laboral de los docentes universitarios en las Universidades privadas?</p> <p><b>RPTA:</b> De los docentes contratados y de los docentes permanentes actualmente no existe estabilidad laboral absoluta sino la estabilidad laboral relativa, basándose a su contrato de trabajo por el tiempo de contratación.</p>
2.2.	<p>¿Cuándo los docentes universitarios de Universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral?</p> <p><b>RPTA:</b> Ingresar por concurso.</p>
2.3.	<p>¿Qué implicancias generaría la contratación de docentes universitarios en Universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728?</p> <p><b>RPTA:</b> Se generaría el ingreso digamos desmesurado, no necesariamente de la carrera pero como trabajadores de planta en las universidades, se trastocaría todo lo que es la regulación especial de los docentes contratados, los fines y objetivos de la nueva ley Universitaria; si bien se le reconoce derechos de los trabajadores en el régimen privado, pero estos derechos no involucran el goce del derecho a la estabilidad laboral vía desnaturalización de contrato; es decir traería problemas a la misma organización y a sus fines por la cual se estableció la nueva ley Universitaria.</p>

## GUION DE ENTREVISTA A EXPERTO

### I. Datos Generales:

<b>3.1. Nombre del entrevistado</b>	<b>Dr. Timoteo Cristovalde la Cruz</b>
<b>3.2. Campo de especialidad</b>	<b>Derecho Laboral</b>
<b>3.3. Fecha de Entrevista</b>	<b>18-05-2018</b>

### II. Objetivo del instrumento:

Determinar las causas de la inestabilidad laboral de los docentes de Universidades Privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220.

### III. Estructura del instrumento

<b>Unidad de análisis:</b>	Ley Universitaria N° 30220
<b>1.1.</b>	<p><b>¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Considero que no porque ellos no forman parte de la carrera Universitaria, entonces no han participado en un concurso para una plaza vacante presupuestada que haya tenido la universidad al momento de contratarlos en forma temporal. Considero que la contratación temporal obedece a su naturaleza temporal dada las asignaturas, los cursos o los números de alumnos matriculados.</p>
<b>1.2.</b>	<p><b>¿Cómo se puede materializar y/o efectivizar el art. 88° inc. 88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Justamente porque no forman parte de la carrera, no podrían efectivizar ese derecho. Lo que debe lograrse allí es que siempre el número de docentes ordinarios y no el número mayor de contratados se debe tender a la incorporación a la situación de docente son ordinarios así puedan tener su permanencia. Entonces como tales considero que están sujeto a la operación de su contrato y podría truncarse cada ciclo.</p> <p><b>PREGUNTA ADICIONAL</b></p> <p>¿Cuál sería el mecanismo para ordenar a las universidades para tener un mayor porcentaje de docentes de carrera y tener un menor porcentaje de docentes contratados?</p> <p><b>RPTA:</b> Creo que debería ser varios medios, primero la actividad sindical propiamente de los trabajadores permanentes y los contratados también pueden formar un sindicato; ellos no están prohibidos, si ellos ya tienen un determinado número de años válidamente pueden formar una organización sindical o unirse al de los trabajadores permanentes; eso podría ser una de las medidas que nos pueda permitir presionar a la organización empleadora y lo otro qué se podría hacer es realizar una petición de la misma universidad de los órganos de menor jerarquía como las Jefaturas de departamento, quién sabe también movimientos estudiantiles porque como esto demanda en teoría mayor presupuesto entonces eso no se podría realizar.</p>
<b>1.3.</b>	<p><b>¿Puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la ley N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios?</b></p> <p><b>RPTA:</b></p>

1.4.	<p><b>¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala: “Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Consideró que no hay posiciones jurisprudenciales del tribunal constitucional que no amparen ese tipo desnaturalización, tiene un estatus especial casi muy similar a los magistrados en el tema de homologación de remuneraciones; tenemos ratificaciones como docentes universitarios y como magistrados o como jueces entonces allí sería la diferencia entre contratados. Por otro lado el contratado no estaría sujeto a esa ratificación simplemente a una contratación y eventualmente a un concurso si es que se da por cada ciclo por cada año, entonces el tema de su estatus especial sujetos a una ratificación a una carrera a la par con el principio de meritocracia ellos tienen una especie de situación distinta a los contratados porque puede ser que ellos ni siquiera concursan para ingresar que puedan estar así trabajando varios años entonces tienen un régimen especial que la diferencia los trabajadores comunes de otras actividades y por eso no estarían dentro de un supuesto de contratación indeterminada.</p>
<b>Unidad de análisis:</b>	Estabilidad laboral en los docentes universitarios
2.1.	<p><b>¿Existe estabilidad laboral de los docentes universitarios en las Universidades privadas?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Mi respuesta es no, los docentes universitarios contratados no tienen estabilidad laboral su estabilidad sería sólo por el periodo del contrato, una contratación ordinaria, una estabilidad relativa en todo caso.</p>
2.2.	<p><b>¿Cuándo los docentes universitarios de Universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Como te decía el comienzo, que se convoque o se amplíe la cobertura a una convocatoria; mejor dicho a plazas de docentes ordinarios auxiliares asociados principales según se requiera a tiempo parcial entonces creo que ahí está el punto de hecho, que siempre va a haber contratados el porcentaje no sé si la ley lo establece creo que es una buena cantidad de docentes ordinarios que deben ir a ver eso se tiene que poner en marcha en marcha precisión.</p> <p><b>REPLICA</b></p> <p>Respecto a lo que señala, la ley hace una precisión indicando que por lo menos el 25% de docentes deben ser a tiempo completo más no hace la distinción si debe ser contratados o de carrera</p> <p><b>RESPUESTA</b></p> <p>Bueno si es así en verdad existiría un vacío para establecer cuánto debe ser la cantidad de docentes, lo ideal es que existan más cantidad de docentes ordinarios para que tengan tranquilidad permanencia trabajen con los fines y objetivos de la universidad sino también tengan</p>

