



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de  
Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**Jorge Robinson Phoccohuanca Sosa**

**ASESORA**

**Mg. Liliam Lesly Castro Rodríguez**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Derecho Laboral**

**LIMA- PERÚ**

**2017**

## **Página del jurado**

---

**Presidente**

**Mg. Urteaga Regal Carlos Alberto**

---

**Secretario**

**Mg. La Torre Guerrero Ángel Fernando**

---

**Vocal**

**Mg. Castro Rodríguez Liliam Lesly**

## **Dedicatoria**

A Dios, quien siempre ha estado a mi lado y es lo más importante en mi vida.

A mi madre, Ana Mercedes Sosa Ávila quien me enseñó las reglas importantes de la vida.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi asesora la Dra Castro Rodriguez Liliam Lesly, con su apoyo y su consejo permitieron el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## **Declaración de autenticidad**

Yo **Jorge Robinson Phoccohuanca Sosa** con DNI N° 48624205, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 setiembre del 2017

---

**Jorge Robinson Phoccohuanca Sosa**

DNI N° 48624205

## Presentación

Señores miembros de Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “**Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**”, con la finalidad de analizar, reflexionar e investigar respecto del derecho de estabilidad laboral de los docentes universitarios, el mismo que se vulnera en la Ley Universitaria N° 30220.

Así mismo, cumpliendo con el Reglamento de Investigación y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de abogado;

La mencionada investigación se encuentra ordenada de la siguiente forma; en la parte introductoria se encuentra con aproximación temática, conteniendo los antecedentes y trabajos previos que nos permite el desarrollo del marco teórico de la investigación, se establece la formulación del problema y los objetivos planteados ha obtener en la investigación. En la tercera parte se abordó el método que se empleó para la sustentación del trabajo, derivándose de este el enfoque y el tipo de investigación que se utilizó. Acto seguido determinado el tipo de investigación; se efectuaran los resultados, los cuales permitirán obtener las conclusiones y respectivas recomendaciones del trabajo de investigación. Una vez establecido lo anterior se presentara las referencias bibliográficas empleadas en la investigación y los anexos correspondientes que se adjuntan en la parte final.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Lima, 05 setiembre de 2017.

**El Autor.**

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
Aproximación temática	2
Trabajos previos	5
Teorías relacionadas al tema	11
Formulación del problema de investigación	33
Justificación	34
Objetivos	35
Supuesto Jurídico	36
<b>II. MÉTODO</b>	<b>37</b>
2.1. Tipo de estudio	38
2.2. Diseño de la investigación	38
2.3. Caracterización de sujetos	39
2.4. Población y Muestra	41
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.6. Método de análisis de datos	45
2.7. Tratamiento de la información: Unidades temáticas. Categorización	45
2.8. Aspectos éticos	47
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>48</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>79</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>89</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>91</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>93</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>98</b>

<b>Anexo 1</b> Matriz de consistencia	100
<b>Anexo 2</b> Ficha de entrevista	102
<b>Anexo 3</b> Validación de instrumentos	104
<b>Anexo 4</b> Entrevistas dirigidos a Docentes Universitarios	110
<b>Anexo 5</b> Documento analizado	114
<b>Anexo 6</b> Acreditación de entrevistas	116



## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los Docentes Universitarios; en el cual tuvo como población principal a todos los Docentes Universitarios tanto de Instituciones Públicas como Privadas; del mismo modo los resultados fueron recogidos a través de entrevistas aplicadas a Docentes Universitarios expertos en la materia, como docentes de otras arreas, de distintas casas de estudios; a razón de ello, se procesaron dichos resultados a través de Investigaciones, Doctrina, Norma, Jurisprudencia, Entrevista y Posición de Expertos, obteniéndose como resultado que existe una clara vulneración el Derecho de la Estabilidad Laboral de Salida de los Docentes Universitarios a partir del Análisis realizado a la Ley Universitaria N°30220.

**Palabras claves:** derecho a la estabilidad laboral, docencia universitaria, principio de continuidad.

## **Abstract**

The general purpose of this research work was to determine the violation of the Right to Work Stability of University Teachers; in which it had as its main population all University Teachers of both Public and Private Institutions; In the same way, the results were collected through interviews applied to university teachers who are experts in the subject, as teachers of other careers, from different houses of studies; as a result, these results were processed through Investigations, Doctrine, Standard, Jurisprudence, Interview and Position of Experts, obtaining as a result that there is a clear violation of the Law of Labor Stability of Exit of University Teachers from the Analysis made to University Law No.30220.

**Keywords:** right to job stability, university teaching, continuity principle

## **I. INTRODUCCION**

## **Aproximación temática**

La presente investigación de análisis a la Ley Universitaria N° 30220, surge primordialmente de la necesidad de velar por los derechos laborales que les corresponden a los trabajadores docentes con respecto a la estabilidad laboral.

Del mismo modo, es primordial recordar que la dignidad es un valor supremo, invaluable e inherente del ser humano, siendo este de valor preciado, no admite comparación por no ser una cosa, protegido por nuestra Carta magna al considerarlo un medio para el desarrollo de la persona, de la cual deriva manifestaciones siendo la más importante el Trabajo como medio primordial para su satisfacción y subsistencia.

En ese sentido podemos señalar que la Ley Universitaria N°30220 estaría dejando de lado los postulados que en armonía con la constitución, derecho laboral y principios primordiales inspiran y velan por la dignidad de la persona, por otro lado el régimen especial para los docentes estaría generando una serie de afectaciones a los Derechos de los docentes que como todo profesional y en ultima razón persona humana, se desarrolla mediante una actividad económica, buscando su desarrollo dignamente como persona a través del Trabajo.

Del mismo modo, cabe indicar que la constitución política reconoce en el artículo 22° “al trabajo como basa del bienestar y medio de realización de la persona”, en el Artículo 23° el Estado se encuentra obligado prioritariamente a atender al trabajo en sus distintas modalidades, además disponiéndose que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni por ningún medio desconocer o restar valor a la dignidad del trabajador, por último en el Artículo 27° establece la protección contra el despido arbitrario (Reconocimiento de la Estabilidad Laboral de Salida), estando en el más alto nivel jerárquico el dispositivo constitucional y derechos fundamentales referidos. De esta forma los docentes universitarios gozan de protección como trabajadores.

Así mismo, resaltando la jerarquía de las normas, seguida de las normas antes referidas seguirán los regímenes de contratación (público D.L. N° 276 y privado N° 728)

Cabe señalar que la problemática de esta investigación se desarrolló por el interés de demostrar que la Ley Universitaria es muy limitativa de los Derechos Laborales, por lo cual es inconstitucional, ya que tiene una afectación directa sobre el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores docentes, a través la Ley Universitaria se reflejan la vulneración de derechos tales como: la Estabilidad Laboral, Principio de Continuidad Laboral, Principio de Seguridad Jurídica, los mismo que contribuyen al desarrollo de la persona y se encuentran intrínsecamente ligados con la dignidad del trabajador, es así que a partir de un mal uso de la Ley Universitaria se viene afectando el reconocimiento de los Derechos Laborales y Constitucionales.

Por otro lado un docente contratado de acuerdo a la ley universitaria, no tiene el derecho a la estabilidad laboral si es que no participa en una convocatoria docente y gana un a plaza como docente ordinario, pero un docente contratado no puede tener derecho a estabilidad por más que tenga 10 años de trabajo, existiendo una vulneración, ya que no deberían existir docentes contratados que excedan el plazo máximo legal establecido para ser estable (Artículo 77° del D.S. N° 003-97-TR), sino que debería haber continua convocatoria a la plaza de docentes ordinario.

En este sentido, se debe proteger el derecho de estabilidad laboral que les asiste a los trabajadores docentes de dichas instituciones, ya que se debe evitar la arbitrariedad a los que se encuentran expuestos a través de la realización del proceso de evaluación y separación, siendo de suma importancia indicar que deba existir un marco presumible que permita a los docentes universitarios proyectar su desarrollo académico personal. Del mismo modo, se busca que las evaluaciones y planificaciones coadyuven a mejorar la enseñanza, tanto así las actividades académicas, mediante un proceso de transparencia.

Así mismo, cabe señalar que actualmente se cuenta con una limitada o casi nula convocatoria para que los docentes puedan acceder a las plazas docente en calidad de ordinario, dentro del escalafón, aunque en teoría las propuestas de evaluaciones son las idóneas, en la práctica se debería contar con un ente imparcial que lleve a cabo dichas evaluaciones, para que de una forma se pueda mostrar la transparencia.

En ese sentido, de la revisión de diversos pronunciamientos de los operadores del Derecho, se ha evidenciado que sus decisiones contienen un tratamiento discriminatorio porque el régimen especial para los trabajadores docentes, no otorga igualdad de derechos laborales por las distintas modalidades de contratación, ya que lo que se busca es garantizar la protección de los derechos del trabajador docente y que no se realice el uso desmedido de la Ley Universitaria.

Escogí esta investigación porque la considero de importancia en el campo del Derecho, con fines objetivos que busquen la anulación de dicho régimen especial de contratación en consecuencia se unifique la forma de contratación laboral de los trabajadores docentes universitarios o que se mantenga el régimen siempre y cuando se le reconozca todos los derechos y beneficios laborales que les asiste a los trabajadores como personas dignas.

## **Trabajos previos**

Cabe resaltar la necesidad que existe de tener presente algunas fuentes de información, las cuales aborden de manera somera sobre las cuestiones controversiales del tema a desarrollar, ya que dichas fuentes contribuirán al desarrollo del trabajo de investigación.

Así mismo, considero de suma importancia los antecedentes dentro de un trabajo de investigación. Del mismo modo Vara (2012) refiere que los antecedentes comprenden un preliminar diagnóstico de la investigación a realizar y su singularidad, asimismo comprender la forma que se abordó el tema, y a su vez precisar si la investigación es idóneo. (p.97). siendo los antecedentes un medio que nos va permitir argumentar la investigación debido a que se puede analizar y criticar las diversas investigaciones que anteceden a la investigación.

## **Nacionales**

Ponce (2014) en su tesis para optar el título de abogado titulada “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO de ciudad de Trujillo en el periodo 2011-2’13”, presentada en su casa de estudios Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú, Determina en su conclusión que:

[...]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.

Cabe resaltar que la conclusión del presente trabajo de investigación demuestra evidentemente una desnaturalización propia de la norma general de trabajo, que tiende a ser congruente con los lineamientos propios del Derecho Laboral, y que debe ser considerada ya que pese a que el docente contratado se encuentra en un régimen especial, no deja de ser un trabajador.

Carbajal (2015) en su tesis para optar el grado Académico de Magister titulada “Estabilidad Laboral y contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado- 2014”, presentada en su casa de estudios Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú, el tesista al concluir con su investigación llegó a la conclusión de que:

[...] Los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en la estabilidad laboral, que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. El establecimiento de un sistema que garantice una protección contra el despido arbitrario del trabajador que no es necesariamente la indemnización, el Tribunal Constitucional ha ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta

Del mismo modo, se puede aseverar que la reforma laboral traía consigo la figura de la contratación temporal, y está entendida como una forma opcional, pero en la actualidad ha acarreado desventajas entre los trabajadores, ya que es el empleador quien escoge la forma de contratación, tanto el comienzo y fin de la relación laboral, evidenciando una clara desigualdad en cuanto al ingreso de los trabajadores, si bien tienen una misma categoría ocupacional están en una distinta modalidad contractual.

En este sentido, los trabajadores docentes son víctimas de las desventajas de nuestro actual sistema laboral, por medio del régimen laboral especial para los docentes universitarios que se cubre con su fin que es la calidad universitaria, olvidándose de considerar los Principios y normas generales del Derecho Laboral y desconociendo la Constitucionalidad del Estado que defiende a la Persona Humana y a su dignidad, constituyéndose en su fin Supremo.

Rueda (2011) en su tesis para optar el grado Académico de Magister titulada “La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS”, presentada ante su casa de estudios Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú la tesista al culminar su investigación recomendó que:

[...]Se debe tender a la unificación del régimen laboral en el sector público, que responda a una adecuada política laboral respetuosa de los derechos fundamentales y principios laborales



En relación a lo señalado en la recomendación del tesista se podría usar de manera análoga en las formas de contratación de trabajadores docentes, con el fin de eliminar toda desigualdad de Derechos que actualmente está generando la Ley Universitaria, sería una medida justa que se unifique el régimen laboral de los trabajadores docentes, considerando los derechos Constitucionales y los Principios que inspiran el Derecho Laboral, a efectos de respetarse su dignidad como Persona.

Iglesias (2016) en su tesis para optar el título profesional de abogado titulada “Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente huatuco”, presentada ante su casa de estudios Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú, el tesista al término de su investigación recomendó que:

[...]El derecho al trabajo consagrado en el Artículo 22 de la Constitución del Estado, refiere que *“el trabajo es un deber y un derecho”*. Por lo que consideramos que el Tribunal Constitucional debería hacer una interpretación sujeta a la protección de los Derechos Constitucionales en base del bienestar social y un medio de realización de la persona, por lo que el Estado debe garantizarlo en su totalidad, porque el hombre adquiere su sustento en su trabajo y brinda bien estar a su familia, siendo ello así, también el artículo 27° indica que la ley otorga al *“trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*, por lo que considero que esta protección no solo debería ser contra el despido arbitrario, sino en protección de todas las formas de despido que lesionen derechos y solo tener un carácter resarcitorio (indemnización) sino también restitutivo (reposición) en consecuencia se protege así el derecho a la estabilidad laboral.

En este sentido, se puede resaltar que de la investigación realizada al precedente “huatuco” se determinó que vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, ya que a partir del llamado trato diferenciado, se restringe a los trabajadores de un mismo régimen laboral a la continuidad del vínculo laboral, cuando el Estado es empleador.

Del mismo modo, en el caso de los trabajadores docentes se puede señalar de que hay posiciones discrepantes que pueden ser tomadas desde una posición por el TC en razón de intereses, ya sean políticos, los cuales de una forma

llamada “legal” vulneran derechos, en ese sentido la Ley Universitaria da privilegios a algunos docentes sobre otros, lo cual no resulta razonable desde cualquier punto de vista, nos referimos a que no todos los docentes tienen los mismos derechos de alcanzar Estabilidad Laboral, de esta forma se puede señalar que existen hechos que al no encontrarse previstos en la legislación especial no pueden ser aplicados, siendo desde mi punto de vista una medida atentatoria a los Derechos Constitucionales, ya que en estos casos debería aplicarse las normas de carácter general, basadas en los principios que inspiran el Derecho Laboral.

### **Internacionales**

De la misma forma, Quiloango (2014), en su trabajo de investigación tesis titulada “La estabilidad en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente”, presentada en su casa de estudios Universidad Central Del Ecuador. Quito – Ecuador, en este caso la propuesta que señala el tesista resalta que:

[...] El ordenamiento jurídico de Ecuador de 1938, contienen normas que buscan estar actualizadas, sin embargo es obsoleta, ya que el razonamiento es que no se encuentra acorde con la realidad actual de los trabajadores nacionales, y teniendo en cuenta la constitución ecuatoriana, convenios y tratados internacionales, reconocidos y ratificados, se deben reformar la normatividad laboral, la misma que busque que se garanticen a los trabajadores una estabilidad laboral, con el único fin de que los proyectos de vida de los trabajadores se concluyan a mediano o largo plazo, del mismo modo evitar el abuso arbitrario del empleador, respecto de la terminación de la relación contractual laboral.

En este sentido, en el actual desarrollo de la vigente Ley Universitaria N° 30220, está vulnerando la estabilidad de los trabajadores docentes, ya que no se les está dando la debida protección a su derecho constitucional de estabilidad laboral, ya sean porque al momento de diseñar este régimen especial para los trabajadores docentes no se tuvo en cuenta la realidad por la que está pasando la educación universitaria en nuestro país y a su vez sin considerar la plena armonía que debe tener las leyes especiales con nuestro Ordenamiento Jurídico,

los cuales amparan e inspiran los Principios de nuestro Estado Constitucional de Derecho.

La Universidad de Buenos Aires (2014), en la revista Digital titulada “Carrera Y Formación Docente” presentada por La Universidad De Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina, señala que:

[...] Es el personal docente que desde las aulas de clase diariamente, sostiene la autonomía universitaria, siendo los mismos quienes buscan mantener, fortalecer y alcanzar la excelencia académica, siendo irónico ver que hoy en día observan que su esfuerzo, sin importar el cargo y el tipo de dedicación no guarda coherencia, no se le presta relevancia, en el momento que la Universidad prescinde de sus servicios ya sea al perder un concurso o al resultar desplazado por otro docente.

Así mismo, cabe señalar que es un ejercicio abusivo por parte de la Ley Universitaria N°30220, trate de imponer la Autonomía encima de los Derechos legítimos de los docentes universitarios, permitiéndome observar y tener una visión clara sobre el asunto de investigación, la cual es que la estabilidad laboral no se constituye en un obstáculo para la autonomía universitaria, sino esta última, se presenta como un pretexto que trata de evitar la regulación de la estabilidad laboral docente.

Del mismo modo, en el Documento diseñado por el IEC- CONADU, el mismo que fuera aceptado por el congreso Extraordinario de CONADU, el 22 de junio de 2012, en el documento titulado “La carrera Docente en las Universidades Argentinas” presentado por la CONADU, señala que

[...] Existe una necesidad de asegurar la estabilidad laboral a los trabajadores profesores de las universidades. El mismo dispositivo, buscara evitar la arbitrariedad en la que se encuentran expuestos los docentes que tienen que renovar periódicamente sus cargos por medio de concursos, buscando una estructura previsible que permita a los trabajadores tener una visión clara de su desarrollo académico, permitiendo a las universidades que tengan un crecimiento ordenado.