	<p>una estabilidad económica en esa parte postuló como principio qué debería haber más docentes ordinarios que se cumpla de una medida el principio de continuidad laboral entonces que los contratados como trabajo excepcional debe ser la mínima cantidad quizás dos tercios deberían ser docentes ordinarios cómo lo hay en algunas universidades públicas y en una mínima cantidad serían los docentes contratados para suplir unas necesidades específicas.</p>
<p><b>2.3.</b></p>	<p><b>¿Qué implicancias generaría la contratación de docentes universitarios en Universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728?</b></p> <p><b>RPTA:</b> yo pienso que traeríamos abajo la carrera docente Universitaria, porque debería haber un ingreso con todos los procedimientos del concurso, de cátedra que sea del más alto nivel porque no siempre los docentes contratados como ya lo ha mencionado todos ingresan por concurso algunos son invitados cada año y fácilmente podría llegar a ese límite, básicamente para preservar la carrera docente qué debería incrementarse. Quizás podría decir que puede perjudicarse la universidad pues ellos son quienes les asignan el monto de remuneración a los docentes contratados pero parte de las funciones de la universidad pagar a un docente ordinario al año cuesta más que pagar a un docente contratado por que trabaja 12 meses en cambio al contratado está menos tiempo pero si se le pagaría las gratificaciones completas cts y otros beneficios laborales que eventualmente podría significar para el empleador gasto pero eso repite una vez más sería relativo sería el tema de la carrera docente que se debe preservar.</p>

## GUION DE ENTREVISTA A EXPERTO

### I. Datos Generales:

a. Nombre del entrevistado	Dr. Edwin Ricardo Corrales Melgarejo
b. Campo de especialidad	Derecho Laboral
c. Fecha de Entrevista	18-05-2018

### II. Objetivo del instrumento:

Determinar las causas de la inestabilidad laboral de los docentes de Universidades Privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220.

### III. Estructura del instrumento

Unidad de análisis:	Ley Universitaria N° 30220
1.1.	<p><b>¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Sí por supuesto, pueden suceder casos en las cuales la contratación modal que pueda efectuarse con alguno de los docentes de la universidad no tenga causa objetiva de temporalidad o también se desnaturaliza en los mismos por algún defecto formal o de fondo en la elaboración de la suscripción de estos contratos.</p>
1.2.	<p><b>¿Cómo se puede materializar y/o efectivizar el art. 88° inc. 88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220?</b></p> <p><b>RPTA:</b> El grado de problema que tiene los contratados es que no los incluyen en esta promoción docente porque no son pues personal estable en la institución. Esto causa que se afecte sus derechos fundamentales a la promoción en la carrera docente promoción en el empleo; por cuánto cada ciclo son contratados y luego en el período de vacaciones de los alumnos no hay relación laboral y todo esto afecta a la posibilidad de que ellos haciendan en los cargos en la medida en que aún no han ingresado en la carrera docente Universitaria.</p>
1.3.	<p><b>¿Puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la ley N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Yo creo que sí es posible que se aplique este régimen laboral privado, pero con cierta particularidad, estaría referido a que esta modalidad contractual debe eliminarse porque no ayuda en absoluto a esos contratos a ser eficaces; los derechos fundamentales de los docentes universitarios contratados si es que pasan los 3 meses de relación laboral debe considerarse que han superado el tiempo el período de prueba y por lo tanto tienen derecho en la continuidad del empleo, el gran problema en las universidades privadas es que no se convocan concursos para docentes asociados principales, etc., y como no hay concursos no pueden acceder nunca a este cargo, en todo caso habría la obligación legal de convocar a concursos eliminando esta modalidad contractual de explotación y afectación a los derechos fundamentales de los derechos de los profesores contratados.</p>
1.4.	<p><b>¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74 del Texto Único Ordenado del</b></p>