En este sentido cabe señalar que la carrera docente, tiene como fin, que la evaluación y proyección que ayuden a mejorar la enseñanza y del desarrollo de actividades académicas, identificando las debilidades, resolviendo las amenazas

y aprovechando las fortalezas en cuanto al desempeño de los profesores, según la modalidad planteada para el ejercicio de sus actividades, dentro de la casa de estudios superiores donde se desarrollan los quehaceres académicas.

Aunado a ello, cabe resaltar que la estabilidad laboral es un derecho consagrado en nuestra carta magna de 1993, en su Artículo 27° “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Del mismo modo, los docentes universitarios merecen una adecuada protección, tener esa seguridad jurídica a la estabilidad de salida, debiéndose establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción de los docentes, debiéndose asegurar la protección jurídica a un derecho fundamental.

## **Teorías relacionadas al tema**

En este punto, tal como señala Rojas (2004) es de definir como aquel prototipo en el cual se describe la manera en que se teoriza los elementos conexos que han sido establecidos como trascendentales para el problema de investigación (p.189); cabe resaltar que el marco teórico viene a ser la presentación de los más importantes enfoques, escuelas o teorías sobre el tema de investigación que está desarrollando, el cual demuestra el nivel de conocimiento de dicho ámbito, así mismo los principales resultados, debates e instrumentos usados y demás aspectos relevantes para el tema.

Para lograr entender esta investigación es necesario tener presentes los siguientes conceptos:

### **Concepto de Derechos Humanos**

En un sentido amplio se puede serán los derechos que devienen en indispensables para el ser humano, el contribuye a que el mismo pueda desarrollar su proyecto de vida dignamente y en libertad.

En ese sentido, todo ser humano, por la propia condición que tiene, goza de los derechos humanos, sin que medie alguna distinción por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad, condición económica, social, política o de cualquier otra índole. Los mismos que se encuentran regulados en nuestra Carta Magna y en los cuerpos normativos internacionales de la materia.

### **La Dignidad de la Persona Humana**

Actualmente con la visión promotora de la persona humana, el enfoque diseñado en la forma de gobierno, busca un objetivo que ya no se centra en el control que se debe ejercer sobre el Estado y la sociedad, sino a promover el establecimiento de condiciones jurídicas, políticas, sociales, económicas y culturales, que coadyuven al desarrollo de la persona.

Así mismo, Fernández (1992) refiere que “no existe ni puede existir dignidad humana sin libertad, justicia e igualdad; siendo estos valores indignos sino favorecieran la dignidad del ser humano” (p.505)

En este sentido, se tiene a la dignidad humana como la forma de manifestar el valor de la persona y su desarrollo social. Aunado a ello Haberle (1987) refiere que fue la renovada teoría institucional la que logro darle el perfil de un principio constitucional y de un derecho fundamental (p.822).

### **Concepto de la dignidad**

En un sentido genérico se puede señalar que la dignidad humana, es el sustento y respaldo de todos los derechos humanos. En este sentido todo ser humano es asistido por estos derechos por ser seres con dignidad.

Así mismo, Kant (1785) sostiene sobre la dignidad “Lo que tiene un precio puede ser reemplazado por algo equivalente; lo que por el contrario se eleva por encima de todo precio y, por tanto, no admite un equivalente, tiene dignidad” (p.47)

De acuerdo a lo citado líneas anteriores, se puede entender de manera clara que hay una distinción entre las cosas y las personas ya que por lo expuesto el autor precisa que las cosas tienden a reemplazarse por otras del mismo valor, pero las personas no, ya que tienen un valor intrínseco llamado dignidad.

En nuestra Carta magna se introdujo a la dignidad de la persona humana como un concepto jurídico donde su contenido se verifica

### **El trabajo**

Desde un punto de vista conceptual el trabajo es entendido como aquella actividad humana esencial como medio de subsistencia del ser humano,

direccionada a usar y transformar las fuerzas naturales y generar bienes y servicios.

Para Alonso (1975) en referencia al Trabajo su aspecto más genérico, es la “expresión del intelecto creador del ser humano, en cuyo don se transforma cosas y las dota de un mayor valor, por la actividad desarrollada en ella”. (p.45)

Así mismo, Landa (2017) señala “cuando hacemos referencia al trabajo como una forma de actividad que desarrolla el ser humano que haciendo uso de la naturaleza provee los elementos importantes para su subsistencia y de su hogar, contribuyendo con su desarrollo, el cual es el proyecto de vida”. (p.147)

### **Libertad de Trabajo**

La descripción más sustancial de la libertad de trabajo sería como el estructurado grupo de decisiones vinculadas al trabajo. En un sentido más específico esa libertad de optar si trabajar o no hacerlo, teniendo singularidades de formas tales como: optar por trabajar para nosotros, siendo entendido como un trabajo independiente, optar por trabajar para otros, siendo entendida como un trabajo dependiente.

En este sentido Landa (2017) hace referencia que la libertad de trabajo también comprende el derecho a optar por cambiar de forma voluntaria de la actividad laboral o a culminar con la actividad que se desarrolle (p.148), en este caso nos estaríamos refiriendo cese del trabajo.

Del mismo modo, Neves (2016) nos indica que la libertad de trabajo, que la manifestación de la misma denota la no aceptación de un trabajo obligatorio o impuesto (p.24). Por su parte Landa (2017) indica en referencia a lo mencionado por el citado autor anterior que el trabajo obligatorio se encuentra prohibido en la Carta Magna, establecido en el Artículo 23º y a su vez sustentado por cuerpos legales internacionales de derechos humanos(p.148). De esta forma se origina prohibición al trabajo forzoso y a toda forma de esclavitud que menoscabe el Derecho de Libertad.

Asimismo, Quiñones (2007) resalta que a través de la cualidad positiva de la libertad de trabajo se entiende que no puede ningún particular, ni siquiera el Estado impedir u obligar a escoger el desarrollo de determinada actividad productiva sin la propia decisión voluntaria de la persona (p.68).

En consecuencia, Quiñones (2007) postula dos libertades provenientes del derecho a la libertad de trabajo siendo: la libertad de contratar y la libertad contractual. (p.68)

**La libertad de contratar:** manifestación libre y voluntaria de las partes contractuales para optar si iniciaran una determinada relación jurídica.

**Libertad contractual:** manifestación libre y voluntaria de establecer el contenido del contrato. Estando acorde con establecido en el Ordenamiento Jurídico.

### **Marco Constitucional**

La Libertad de trabajo desde un respaldo constitucional se encuentra tipificado en el artículo 2º inciso 15 y 59 de la Constitución Política de 1993.

[...] Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(..) A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 59.- Rol Económico del Estado

El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

### **Derecho al Trabajo**

Respecto al Derecho al trabajo tiene un fin direccionado a promocionar el empleo de aquellos que no lo tengan, lograr la obtención de un puesto de trabajo y que se mantenga en el tiempo.



Cabe señalar que en 1848, en pleno estallido de la revolución en Francia, de forma histórica se empieza a postular la expresión derecho al trabajo, originadas por los requerimientos del movimiento de trabajadores. Siendo de importancia Blancas (S.F.) nos precisa que en aquel momento el gobierno provisional francés, el 25 de febrero de 1848, a través de una proclamación reconoció el derecho al trabajo (p.796).

## **Marco Constitucional**

En la Constitución Política del Perú 1993, se ha previsto dos artículos que se encuentran vinculados al derecho al trabajo.

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

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

Artículo 23.- El Estado y el trabajo

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 trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

En este sentido Toyama (2013) indica que el derecho al trabajo ha sido abordado e interpretado constitucionalmente de forma positiva por la evolución obtenida, resaltando que actualmente será el derecho de mayor utilización por parte del Tribunal Constitucional en las demandas de Amparo, para casos laborales(p.708).

Por otro lado Neves (2016) sostiene que cuando mencionemos respecto al derecho al trabajo, este será el derecho de aquel que no lo tiene a que lo obtenga y por otro lado del que ya lo tiene a no perderlo sin causa justa o procedimiento debido justo.(p.68)

Del mismo modo, Landa (2017) señala que en cuanto a la dimensión del derecho al trabajo estas pueden ser la objetiva y la subjetiva. En este sentido al referirnos al derecho subjetivo el derecho al trabajo vendría a ser aquel que permite acceder a un puesto de trabajo y tener protección contra un despido arbitrario. Por otro lado al hacer mención al derecho objetivo, el derecho al trabajo recaería en esa obligación que tiene el Estado de generar por medio de acciones que se logre un ambiente de empleo en el país (p.149).

## **El contrato de trabajo**

Las formas de definir las que encontraremos en la doctrina respecto del concepto de contrato de trabajo son diversas. Al respecto, la fuente más clásica postulada por Cabanellas (1964) el cual postula la idea de que el contrato de trabajo viene a ser quien tiene como fin una “prestación reiterativa en servicios privados y que recae en una naturaleza económica, por lo tanto, una de las partes se compromete a dar remuneración, por la prestación de un servicio, supeditado en la dirección de la actividad profesional de otro.” (p.161)

En nuestro país, señalando la definición que nuestra normatividad concibe, el contrato de Trabajo deriva de la conformidad de voluntades entre dos partes trabajador y el empleador en la relación que conlleva la prestación de servicios personalismos y con sujeción a la otra parte. Así mismo, indica Toyama (2008) que “el acuerdo se puede dar de forma verbal o escrita, expresa o tácitamente, reconocida o simulado por ambas partes”.

Desde la jerarquía legislativa, en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), en el mismo se indica que el contrato de trabajo es “Aquella prestación personalísima de servicios remunerados y bajo las órdenes del empleador”.

## **Clases de Contrato de Trabajo**

### **Contratos de Trabajo a plazo indeterminado**

Aquel se concibe cuando todos los derechos laborales y aquellos beneficios legales establecidos en la normatividad laboral, siempre y cuando se

dé cumplimiento a los requerimientos especiales señalados en cada norma; para citar un ejemplo, que se dé cumplimiento el periodo de prueba poder acceder a estabilidad laboral.

### **Contratos de Trabajo a plazo determinado o sujeto a modalidad**

En estos se aprecia una causa determinada, dependen a una obra determinada y son de carácter temporal por una consideración de la ley. En este caso, la ley precisa la necesidad de que en estos casos sea celebrado de manera expresa, debiéndose estipular expresamente su duración y aquellas causas objetivas que influyen en la contratación, como de las condiciones del vínculo de trabajo, las mismas que deben cumplir con la formalidad de presentarse para el conocimiento y registró ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

### **Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial**

En estos casos son prestación regular o permanente de servicios, con una dedicación “manifiestamente por debajo de la jornada ordinaria de trabajo”. García (2003). El contrato de trabajo a tiempo parcial, es aquella actividad laboral subordinada por medio de la cual las partes pactan voluntariamente que la requerida labor que desempeñara el trabajador. (p.23) asimismo Gómez (2000) precisa “deberá ser menor a la jornada diaria legal, a la semanal, mensual o anual de trabajo exigida en determinado centro laboral”.(p.18)

### **Contratos de Trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad**

#### **Regulación**

Este tipo de contrato se encuentra legislado en el artículo 53 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), promovido por Decreto Supremo N° 003- 97 – TR, siendo aquellos puntos principales:

Señalando que se requiere las necesidades del mercado, también la exigencia de su propia naturaleza temporal de servicio, con excepción de trabajos de temporadas que puedan ser permanentes por su naturaleza.

De la misma forma, se encuentran señalados en el Título Tercero del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, (1996), ya que se desea fijar las directrices necesarias a desarrollar para conciba un correcto y eficiente manejo de los contratos.

### **Clases de contratos**

En este punto se desarrollara las clases de esta modalidad contractual, seleccionándolos de acuerdo a su naturaleza:

#### **Contrato de naturaleza temporal**

##### **El contrato por inicio o incremento de actividad**

Esta clase de contratos son celebrados entre un empleador y trabajador en el comienzo de una nueva actividad laboral, siendo comprendido a través del inicio de una actividad en la que se desarrollara una empresa, así en el origen de actividades o el apogeo de las ya abiertas.

##### **El contrato por necesidades del mercado**

En este tipo de contrato lo celebran el empleador y trabajador en aras de cubrir un aumento coyuntural de las necesidades existenciales del mercado, que derivan de los distintos cambios básicos de la demanda del mercado, aun al tratarse de labores ordinarias que complementan la actividad normal y no pudiendo ser realizadas de manera óptima por el personal permanente. Se debe señalar, que la justificación de este contrato no tendrá que ser por el incremento previsible del funcionamiento de la empresa, del mismo modo a circunstancias de temporada que se derivan de actividades productivas de naturaleza estacional.

##### **El contrato por reconversión empresarial**

Este tipo de contrato se origina en base a la sustitución, ampliación o modificación de las tareas desarrolladas en la empresa, y en líneas generales

todas variación de naturaleza tecnológica tanto en los instrumentos, maquinarias, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y aquellas etapas productivo administrativo.

## **Contratos de Naturaleza Accidental**

### **El Contrato Ocasional**

En este tipo de contrato la celebración se da a fin de asegurar necesidades poco comunes, las mismas distintas a la actividad principal que desarrolla la empresa.

### **El Contrato de Suplencia**

En este tipo de contrato la celebración se da para cubrir a un trabajador estable que labora en la empresa, encontrándose dentro del relación laboral suspendido a través de una causa justificada (tal como lo indica la LPCL), a través de disposiciones convencionales en el centro de labores, o ya sea temporal por disposición administrativa, el empleado se desempeña en distinta labor dentro del centro laboral.

En este orden de ideas el empleador debe reservar el puesto del trabajador principal en dicha empresa, siendo reincorporado a la extinción del contrato.

### **El Contrato de Emergencia**

En este tipo de contratación el fin es no dejar descubierta necesidades propias de la actividad de la empresa por fuerza mayor o caso fortuito, las mismas que no se pueden prever.

### **Contrato Para Obra O Servicio**

### **El Contrato de Temporada**

Este tipo de contratación se da por necesidades permanentes de la empresa, las cuales se originan en determinada momento del año, las mismas se repiten en periodos de similar duración, determinada por la naturaleza de la

tarea productiva. Ante ello, el empleado obtiene el derecho ser preferido y a ser contratado.

### **El Contrato Intermitente**

Este tipo de contratación se da por un momento oportuno de cubrir las necesidades de la actividad en la que se desenvuelve la empresa, las cuales pueden ser originadas en momentos actividad así como inactividad, sin contar con una regularidad necesaria.

Del mismo modo, los beneficios sociales serán percibidos en relación al tiempo de prestación de servicios, pagándose por aquellos días que se laboraron. Aunado a ello, el trabajador tendrá el derecho preferencial a ser contratado.

### **El Contrato para Obra Determinada o Servicio Especifico**

En este tipo de contrato la celebración se da con el establecimiento de una actividad acordada previamente, contando con una duración determinada y fijando un resultado determinado, que tendrá una finalidad poco común.

### **Estabilidad Laboral**

#### **Concepto de la Estabilidad Laboral**

El concepto de estabilidad laboral en los últimos años

Según hace referencia Toyama (2008) “La estabilidad es la protección normativa que se activa contra posibilidades de terminación de la relación laboral; buscando como resultado la vigencia del contrato de trabajo y que aquel no se extinga por motivo no establecida en la legislación”. (p.30).

Así mismo, la causa de la estabilidad laboral encuentra su respaldo en el principio de continuidad que proviene del principio protector, en otras palabras, se busca que el contrato de trabajo alcance la mayor duración posible a favor del trabajador.

Del mismo modo, en nuestra carta magna se estableció que protección cuando hubiera despido sin justificación. Es por lo antes mencionado, se puede

señalar que la Constitución Política delega o remite a la ley la determinación de la forma de protección que existirá en situación de un despido arbitrario. Por otro lado en nuestro marco normativo no existe un régimen de estabilidad laboral absoluta precisado en nuestra Constitución.

Aunado a ello, las normas internacionales garantizan la estabilidad de los empleados en sus trabajos, acorde con las preceptos de las industrias y profesiones y con causas de justa separación.

Así mismo, el docente De la fuente H. (1976) indica que: “La estabilidad absoluta es suprema garantía en los casos contra el despido arbitrario, diferenciándose de otras formas de seguridad jurídica, ya que asegura la protección en la reincorporación del trabajador, no siendo posible la negativa del empleador a la reincorporación”. (p.26)

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

### **El derecho de Trabajo**

Se encuentra consagrado en el Art. 22 de nuestra Carta Magna de 1993.

Según De Buen (1981) el derecho al trabajo “se entiende como: el trabajador es asistido por el derecho a conservar su empleo, siempre que no exista una causa justificada que lo prohíba de aquel. Siendo este principio identificado como estabilidad en el empleo” (p.80)

### **El acceso al Empleo**

El mismo que contiene, además, dos hipótesis supeditadas de la forma o sentido genérico o específico en el que el empleo se entienda:

#### **El acceso al Empleo en Sentido Genérico**

En este sentido hace referencia a las políticas sociales y económicas que el Estado debe adoptar para que se creen puestos de trabajo. En este caso para

que tal hecho sea posible se hace necesario un marco normativo que desarrolle tal fin.

### **El acceso al Empleo en Sentido Especifico**

En este sentido vendría a ser el derecho a desempeñarse en un puesto cierto. En un caso en concreto no habría necesidad de regulación normativa, por ejemplo cuando se obtiene el primer lugar en un concurso para acceder a un puesto de trabajo.