	<p><b>Decreto Legislativo N° 728, el cual señala:</b> <i>“Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”?</i></p> <p><b>RPTA:</b> Yo creo que lo que podemos hacer es desde el punto de vista jurisdiccional es que pasado los 3 meses el docente tiene estabilidad; entonces puede ser despedido únicamente por causal justa y mediante un procedimiento adecuado y las interrupciones que tiene de las vacaciones considerarlas como suspensión de la relación laboral no considerarlos como que termina el contrato y que comience el otro y así desnaturalizando todos los contratos modales. Darles el derecho a la estabilidad laboral, derecho a la continuidad en el empleo pero no así el ingreso a la carrera docente porque el ingreso a la carrera Universitaria es por concurso por lo menos por ese lado darles esa seguridad eso les va a permitir que ellos puedan formar su sindicato hacer negociación colectiva y poder ir presionando a la autoridad Universitaria para que convoque a concursos de manera que puedan estos docentes con ese derecho a la estabilidad básica lograr abrir las puertas al ascenso y lo otro es que existe una ley o en todo caso la SUNEDU los obligue bajo sanción de clausura de la universidad de qué convocan a concurso interno o externo pero si esos mecanismos tendrían que generarse para presionar a las autoridades universitarias qué han hecho de la universidad una fuente de ingreso comercial sin importarles en los más mínimo los derechos fundamentales de los docentes contratados, los explotan, los ningunean, los maltratan, afectando el desarrollo de esta especialidad en el campo del derecho qué es la docencia Universitaria.</p>
<b>Unidad de análisis:</b>	Estabilidad laboral en los docentes universitarios
<b>2.1.</b>	<p><b>¿Existe estabilidad laboral de los docentes universitarios en las Universidades privadas?</b></p> <p><b>RPTA:</b> No existe estabilidad laboral de docentes contratados en universidades privadas.</p>
<b>2.2.</b>	<p><b>¿Cuándo los docentes universitarios de Universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Desde el punto de vista de la SUNEDU que obligue administrativamente a los concursos correspondientes que se cubran todas las plazas por concurso y lo otro es en todo caso que exista una ley o una norma legal que obligue a los dueños de las universidades privadas a convocar concursos y lo otro es darle estabilidad laboral a los profesores contratados de manera que estos pueden ejercer sus derechos colectivos presionando la autoridad Universitaria dueños de las universidades privadas a que convoquen a concursos.</p>
<b>2.3.</b>	<p><b>¿Qué implicancias generaría la contratación de docentes universitarios en Universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728?</b></p> <p><b>RPTA:</b></p>

## GUIÓN DE ENTREVISTA A EXPERTO

### I. Datos Generales:

a. Nombre del entrevistado	Dra. Leticia Quinteros Carlos
b. Campo de especialidad	Derecho Laboral
c. Fecha de Entrevista	25-05-2018

### II. Objetivo del instrumento:

Determinar las causas de la inestabilidad laboral de los docentes de Universidades Privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220.

### III. Estructura del instrumento

Unidad de análisis:	Ley Universitaria N° 30220
1.1.	<p><b>¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220?</b></p> <p><b>RPTA:</b> No porque los regímenes laborales se rigen cada quien por su normativa, si me dices que este régimen de docente tiene su propia normativa hay que aplicarle y el régimen común no puede aplicarse de forma supletoria porque el régimen común que tiene sus supuestos de desnaturalización para contratos modales que pertenecen al régimen común que es un régimen completamente distinto a la ley del profesorado (ley universitaria).</p>
1.2.	<p><b>¿Cómo se puede materializar y/o efectivizar el art. 88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220?</b></p> <p><b>RPTA:</b> En el derecho laboral prima mucho el principio de razonabilidad y lo razonable hace de qué ante un hecho que rebasa lo jurídico lo real, tenemos que utilizar los mecanismos que la ley nos permite si están establecidos en la ley Universitaria que hay docentes contratados y hay docentes ordinarios, el acceso para hacer un docente ordinario es a través del concurso lo que deberían exigir los docentes contratados es que existan estos concursos. Y estos concursos se van a dar a la medida que en cada universidad hayan plazas para docentes ordinarios pero si no hay plazas para docentes ordinarios dudo que existan concursos, pero entonces a eso que nos impulsa a que nosotros como ciudadanos como organizados tengamos que hacer uso de nuestros derechos exigiendo pero en función a la razonabilidad; porque pueden haber muchos docentes contratados pero si no hay plaza para contrata como docentes ordinarios no se podría, entonces vamos al principio de razonabilidad pero sí hay muchos docentes contratados y no hay docentes ordinarios exijamos que ceden los concursos para que bajo el principio de igualdad accedemos a esas plazas.</p>
1.3.	<p><b>¿Puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la ley N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Como ya te había mencionado las 728 tiene su puesto de desnaturalización y esos supuestos son para modalidades contractuales establecidas en la norma entonces si estamos dentro de esos supuestos utilizaremos los supuestos de las 728 pero si no estamos en los supuestos de la ley 728 mal hacemos confundiendo regímenes laborales distintos.</p>

1.4.	<p><b>¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala: “Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Soy de la opinión que no deben confundirse los regímenes laborales; los regímenes laborales están establecidos como régimen general, el régimen los maestros el régimen de los docentes, al régimen de los enfermeros, el régimen de los policías etcétera; entonces se deben respetar, porque cada ley tiene su fuente y tiene su razón y como nosotros estamos advirtiendo y ya hemos indicado existen mecanismo para acceder a ser docente ordinario y ese es el concurso público, porque más aún si se es docente universitario nuestro trabajo no redundante ante un trabajador o no redundante antes la producción de un hecho simple si no redundante ante una colectividad y ante esa colectividad debemos entrar a través de concursos públicos, concursos de méritos de tal forma que el beneficio individual se deje de lado por el beneficio colectivo.</p>
<b>Unidad de análisis:</b>	Estabilidad laboral en los docentes universitarios
2.1.	<p><b>¿Existe estabilidad laboral de los docentes universitarios en las Universidades privadas?</b></p> <p><b>RPTA:</b> A criterio personal si existe la estabilidad laboral, sin embargo no es absoluto todo es relativo por lo tanto no habiendo estabilidad absoluta ningún régimen pienso que hay estabilidad laboral mientras cumplan los requisitos, mientras se cumpla una labor satisfactoria y nuevamente redondo, nosotros somos una sociedad desarrollada y como tal nosotros no debemos abocarnos a nuestro trabajo concreto sino hacer una labor comunitaria; si nosotros advertimos que nuestros derechos en forma colectiva nos están afectando debemos realizar nuestros reclamos en forma colectiva y si hay necesidad de hacer alguna modificación en alguna norma debemos exigirla.</p>
2.2.	<p><b>¿Cuándo los docentes universitarios de Universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral?</b></p> <p><b>RPTA:</b> La solución sería que se sinceren en cuanto a la existencia de plazas en las universidades privadas, que se publicite la existencia de estas plazas ordinarias porque las universidades para empezar a funcionar y como en toda organización tiene un cuadro un organigrama, entonces no pueden sostenerse en el tiempo sin tener cuadro estables, que den solidez a su institución. Entonces no puede sostenerse a una institución con contratos a plazos temporales para labores de naturaleza permanente, entonces ahí es donde se tiene que exigir tal vez una modificatoria a la norma en la que se establezcan cuál debe ser el porcentaje de docentes ordinarios y cuál sería el porcentaje de docentes contratados, porque no se puede sostener una universidad teniendo en cuenta que es un servicio a la colectividad porque no es una empresa lucrativa, esa no es la finalidad de una universidad, la educación no es un bien económico a venderse, tiene finalidades establecidas dentro de finalidades debe estar contar con docentes que formen parte de su plan lo</p>

	<p>que debe establecerse la ley entonces es cuál es el porcentaje de docentes que le den estabilidad y en qué supuestos se debería ir a contratos temporales yendo a la teoría ya general para que se realicen los contratos temporales para labores temporales y los contratos permanentes son para labores permanentes; entonces vamos a ir a dos sistemas que se establezca un organigrama con profesores ordinarios pero que se acceda a esa situación con un concurso público de méritos porque tampoco es justo que existan determinadas situaciones que contraten un profesor que no tenga las capacidades para instruir a toda una colectividad.</p>
<b>2.3.</b>	<p><b>¿Qué implicancias generaría la contratación de docentes universitarios en Universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728?</b></p> <p><b>RPTA:</b></p>

## GUIÓN DE ENTREVISTA A EXPERTO

### I. Datos Generales:

a. Nombre del entrevistado	Dra. Pércida Dámaris Luján Zuasnabar
b. Campo de especialidad	Derecho Laboral
c. Fecha de Entrevista	25-05-2018

### II. Objetivo del instrumento:

Determinar las causas de la inestabilidad laboral de los docentes de Universidades Privadas en el marco de la Ley Universitaria N° 30220.