### **La Conservación del Empleo**

En este orden de ideas la vulneración de este derecho podría originarse de formas de extinción del vínculo laboral, un ejemplo sería que se derive de un caso de jubilación obligatoria, y así como la que se provengan de despido injustificado.

Así mismo, en el segundo supuesto se sustenta el tema de estabilidad laboral, debido a que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

En este sentido en el Protocolo de San Salvador se estableció el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en los Art. 6 y 7 del citado marco legal. En este orden de ideas Blancas (1991) indica que: “El Protocolo de San Salvador fundamenta el derecho a la estabilidad laboral en el derecho al trabajo, proyectando a la conservación de la misma por quien se encuentra en condición de trabajador” (p.76)

Del mismo modo, el citado dispositivo Internacional ha sido ratificado por el Perú, de esta manera vendría a ser parte del derecho nacional, considerándose fuente obligatoria a aplicarse en la interpretación de las normas constitucionales referidas al derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, tal como se ha señalado en la cuarta disposición final transitoria de nuestra Carta magna.

En tal sentido, el Tribunal Constitucional ha hecho referencia al derecho al trabajo como sustento para declarar nulo el despido lesivo de derechos constitucionales y ordenar la reposición del trabajador a su centro laboral.



## **El Principio de Continuidad**

Haciendo referencia a este principio Plá (1978) lo describe como “una propuesta moderna del derecho al trabajo donde se le confiere el tiempo más extenso de duración a la relación laboral.” (p.156)

Dentro de los antecedentes el contrato de trabajo, denota prestaciones que deben cumplir la parte empleadora como la trabajadora, una la prestación de un determinado servicio en el tiempo y la otra parte de cumplir con el pago de esa prestación, en este caso se evidencia la aparición del principio de continuidad, para el autor especialista en laboral Carrillo M. (2001) nos señala respecto a la materia: “que del principio de continuidad se desprende la concepción de estabilidad laboral, la misma que se entiende como partes de la relación contractual de trabajo: la contratación y el despido.” (p.1

De la misma forma, el principio de continuidad debe ser considerado como sustento de la estabilidad laboral, sin confundirse entre ambos, ya que la primera hace referencia a la resistencia de la terminación de la relación laboral por voluntad del empleador encontrándose ligada con el favoritismo por contratos de duración indefinida.

## **Clases de Estabilidad Laboral**

Desde la óptica de la doctrina son dos las formas de manifestarse de la estabilidad laboral, dividiéndose en:

### **Estabilidad de Entrada**

Siendo una garantía jurídica mediante la cual desde el comienzo de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a obtener un vínculo laboral a plazo indeterminado siempre que la naturaleza de su labor es indefinida.

Así mismo es de entenderse que en los contratos de trabajo, se genera la estabilidad laboral desde el momento que se ha pasado con el periodo de prueba, estando precisada la regla general de tres meses.

De la misma forma, como señala Nava (2004) respecto de la estabilidad de entrada “se traduce en el favoritismo que existencial de celebrarse un contrato de trabajo de duración indeterminada en vez de la determinada” (p.112)

### **Estabilidad de Salida**

Estando referida a la protección del trabajador, al momento de culminarse el vínculo laboral. Empero es de importancia entender los tipos de estabilidad de salida:

Absoluta: Siendo esta la que trae como efecto la reposición del trabajador

Relativa: Siendo esta la que busca que se le proteja al trabajador de manera diferente como sería la indemnización, remuneraciones devengadas, etc. Así mismo esta forma de estabilidad devendría en ser propia o impropia

El Artículo 27 de la constitución, direcciona al legislador a brindar mediante Ley la protección adecuada al trabajador en caso existir un despido arbitrario. Cumpliendo de manera eficaz la protección del trabajador, siendo la reparación en casos de despido estando supeditada a lo dispuesto en la ley que la regula.

### **Propia**

Según Toyama (2001) señala que en este caso se da cuando se evidencia la nulidad del despido, pero no es efectiva la reposición. En este sentido se hará efectiva la indemnización en base a la duración del proceso y aquellas remuneraciones dejadas de percibir con los respectivos intereses, no siendo obligatoria la reposición del trabajador. De esta forma existe no efectivizaría la reposición. (p.17)

### **Impropia**

En este caso la protección vendría a ser la indemnización, encontrándose el mismo en nuestra legislación peruana. Siendo la excepción a la regla general el que se haya dado el despido nulo.

Actualmente en Perú, la forma de estabilidad que tiene acogida es la relativa impropia, siendo su excepción en estos casos los casos de despido nulo (estabilidad absoluta) los mismos supuestos que se encuentran señalados en la ley.

## **Regulación de La Estabilidad Laboral en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha regulado desde 1919, como la máxima autoridad de los temas laborales en el mundo.

Así mismo, se ha referido a la Estabilidad Laboral contemplándola en el Convenio de la OIT N° 158 (información recaba de junio de 1982), la cual a la fecha no ha ratificado el Perú, en el cual se hace referencia que la terminación de la relación laboral en la iniciativa del empleador, vinculada de forma complementaria a la recomendación N° 119 (data del año 1963) que se refiere a la culminación de la relación laboral.

Es de precisar que en las distintas situaciones hace referencia la estabilidad laboral de salida, la cual de manera directa se relaciona al despido del trabajador. Es de considerar que al no regular la OIT la manera de adquirir Estabilidad laboral, dejando a criterio de cada Estado por considerarlo polémico.

En este sentido la recomendación N° 119, sobre el despido hacen referencia de la Estabilidad Laboral de Salda, indicando en el punto 2.1 que:

[...] “No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio”.

Es de precisar que la regulación de nuestro país ha tratado el tema de trabajo en nuestras 2 constituciones. Así mismo, el tema de la Estabilidad a sufrido cambios sustanciales, no hace mucho buscaba que el trabajo sea asegurado durante la vida laboral al trabajador, de esta forma alcanzar la seguridad económica de la persona, familiar, social.

Por otro lado, en la actualidad este tema es considerado como secundario, ya que es concebida la idea de la competitividad existente en este mundo globalizado que ha generado una elevada demanda laboral repercutiendo en que el mercado laboral no pueda abastecer, por esa razón los jóvenes trabajadores estarían pasando de una empresa a otra, ya que en caso contrario al conseguir un trabajo dependiente esta no cubriría la canasta básica familiar, siendo un factor que influencia a buscar empleos fuera del país.

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

### **Antecedentes**

Al introducirnos en el tema de la Estabilidad laboral en el Perú, debemos resaltar aquellos dispositivos que se consideran antecedentes, iniciando en la Ley N° 4916, fuera proclamada el 07 de febrero de 1924, en el transcurso del gobierno del Mandatario Augusto B. Leguía, en el mismo se posibilitó que el empleador tuviera la libertad de poner término a la relación laboral, toda vez que se cumpla con el pre aviso de 90 días o la facultad de indemnizar de forma equitativa a través de un pago; en los casos de retiro voluntario obligo al trabajador a dar un aviso de 40 días de anticipación; en corolario, estableció el pre aviso y en el marco de la estabilidad laboral la indemnización.

Del mismo modo, a través de Decreto Supremo de fecha 05 de junio de 1953, se establecieron leyes referidas al derecho que les asiste a los trabajadores con 20 años o más que sea permanente en el tiempo ante el mismo empleador para no ser despedido arbitrariamente de su empresa. Siendo este el origen de la protección del trabajador, sustentada en el criterio de la antigüedad en el trabajo; así mismo, el Decreto Supremo de fecha 04 de noviembre de 1958, disponiendo que el Ministerio de Trabajo tuviera que aprobar la resolución de los contratos de los trabajadores con 20 años o más tiempo de servicio, siendo ratificado a través de la Ley N° 15542 del 30 de abril de 1965, que haciendo un ajuste rebajo el tiempo de servicio a 15 años, de este forma confirma que la terminación de los contratos de trabajo tenían que consentirse por el citado Ministerio.

Así mismo, en 1962, la Ley N° 14221 dispuso que el empleador para finalizar los servicios de un obrero tendría que avisarle con 15 días de anticipado, la misma que fuera dejada sin efecto por Decreto Ley N° 14857 fecha 29 de enero de 1964.

En el año 1970, en el mandato del General Juan Velasco Alvarado, a través del Decreto Ley N° 18471 de fecha 10 de noviembre de 1970, se reconoció legalmente la estabilidad laboral absoluta para todos los trabajadores asalariados después de 03 meses de puesta en marcha sus contratos. Siendo aquella medida significativa ya que al transcurrirse el periodo de prueba el trabajador únicamente podía ser despedido por faltas graves o despido colectivo; siendo requisito la autorización de las autoridades laborales, demostrando la empresa la existencia de un causa justa con la cual podía despedir al trabajador, siendo la autoridad laboral la que decidía si era admitida o no, de determinarse que era injusto el despido, la empresa tendría que pagar los salarios devengados y podía decidir el trabajador la posibilidad de una indemnización y liquidación de beneficios sociales o la reposición.