### III. Estructura del instrumento

Unidad de análisis:	Ley Universitaria N° 30220
1.1.	<p><b>¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220?</b></p> <p><b>RPTA:</b></p>
1.2.	<p><b>¿Cómo se puede materializar y/o efectivizar el art. 88° inc. 88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Haciendo una comparación con los docentes de carrera, es lo que hacemos con las desnaturalización, las mismas funciones mismos derechos, en algunas universidades en el caso de nombramiento incluso hicieron o se hace discriminación en cuanto a edades de los docentes.</p>
1.3.	<p><b>¿Puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la ley N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Si nosotros partimos de la desnaturalización en el cual siempre va a haber una simulación de contrato de trabajo pero con permanencia salvo esos docentes de 4 horas o menos de 4 horas la norma no les concede ningún tipo de derecho pero en el resto de docentes contratados inclusive llevan como ordinario más de 40 horas o las 40 horas de tiempo completo, incluso hay una ley, el famoso CAS en el cual no se reconoce la estabilidad pero cómo se va de alguna manera validado, según se presenta en las condiciones de supuestos de contratos ficticios cómo se hace cuando se trabaja más que un ordinario un contratado; si sería posible aplicar supletoriamente la 728, porque es una causal de discriminación terrible dentro de la universidad.</p>
1.4.	<p><b>¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala: “Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos</b></p>

	<p><i>bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”?</i></p> <p><b>RPTA:</b> El famoso principio de realidad versus principio de primacía de la realidad sí vamos a otras personas a otros trabajadores con menos derechos estabilidad laboral porque nos dárselo a los docentes universitarios contratados.</p>
<b>Unidad de análisis:</b>	Estabilidad laboral en los docentes universitarios
<b>2.1.</b>	<p><b>¿Existe estabilidad laboral de los docentes universitarios en las Universidades privadas?</b></p> <p><b>RPTA:</b> No</p>
<b>2.2.</b>	<p><b>¿Cuándo los docentes universitarios de Universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral?</b></p> <p><b>RPTA:</b> Realizar un reclamo es importante, a nivel personal administrativos y judicial; es accionar y hacer la demanda de una famosa desnaturalización dentro del derecho laboral no existe el positivismo puro tengamos en cuenta la primacía de la realidad el carácter tuitivo a favor del trabajador, pero por otro lado estaríamos hablando de un tema de discriminación de la afectación a la igualdad del derecho de todo trabajador reconocimiento de menores derechos a un trabajador por igualdad de trabajo, yo creo que tendría que hacerse el análisis por ese lado no tanto meramente en aplicación de las 728 sino la aplicación de la discriminación con pronunciamientos de la OIT.</p>
<b>2.3.</b>	<p><b>¿Qué implicancias generaría la contratación de docentes universitarios en Universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728?</b></p> <p><b>RPTA:</b></p>

### Anexo 3. SINTESIS INFORMATIVA DE ENTREVISTAS

CATEGORÍAS	EXP. 1	EXP. 2	EXP. 3	EXP. 4	EXP. 5
<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Dr. Iván Villarreal Balbín</b>	<b>Dr. Timoteo Cristovalde la Cruz</b>	<b>Dr. Edwin Ricardo Corrales Melgarejo</b>	<b>Dra. Leticia Quinteros Carlos</b>	<b>Dra. Percida Damaris LujanZuasnabar</b>
<b>¿Existen causales de desnaturalización de contrato del docente universitario en el marco de la ley N° 30220?</b>	No existen supuestos de desnaturalización.	No existe desnaturalización por que los docentes universitarios contratados no forman parte de la carrera universitaria.	Si existen supuestos de desnaturalización, cuando la contratación modal de docentes contratados no tiene causa objetiva y cuando existe algún defecto formal o de fondo en la elaboración de la suscripción de estos contratos.	No, porque los regímenes laborales se rigen cada quien por su normativa	
<b>¿Cómo se puede materializar y/o efectivizar el art. 88.3 “Derechos del docente: La promoción en la carrera docente” de la ley N° 30220?</b>	Los docentes universitarios contratados, no tienen derecho a la progresión en la carrera administrativa (poder ascender en la carrera), se les contrata por determinadas horas para el dictado de sus clases.	Justamente porque no forman parte de la carrera, no podrían efectivizar ese derecho. Sin embargo pueden realizar lo siguiente: — Actividad sindical: los trabajadores permanentes y los contratados pueden formar un sindicato, o en su defecto los trabajadores contratados unirse al sindicato de trabajadores permanentes, para que en conjunto puedan	El grado de problema que tiene los contratados es que no los incluyen en esta promoción docente porque no son personal estable en la institución.	Utilizando los mecanismos que la ley nos permite, si los concursos para plazas están establecidos en la ley Universitaria, la única forma de acceso a la promoción en la carrera docente es mediante estos concursos.	Haciendo una comparación con los docentes de carrera y los docentes contratados, a las mismas funciones mismos derechos.