De manera tal que para que se realice el despido del trabajador, se debía de llegar a una negociación entre el trabajador y la empresa.

Por otro lado en año 1978, a través de la Ley N° 22126, se modificó el periodo de prueba que fue establecido a 3 meses, extendiéndose a 3 años, la misma que le restó importancia a la estabilidad laboral. En el mismo sentido, en junio de 1986, durante el mandato del Presidente Alan García, tal como señala Saavedra y Maruyama (2000) se modificó el periodo de prueba reduciéndose y volviéndolo al tiempo primigenio de 3 meses mediante la Ley N° 24514, y de manera repentina una gran cantidad de trabajadores obtuvieron la estabilidad laboral absoluta. Así mismo esta Ley fue rigurosa entre los años 1986 y 1991. (p.13)

Cabe resaltar que en 1991 se realizaron distintas modificaciones cuyo fin era que se haga más manejable el mercado laboral y reducir las tasas de pago por despido y también por contratación mediante el Decreto Ley N° 728 (Ley de Fomento del Empleo). Siendo un objetivo directo en esta reforma anular la

estabilidad laboral. Por otro lado, este era un derecho establecido en nuestra carta magna de 1979, siendo eliminada de forma parcial, la repercusión que tuvo fue a los trabajadores contratados después de la promulgación de la citada ley. Del mismo modo, entre los años 1991 y 1995, estuvieron vigentes distintos regímenes.

En este orden de ideas los trabajadores contratados antes de noviembre de 1991 quienes tenían la posibilidad de exigir la reposición o el pago de la indemnización, si el despido era injustificado, como aquellos trabajadores contratados después de la fecha citada que tenían que esperar que sea un juez quien determine su reposición o indemnización.

Aunado a ello, dentro del parámetro de la actual carta magna de 1993, la Ley N° 26513 de julio de 1995 sustituyó a la estabilidad laboral absoluta por protección contra el despido arbitrario, no dejando la posibilidad de ser repuesto al trabajador y dando solo posibilidad al pago de indemnización en caso de un injustificado despido.

<b>Constituciones Peruanas</b>		
<b>Constitución de 1979</b>	“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”.	El Estado reconocía las dos modalidades de estabilidad (de entrada y de salida)
<b>Constitución de 1993</b>	“la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. “	Solo se regulo constitucionalmente la estabilidad de salida

### **Elaboración propia**

Sobre el Tema de la Estabilidad Laboral Cosmópolis (2000) señala que: “la constitución de 1993, modernizando la expresión, nos refiere que se ha dado de dos maneras, en el primer caso no mencionando explícitamente la de entrada y en el segundo caso refiriéndose que el trabajador gozará de adecuada protección contra el despido arbitrario, siendo la ley quien deba explicar los alcances de dichos conceptos” (p.141).

## **Docente Universitario en el Perú**

### **Marco Legal**

La Ley Universitaria vigente en el Perú N° 30220 (2014), señala en su capítulo VIII; el cual lo denominaron Docentes, que son funciones: la investigación, mejoramiento de enseñanza, proyección social y gestión universitaria. Clasificando a los Docentes Universitarios en tres categorías: Ordinarios, Extraordinarios y Contratados. Así mismo los Docentes Ordinarios pueden clasificarse según el escalafón: Principales, Asociados y Auxiliares. Por otro lado los Jefes de práctica y Ayudantes de cátedra, realizan una actividad preliminar a la carrera docente.

Otra clasificación que se encuentra señalada por la Ley Universitaria vigente, es en función del régimen de dedicación, en tal sentido existen tres regímenes: docente a dedicación exclusiva, docente a tiempo completo y docente a tiempo parcial. Así mismo dentro de la ley universitaria, se ha establecido deberes considerando la labor intelectual creativa, del mismo modo entre sus derechos la promoción en la carrera docente.

Del mismo modo, los docentes universitarios de las universidades privadas, se rigen por su estatuto de su respectiva casa de estudios, aunado a ello, sus derechos y beneficios, se encuentran determinados por la legislación laboral de la actividad privada. Aunado a ello, cabe mencionar que distintos aspectos indicados en la Ley universitaria del Perú, a la fecha no se cumplen o no han sido solucionados sus problemas. Cabe señalar en relación a la carrera docente.

### **Tipo de relación contractual y modalidades**

En la presente Ley N° 30220, los docentes universitarios a dedicación exclusiva, tienen como única tarea remunerada la que brindan a la universidad, el docente a tiempo completo tiene una jornada laboral de 40 horas por semana y el docente a tiempo parcial tiene una jornada menor a 40 horas semanales.

Así mismo, el docente universitario desarrolla las actividades dentro de una clasificación de sus horas en: lectivas y no lectivas.

Del mismo modo, cuando mencionamos la carga lectiva hacemos referencia a esa carga académica, en el cual se comprende el número de cursos, horas de clase, de teoría y/o práctica, que dicta o desempeña un docente universitario. Por otro lado, al señalar la carga no lectiva se hace referencia a desarrollar otro tipo de actividades que realiza el docente como investigar.

En este sentido, las relaciones contractuales, así como las modalidades de contratación del docente universitario, esta fijadas de forma genérica, en el Artículo 80 de la Ley 30220, en la misma se señala, que los docentes universitarios contratados, aquellos que brindan servicios a plazo fijo en niveles y condiciones que fija el contrato.

Aunado a ello, la experiencia del docente universitario, es un elemento crítico en el presente trabajo de investigación, principalmente cuando hacemos referencia a los años dedicados al ejercicio de la actividad de docencia universitaria.

### **La Dedicación Docente**

Principalmente se hace referencia al tiempo que asigna el docente universitario para desarrollar sus distintas actividades en la Universidad.

### **Tendencias internacionales en referencia la dedicación docente**

Recopilación de algunas Universidades de diversos países:

#### **Colombia**

Comenzaremos con la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC), en la cual a partir de la información obtenida detalla que los docentes son: dedicación exclusiva, tiempo completo, medio tiempo y de cátedra.

Docente a dedicación exclusiva.- es quien en el ejercicio de su jornada establecida por ley, dedica la totalidad de la misma, siendo 40 horas a la semana, de carácter permanente al servicio de Universidad, específicamente en la docencia, investigación, asesorías de trabajos de trabajos de grado,



investigación (tesis, monografías), labores de extensión universitaria o actividades de dirección académico administrativa. Aquel docente que este inmerso en esta dedicación, no podrá laborar en otra universidad pública o privada.

Docente de tiempo completo.- es quien emplea la totalidad de su jornada establecida ley, siendo de 40 horas a la semana, al servicio de la Universidad en tareas de docencia, investigación, dirección o asesoramiento de tesis, trabajos de grado o monografía, etc. El docente universitario, podrá laborar en distinta universidad pública o privada de educación universitaria hasta un cincuenta 50% adicional del número de horas semanales de carga horaria académica asignada al profesor. Así mismo teniendo en cuenta que estas horas adicionales no deben interferir con el horario ya fijado por la universidad en donde se desempeña como docente a tiempo completo.

Docente de medio tiempo.- es quien emplea las veinte (20) horas a la semana en la universidad en el desarrollo de actividades como: docencia, dirección y asesoría de tesis, trabajos de grado y monografía, en labor de extensión universitaria. El docente universitario no podrá tener a su cargo más de dos asignaturas distintas.

Docente de cátedra.- es quien dedicara diez (10) horas a la semana. Este tipo de profesores no son trabajadores públicos, ni empleados oficiales y la relación se sustenta por la normatividad legal vigente y por lo señalado en el estatuto.

## **Ecuador**

Así mismo, en la Universidad Iberoamericana de Ecuador, tiene una clasificación de su régimen de dedicación de docentes, en el mismo que se toma en cuenta: el docente a tiempo exclusivo, docente tiempo completo y docente tiempo parcial.

## **Argentina**

Del mismo modo, en la Universidad de Buenos Aires, la estructura considerada es de docentes de dedicación: docentes dedicación exclusiva, docentes dedicación semiexclusiva y docentes dedicación parcial.

## **España**

En la misma forma, en la Universidad de Granada en España, tiene una estructura de régimen de la docencia universitaria que dividen en dos formas: docente tiempo completo y docente tiempo parcial, teniendo las obligaciones prefijadas en el estatuto para cada régimen.

## **La dedicación docente en el Perú**

En nuestro caso la Ley Universitaria 30220, tiene una estructura que considera tres regímenes: Docentes a dedicación exclusiva, docente tiempo completo, docente a tiempo parcial.

- 1.- Docente a dedicación exclusiva, es la que se dedica como única labor remunerada la prestada a la universidad
- 2.- Docente a tiempo completo, es la que se dedica permanentemente en la jornada establecida por ley de cuarenta (40) horas a la semana, con el horario fijado por la universidad.
- 3.- Docente a tiempo parcial, es la que se dedica y su permanencia será menor de cuarenta (40) horas a la semana.

## **La categoría Docente en la Ley universitaria**

En este sentido, se debe entender en la legislación universitaria, como el escalafón docente, vendría a ser la estructura mediante la cual se clasifica a los docentes de las universidades, diseñada en acorde con los necesarios requerimientos de las instituciones que brindan educación superior.

Siendo algunos requerimientos los referidos a: los títulos, grados universitarios, experiencia calificada, producción académica, etc. Así mismo la inclusión en

dicho escalafón da la posibilidad de ejercer al docente universitario la carrera docente, en acorde con los estatutos de la universidad.

### **Formulación del problema de investigación**

El problema de investigación viene a ser el motivo de ser de la investigación, el proponer el problema se da para que de forma teórica y práctica se resuelva, es de precisar que la investigación es una factible solución la cual debe ser convincente y estar oportunamente con sólidos fundamentos. (Vara, 2012, p.194).

### **Problema general**

¿De qué forma la Ley Universitaria N° 30220 vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los docentes universitarios?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿De qué manera la Ley Universitaria N<sup>a</sup> 30220 a través de la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de Salida?

#### **Problema específico 2**

¿De qué manera la contratación bajo los distintos regímenes laborales, vulnera la Estabilidad Laboral de Salida de los docentes Universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas?

## **Justificación**

En esta parte de la investigación se precisara el motivo por el cual resulta importante desarrollar el tema de investigación; con lo cual permite explicar importancia de la presente investigación. Para Martínez y Céspedes (2008) señala:” La justificación es el fundamentos que permite sustentar y defender el desarrollo de la investigación. (p. 48)

Por su parte Behar (2008) refiere a la justificación como la elección y determinación del contenido de la investigación; asimismo el investigador tiene la determinación de la investigación; a su vez demostrar que la presente investigación es necesaria (p. 27). Siendo trascendental señalar los motivos por los cuales ha escogido el tema de investigación, su interés frente al tema y el conjunto de motivos por los cuales amerita la investigación.

## **Justificación Social**

Tratándose de la Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios, constituyéndose nuestro objetivo de investigación, el problema advertido es fundamental, porque permite identificar la problemática que genera la vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral en los Docentes Universitarios.

## **Justificación Práctica**

Con la presente investigación se contribuirá a comprender por qué la separación de la docencia ordinaria a los docentes mayores de 70 años, vulnera el derecho a la estabilidad laboral, respecto de la condición del docente, afectando sus derechos laborales.

## **Justificación Teórica**

Debido a que partimos de los principios del derecho laboral, en la presente investigación apunta a la tutela de los derechos de los trabajadores docentes de las universidades nacionales, particularmente en lo relativo a la vulnera el

derecho a la estabilidad laboral; asimismo el propósito del estudio generara debate sobre la vulneración que se tiene a los docente universitarios

### **Justificación Metodológica**

La investigación se ha seguido una dirección metodológica, el cual todo estudio tiene que seguir. Continuando con el enfoque cualitativo, de tipo aplicado y de diseño no experimental. Asimismo, se han aplicado las técnicas apropiadas como son la entrevista, el análisis de fuente documental, a partir del cual se ha recogido la información pertinente y precisa. Además de contar con la asesoría especializada tanto en lo temático como en lo metodológico. Se ha seguido lo precisado en el Reglamento de Investigación de la Universidad y los aportes del asesor nombrado por la Universidad. Por lo tanto, la justificación metodológica se encuentra debidamente fundamentada.

### **Objetivos**

El objetivo general haciendo referencia a lo que se busca obtener con el desarrollo de la investigación”, dentro de estos parámetros se definen los siguientes objetivos de estudio. (Vara, 2015, pp.211-213).

#### **Objetivo general**

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios

#### **Objetivos específicos**

##### **Objetivo específico 1**

Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.

##### **Objetivo específico 2**

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas

## **Supuesto Jurídico**

Para la presente investigación siguiendo a Hernández, Fernández & Baptista (2010). “Cuando se habla de Supuesto no únicamente se hace referencia a una suposición para probar o refutar algo, para el investigador es una cuestión formal propuesta a resolver, siendo un conjunto de tesis que fueron elaboradas por explicación de la ocurrencia de algún grupo específico de los fenómenos o simplemente como una conjetura provisional para guiar alguna investigación, con la fiabilidad de ser probada por métodos científicos” (p. 96).

## **Supuesto general**

Se vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral con la Ley Universitaria, ya que vulnera el derecho constitucional a la Estabilidad de Salida consagrado en el Artículo 27° y no respeta el plazo máximo de 5 años para obtener Estabilidad Laboral, con ello vulnerándose el principio de la continuidad laboral.

## **Supuestos específicos**

### **Supuesto específico 1**

Se vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral con la Ley Universitaria, ya que en el proceso se especifica que el docente va ser sometido a una evaluación, sin importar que el docente haya superado los 5 años que establece el derecho laboral, respecto de la Estabilidad de salida, con ello vulnerándose el principio de continuidad laboral.

### **Supuesto específico 2**

Se vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral de Salida con la contratación bajo los distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas, ya que no se respeta el principio a la seguridad jurídica de Estabilidad Laboral de salida y el principio de continuidad laboral.

## **II. MÉTODO**

El presente Marco Metodológico se encuentra direccionado en la descripción de componentes metodológicos que implementados para la realización de dicha investigación, Se trata de explicar el método científico por medio del cual ha sido desarrollado el presente trabajo de investigación, el cual brindara validez al trabajo científico, teniendo presente que el citado trabajo deberá demostrar un correcto planteamiento y sustentado (Albert y María. (2007, p.10)

## **2.1. Tipo de estudio**

La presente investigación está guiada a la comprensión, es de tipo básico el cual busca generar bastantes y fundamentados conocimientos, nuevas maneras de entender la problemática que se presenta en relación al tema de investigación (Vara, citado por Valderrama, 2013, p. 202). La investigación busca crear conocimiento acerca al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios y la vulneración a sus derechos constitucionales; es de resaltar que el tipo de investigación que se realizara es básica, conocida también como pura la misma tiene como finalidad la contribución de elementos teóricos; la investigación.

## **2.2. Diseño de la investigación**

Segun Namakforoosh (2005) El diseño de la investigación viene a ser un esquema u direccional para el desarrollo de la investigación (p.86) el mismo que permitirá la eficaz recolectar la información necesarios para corroborar lo que señalan los supuestos jurídicos; es de precisar que la presente investigación tendrá como diseño el modelo fenomenológico y la Teoría Fundamentada.

Para Galiano (2004) “El diseño fenomenológico es la perspectiva metodológica la cual tiene como pretensión resolver la problemática de la sociedad “(p.17). Asimismo se aplicara en la investigación la teoría fundamentada la cual según Strauss y Corbin (2002) “Vienen a ser teorías obtenidas de información de forma sistemática, son analizadas bajo el proceso de investigación; en este método la recolección, análisis que se generen guardan



vinculación entre las mismas. El elemento primordial de este método viene a ser la fundamentación” (p.13).

### 2.3. Caracterización de sujetos

En el preciso instante se hará una breve descripción de los sujetos que interactúan en la investigación.

Sujeto	Perfil académico	Perfil profesional
SUJETO 1	Profesional en la Carrera de Derecho - ABOGADO	Docente universitario especialista en derecho Laboral
SUJETO 2	Profesional en la Carrera de Derecho – ABOGADOS U OTRAS PROFESIONES	Docente universitario de universidad nacional y privada

Fuente: Propia

Los entrevistados han sido los siguientes:

#### Sujetos participantes

ENTREVISTADOS	PROFESION Y CARGO
Peralta Cabrera, Walter Cecilio	Abogado y Docente Universitario
Castro Rodríguez, Liliam Lesly	Abogada y Docente Universitario
Salinas Ruiz, Henry Eduardo	Abogado y Docente Universitario
La Torre Guerrero, Angel Fernando	Abogado y Docente Universitario
Wenzel Miranda, Eliseo Segundo	Abogado y Docente Universitario

Velarde Aliaga, Carlos Rafael	Abogado y Docente Universitario
Flores Medina, Eleazar Armando	Abogado y Docente Universitario
Castro Roldan, Luis	Abogado y Docente Universitario
Ponce Benites, Wiler Arturo	Ingeniero Industrial y Docente Universitario
Villafuerte Velasco, Miguel	Matemático y Docente Universitario

### Descripción de Expertos

EXPERTOS					
Nº	Cargo	Profesión	Grado	Institución	Datos Personales
1	Docente Universitario	Abogado (especialista en materia laboral)  C.A.L N°18705	Magister	Universidad Cesar Vallejo Lima - Este	Peralta Cabrera, Walter Cecilio
2	Docente Universitario	Abogada (especialista en materia laboral)  C.A.L N°43282	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Castro Rodríguez, Liliam Lesly
3	Docente Universitario	Abogado  C.A.L N° 26461	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Salinas Ruiz, Henry Eduardo
4	Docente Universitario	Abogado  C.A.L N° 50222	Magister	Universidad Cesar Vallejo	La Torre Guerrero, Angel Fernando
5	Docente Universitario	Abogado  C.A.L N° 24482	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Wenzel Miranda, Eliseo Segundo
6	Docente Universitario	Abogado  C.A.L N° 31093	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Velarde Aliaga, Carlos Rafael

7	Docente Universitario	Abogado C.A.L N° 0791	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Flores Medina, Eleazar Armando
8	Docente Universitario	Abogado C.A.L N° 8101	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Castro Roldan, Luis
9	Docente Universitario	Ingeniero Industrial Código de docente N° 054461	Magister	Universidad nacional Mayor de San Marcos	Ponce Benites, Wiler Arturo
10	Docente Universitario	Matemático Código de docente N° 074551	Magister	Universidad nacional Mayor de San Marcos	Villafuerte Velasco, Miguel

#### 2.4. Población y Muestra

La población viene a ser conjunto de elementos centro de análisis donde se desarrolla el trabajo de investigación asimismo la muestra es la parte representativa de toda la población en general los cuales formaran parte de la investigación.