		presionar a la organización empleadora para que asigne mayor presupuesto para los docentes con el apoyo de organizaciones estudiantiles y órganos de menor jerarquía.			
<b>¿Puede aplicarse supletoriamente el Decreto Legislativo N° 728, ante la inexistencia del reglamento de la ley N° 30220, en favor de la estabilidad laboral de los docentes universitarios?</b>	No se podría aplicar supletoriamente el decreto legislativo 728, toda vez que se parte de la especialidad de la norma, no se debe remitir a los principios sobre la especialidad. Una ley especial se rige por la ley especial, una norma genérica no puede regular una norma especial.	No	Sí es posible que se aplique este régimen laboral privado, pero con cierta particularidad, estaría referido a que esta modalidad contractual debe eliminarse porque no ayuda en absoluto a esos contratos a ser eficaces.	No, porque confundiríamos regímenes laborales.	Si sería posible aplicar supletoriamente la 728, porque es una causal de discriminación terrible dentro de la universidad hacia los docentes contratados.
<b>¿Se puede aplicar como causal de desnaturalización del contrato laboral de los docentes universitarios el plazo máximo establecido en el art. 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728?</b>	Existe vacío legal respecto a este punto, el docente únicamente ingresa a la calidad de permanente cuándo postula por un concurso de méritos.	Consideró que no, existen posiciones jurisprudenciales del tribunal constitucional que no amparan ese tipo desnaturalización.	No, sin embargo desde el punto de vista jurisdiccional es que pasado los 3 meses el docente tiene estabilidad; entonces puede ser despedido únicamente por causal justa y mediante un procedimiento adecuado y las interrupciones que tiene de las vacaciones considerarlas como suspensión de la relación	No, como ya lo mencione no se deben confundir regímenes laborales; porque cada ley tiene su fuente y tiene su razón de ser y lógicamente sus supuestos de desnaturalización	Si puede aplicarse, haciendo un análisis más profundo si a otros trabajadores con menos derechos se les concede estabilidad laboral porque nos dárselo a los docentes universitarios contratados.



			laboral no considerarlos como que termina el contrato y que comience el otro y así desnaturalizando todos los contratos modales.		
<b>¿Existe estabilidad laboral de los docentes universitarios en las Universidades privadas?</b>	No existe estabilidad laboral absoluta sino la estabilidad laboral relativa	No, los docentes universitarios contratados no tienen estabilidad laboral, su estabilidad sería sólo por el periodo del contrato.	No existe estabilidad laboral de docentes contratados en universidades privadas.	A criterio personal si existe la estabilidad laboral, sin embargo no es absoluto es relativa.	No
<b>¿Cuándo los docentes universitarios de Universidades privadas pueden adquirir estabilidad laboral?</b>	Ingresar por concurso	Cuando se convoque o se amplíe la cobertura a una convocatoria, de manera que ellos puedan concursar, según las necesidades de la universidad.	Cuando la SUNEDU o mediante un mecanismo legal, obligue administrativamente a los dueños de las universidades a promover los concursos correspondientes cubriendo todas las plazas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Cuando la entidad empleadora publique la existencia de todas las plazas vacantes y que organice concursos para poder acceder a ellas. No puede sostenerse en una institución con contratos a plazos temporales para labores de naturaleza permanente.</li> <li>— Cuando exista una modificatoria en la norma, en la que se establezcan cuál debe ser el porcentaje de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Realizando un reclamo a nivel personal, administrativos y judicial.</li> <li>— Accionando y realizando una demanda de discriminación, de la afectación a la igualdad del derecho de todo trabajador.</li> </ul>

				docentes ordinarios y cuál sería el porcentaje de docentes contratados	
<b>¿Qué implicancias generaría la contratación de docentes universitarios en Universidades privadas, bajo las normas del Decreto Legislativo N° 728?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Ingreso desmesurado de trabajadores de planta en universidades.</li> <li>— Problemas a la misma organización (institución).</li> <li>— Atentar los fines por la cual se estableció la nueva ley Universitaria.</li> </ul>	— Se traería abajo la carrera docente Universitaria.			

### Anexo 4. RESUMEN DE SENTENCIAS

CATEGORÍAS	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8
<b>N° Expediente</b>	Exp. N° 04921-2012-PA/TC	Exp. N° 00849-2013-PA/TC	Exp. N° 02107-2013-PA/TC	Exp. N° 01512-2011-PA/TC	Exp. N° 02124-2013-PA/TC	Exp. N° 02518-2016-0-1501-JR-LA-02	Casación Laboral N° 8723-2015	Casación Laboral N° 1571-2000
<b>Asunto</b>	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Marino Máximo Valentín Guerra contra la resolución de fojas 231, expedida por la Segunda Sala Mixta de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín.	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Luis Edgardo Paz Flores contra la resolución de fojas 469, expedida por la Segunda Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Gilda Rosalynn Escalante Zegarra contra la resolución de fojas 329, expedida por la Sala constitucional y social de la Corte Superior de Justicia de Cusco.	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Rosa Marlene Muñoz Bendezú contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Junín.	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Luis Emilio Peralta Pérez, contra la resolución de fojas 381, expedida por la Sala constitucional y social de la Corte Superior de Justicia de Cusco.	Demanda de desnaturalización de contrato de trabajo a plazo indeterminado.	Recurso de casación interpuesto por la Universidad Privada Antenor Orrego, contra la sentencia de vista, que confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido por Jorge Abraham Zarate Zúñiga	Recurso de casación interpuesto por la Universidad Particular de Chiclayo, contra la sentencia de vista expedida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Lambayeque
<b>Entidad demandada</b>	Universidad Peruana los Andes	Universidad Privada Antenor Orrego	Universidad Andina del Cusco	Universidad Peruana los Andes	Universidad Andina del Cusco	Universidad Peruana los Andes	Universidad Privada Antenor Orrego	Universidad Particular de Chiclayo
<b>Motivo de la demanda</b>	Reposición en la plaza de docente contratado a plazo indeterminado.	Dejar sin efecto el despido incausado y reposición como docente y asesor de del consultorio jurídico en la facultad que laboraba.	Dejar sin efecto el despido incausado y reposición como docente en la Universidad emplazada.	Dejar sin efecto el despido incausado, reposición en el cargo docente, reconocimiento de tiempo de servicio y pago de remuneraciones dejadas de percibir.	Reincorporación como docente en la Universidad emplazada.	Declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo determinado, pago por devengue de beneficios sociales (asignación familiar, gratificación por fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicios, vacaciones no	Anular sentencia sobre: Nulidad de despido por causal prevista en el inciso c), del art. 29° del TUO del DL. 728, reposición en el cargo de docente, pago de remuneraciones ordinarias y complementarias y demás beneficios sociales dejados de percibir. (Fundada la	Aplicación indebida de una norma de derecho material al declarar fundada la demanda en segunda instancia.

						gozadas) y reposición del demandante su cargo de docente.	demanda en instancias anteriores)	
<b>Solicitud de causal de desnaturalización de contrato laboral del demandante</b>	Despido arbitrario en forma incausada y fraudulenta	Desnaturalización y simulación de contrato laboral que recayó en despido arbitrario incausado	Desnaturalización y simulación de contrato laboral que recayó en despido arbitrario incausado	Despido arbitrario en forma incausada	Despido arbitrario en forma incausada	Desnaturalización y simulación de contrato laboral que recayó en despido arbitrario incausado	Despido arbitrario en forma incausada y fraudulenta en represalia por haber presentado una demanda contra la empleada en la que solicitaba pago de beneficios sociales (Exp. N°5838-2012-Tercer Juzgado Transitorio Laboral de Trujillo)	Incumplimiento de contrato de trabajo
<b>Normas invocadas del demandante y demandado</b>	Art. 22° de la Constitución Política del Perú, Ley N° 23733 y el art. 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR	Art. 22° de la Constitución Política del Perú, Ley N° 23733 y el art. 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR	Art. 22° de la Constitución Política del Perú, Ley N° 23733 y el art. 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR	Art. 22° de la Constitución Política del Perú, Ley N° 23733 y el art. 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR	Art. 22° de la Constitución Política del Perú, Ley N° 23733 y el art. 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR	Ley N° 23733, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y la Constitución Política del Perú	Arts. 43°, 44°, 46°, 47° y 54° de la Ley N° 23733, Ley Universitaria; Art. 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y incisos 3 y 5 del art. 139° de la Constitución Política del Perú	D.S. 003-97-TR, Ley Universitaria N° 23733
<b>Actuación del Juez</b>	Análisis de los hechos y las normas invocadas	Análisis de los hechos y las normas invocadas	Análisis de los hechos y las normas invocadas	Análisis de los hechos y las normas invocadas	Análisis de los hechos y las normas invocadas	Análisis de los hechos y las normas invocadas	Análisis de los hechos y las normas invocadas	Análisis de los hechos y las normas invocadas
<b>Tiempo de contrato laboral</b>	9 años 9 meses	6 años	5 años 5 meses	8 años	5 años 3 meses	6 años 1 mes	-	-
<b>Resolución</b>	Declara infundada la demanda por no haberse acreditado la vulneración del derecho	Declara infundada la demanda de amparo porque no se logró acreditar la vulneración del derecho al trabajo.	Declara infundada la demanda de amparo.	Infundada la demanda, por no haberse acreditado la vulneración de los derechos constitucionales al trabajo, debido	Infundada la demanda de amparo, porque no se acreditó la vulneración de los derechos alegados.	Declara infundada la demanda, fundada en parte de la demanda de los extremos de gratificaciones legales,	Declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la Universidad Privada Antenor Orrego, en consecuencia casaron la sentencia de vista y	Declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la Universidad Particular de

	constitucional al trabajo.			proceso, a la salud, a la educación y a la igualdad ante la ley.		compensación por tiempo de servicios y vacaciones legales, e infundada en los extremos de pago de indemnización por retención indebida de CTS y asignación familiar.	actuando en sede de instancia revocaron la sentencia emitida de primera instancia que declaró fundada la demanda y reformándola declararon infundada.	Chiclayo, en consecuencia casaron la sentencia de vista y actuando en sede de instancia revocaron la sentencia emitida de primera instancia que declaró fundada la demanda y reformándola declararon infundada.
--	----------------------------	--	--	--	--	--	---	---

### Anexo 06. SÍNTESIS INFORMATIVA DEL RESUMEN DE SENTENCIAS

CATEGORÍAS	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	SINTESIS INFORMATIVA
<b>N° Expediente</b>	Exp. N° 04921-2012-PA/TC	Exp. N° 00849-2013-PA/TC	Exp. N° 02107-2013-PA/TC	Exp. N° 01512-2011-PA/TC	Exp. N° 02124-2013-PA/TC	Exp. N° 02518-2016-0-1501-JR-LA-02	Casación Laboral N° 8723-2015	Casación Laboral N° 1571-2000	-
<b>Asunto</b>	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Marino Máximo Valentín Guerra contra la resolución de fojas 231, expedida por la Segunda Sala Mixta de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín.	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Luis Edgardo Paz Flores contra la resolución de fojas 469, expedida por la Segunda Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Gilda Rosalynn Escalante Zegarra contra la resolución de fojas 329, expedida por la Sala constitucional y social de la Corte Superior de Justicia de Cusco.	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Rosa Marlene Muñoz Bendezú contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Junín.	Recurso de agravio constitucional interpuesto por Luis Emilio Peralta Pérez, contra la resolución de fojas 381, expedida por la Sala constitucional y social de la Corte Superior de Justicia de Cusco.	Demanda de desnaturalización de contrato de trabajo a plazo indeterminado.	Recurso de casación interpuesto por la Universidad Privada Antenor Orrego, contra la sentencia de vista, que confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido por Jorge Abraham Zarate Zúñiga	Recurso de casación interpuesto por la Universidad Particular de Chiclayo, contra la sentencia de vista expedida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Lambayeque	Recurso de Agravio Constitucional  Recurso de Casación
<b>Entidad demandada</b>	Universidad Peruana los Andes	Universidad Privada Antenor Orrego	Universidad Andina del Cusco	Universidad Peruana los Andes	Universidad Andina del Cusco	Universidad Peruana los Andes	Universidad Privada Antenor Orrego	Universidad Particular de Chiclayo	Universidades Privadas
<b>Motivo de la demanda</b>	Reposición en la plaza de docente contratado a plazo indeterminado.	Dejar sin efecto el despido incausado y reposición como docente y asesor de del consultorio jurídico en la facultad que laboraba.	Dejar sin efecto el despido incausado y reposición como docente en la Universidad emplazada.	Dejar sin efecto el despido incausado, reposición en el cargo docente, reconocimiento de tiempo de servicio y pago de remuneraciones dejadas de percibir.	Reincorporación como docente en la Universidad emplazada.	Declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo determinado, pago por devengue de beneficios sociales (asignación familiar, gratificación por fiestas patrias y navidad, compensación por	Anular sentencia sobre: Nulidad de despido por causal prevista en el inciso c), del art. 29° del TUO del DL. 728, reposición en el cargo de docente, pago de remuneraciones ordinarias y complementarias y	Aplicación indebida de una norma de derecho material al declarar fundada la demanda en segunda instancia.	Despido Arbitrario y/o incausado  Reposición al puesto laboral  Desnaturalización de Contratos Laborales



<b>Tiempo de contrato laboral</b>	9 años 9 meses	6 años	5 años 5 meses	8 años	5 años 3 meses	6 años 1 mes	-	-	-
<b>Resolución</b>	Declara infundada la demanda por no haberse acreditado la vulneración del derecho constitucional al trabajo.	Declara infundada la demanda de amparo porque no se logró acreditar la vulneración del derecho al trabajo.	Declara infundada la demanda de amparo.	Infundada la demanda, por no haberse acreditado la vulneración de los derechos constitucionales al trabajo, debido proceso, a la salud, a la educación y a la igualdad ante la ley.	Infundada la demanda de amparo, porque no se acreditó la vulneración de los derechos alegados.	Declara infundada la demanda, fundada en parte de la demanda de los extremos de gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y vacaciones legales e infundadas en los extremos de pago de indemnización por retención indebida de CTS y asignación familiar.	Declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la Universidad Privada Antenor Orrego, en consecuencia casaron la sentencia de vista y actuando en sede de instancia revocaron la sentencia emitida de primera instancia que declaró fundada la demanda y reformándola declararon infundada.	Declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la Universidad Particular de Chiclayo, en consecuencia casaron la sentencia de vista y actuando en sede de instancia revocaron la sentencia emitida de primera instancia que declaró fundada la demanda y reformándola declararon infundada.	Infundada la Demanda y recurso



**Anexo 07. CONSTANCIAS DE ENTREVISTA A EXPERTOS**