#### 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Morone (s. f.) señala "Las pautas e material el cual utilizaremos para poder extraer al conocimiento. Siendo utilizado, entrevistas, observaciones y lo que permita acceder a la información necesitada" (p. 02). En la investigación se utilizara: la técnica de entrevista y análisis documental y como instrumentos la guía de entrevista y la ficha de análisis correspondiente.

## **Técnicas De Recolección De La Información:**

Siendo la técnica un conjunto directrices y procedimientos las cuales permitirán al investigador, señalar la relación con el objeto o sujeto de la investigación; es de precisar que en la presente investigación como técnica de recolección de datos se utilizara las entrevistas y análisis documental.

Siendo la entrevista un proceso de interrogar o formular preguntas al entrevistado con el fin de obtener sus saberes y perspectiva acerca del tema de investigación, con el proposito de captar los conocimientos respectos a la investigacion. (Namakforoosh, 2008, p. 139).

Del mismo modo, nos permitirá obtener información directa de expertos en el tema de investigación, que nos ayudara a respaldar nuestra investigación atraves se preguntas a los docentes universitarios de las universidades nacionales y particulares; asimismo a docentes universitarios abogados con especialidad en materia laboral para tener fundamentación más contundente en el tema a desarrollar sobre el Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios

Aunado a ello Ávila (2006) Precisa “La investigación documental es una técnica mediante por el cual se obtiene nuevos datos, en donde se describe, explica, analiza, compara, y critica el tema, mediante el análisis de fuentes de información vinculada al tema materia de la investigación. (p.50)

La recolección de datos es importante, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Lo que busca en el estudio cualitativo es obtener datos en relación al fenómeno, es decir suceso materia de estudio, lo cual se convertirá en información solida validera (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.396).

Para Monje, citado por Ramos: “En el proceso de recolectar de datos para una investigación se lleva a cabo mediante la utilización de métodos e

instrumentos, que coadyuven a lograr el fin anhelado por el investigador; empleando la observación, entrevista, análisis de casos y diversos medios para llegar a la meta propuesta (2014, p. 132).

Las técnicas e instrumentos realizados para la recopilación de los datos fueron las siguientes:

- 1) La entrevista, con juristas, expertos y especialistas en la materia de estudio, a fin de transmitir sus conocimientos, experiencias y aportes jurídicos, sociales y culturales.
- 2) Análisis de fuente documental, en la cual sirvió como guía y referencia en la fuente legal, social, jurídica, componentes elementales para alcanzar el objetivo planteado en la investigación.

### 2.5.1. Instrumentos

Los cuales se empleara en presente investigación son:

**Guía de entrevistas:** Las preguntas serán formuladas de manera abierta hacia los entrevistados, debido a que son especialistas en el ámbito laboral

**Ficha Documental:** Este instrumento nos permitirá analizar e interpretar la información teórica, en la presente investigación se analizara los recursos extraordinario de la acción de amparo Expediente: N° 3057 – 2013- PA/TC y el Casación: N° 8723 – 2015.

### 2.5.2. Validez y Confiabilidad

Para el desarrollo del trabajo de investigación ha sido validado los instrumentos a cargo de juicio de expertos.

**Tabla 3: Validación de instrumento**

VALIDADOR		ESPECIALIDAD
Morales Cauti Guisseppi Paul		Metodólogo
Castro Rodriguez Leslie Liliam		Temático
Chavez Sanchez Jaime Elider		Temático

Indicadores	ESCALA DE EVALUACION		
	Aceptable	Mínimamente aceptable	Inaceptable
Esta formulado con lenguaje comprensible.	3	0	0
Esta adecuado a las leyes y principios científicos.	2	0	0
Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.	3	0	0
Existe una organización lógica.	3	0	0
Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.	3	0	0
Esta adecuado para valorar las variables de las Hipótesis.	3	0	0
Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.	2	0	0
Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.	3	0	0
La estrategia responde una metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.	3	0	0
El instrumento muestra la relación entre los componentes de la Investigación y su adecuación al Método Científico.	3	0	0
Sumatoria	28	0	0

Analizado ello, el nivel de satisfacción de los expertos se obtuvo aplicando lo siguiente:

Satisfacción Máxima:

Numero de expertos: 3

$28/30 = 0.93$

Ítems de evaluación: 10

$0.93 * 100\% = 93\%$  de validez

## **2.6. Método de análisis de datos-**

El método de análisis de datos se ejecutara con la confirmación de la información sobre Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios, con el propósito de probar los supuestos de la investigación, persiguiendo un orden en lo personal y material para conseguir conceptualizar las categorías y subcategorías a través de esquemas y matrices con la finalidad de exponer las conclusiones.

### **2.6.1. Enfoque de la investigación-**

Esta es una investigación de enfoque cualitativo. La misma que busca explorar o describir el problema y posteriormente establecer teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2008, p. 8). En este trabajo se describirá la Estabilidad Laboral en razón a su labor como Docentes Universitarios

Esta investigación es de alcance explicativo. Los estudios explicativos se centran en explicar porque sucede los fenómenos físicos o sociales, las condiciones en que se manifiestan y la relación de las variables (Hernández *et al.* 2008, p. 95). En este trabajo se precisara la importancia de la Estabilidad Laboral en razón a su labor como Docentes Universitarios

## **2.7 Tratamiento de la información: Unidades temáticas. Categorización**

### **2.7.1 Unidades temáticas**

- A. Derecho al trabajo
- B. Derecho a la igualdad de derechos
- C. Docentes universitarios
- D. Principio de continuidad
- E. Principio de seguridad jurídica

## 2.7.2 Categorización

“Las categorías son conocimientos parte de la investigación; es necesario definir de forma clara, así como también clasificaciones básicas de conceptualización con los cuales se desarrollara” (Monje, citado por Ramos, 2014, p. 92).

Las categorías vienen a ser conceptos, experiencias, ideas, hechos relevantes y con significado. La cual son adquiridas mediante la aplicación de los instrumentos en la recolección de datos y se ejecutará en el proceso de codificación respecto a las ideas e información obtenida. En el siguiente cuadro se detallan las Categorías:

**Tabla 5: Categorización**

<b>Categorías</b>	<b>Sub categorías</b>	<b>Definición de las Categorías</b>
Derechos Humanos	-Dignidad -Dignidad de la Persona Humana	no existe ni puede existir dignidad humana sin libertad, justicia e igualdad; siendo estos valores indignos sino favorecieran la dignidad del ser humano
Derecho al trabajo	- Estabilidad laboral -Libertad de trabajo -Contrato de trabajo -Clases de contrato de trabajo -Principio de continuidad	El derecho a conservar su empleo, siempre que no exista una causa justificada que lo prohíba de aquel. Siendo este principio identificado como estabilidad en el empleo.
Docentes universitarios	-Tipos de relación contractual y modalidades. -Dedicación docente -Tendencia Internacional en referencia la dedicación docente	Personas profesionales que tiene como labor encomendada por parte de la universidad transmitir conocimientos académicos, moral y valores; son instrumentos para la formación de nuevos profesionales y asimismo asume la autoridad ejemplar para los estudiantes, aplicando los valores como: tolerancia hacia los demás, respeto entre todos y disciplina.



## **2.8 Aspectos éticos**

En la presente investigación se cumplirá con todas las normativas para proteger los derechos de autor, las citas de las referencias se ha desarrollado de acuerdo a lo señalado en el Manual de Estilo de APA.

De la autenticidad y objetividad en la recolección, análisis e interpretación de la información o datos. La presente investigación respetara totalmente las opiniones de las personas que han sido entrevistadas.

### **III. RESULTADOS**

## **Descripción de Resultados**

En esta parte se contrastara, analizara, y comentara los distintos resultados obtenidos en la investigación. Así mismo, para cuyo fin se hará el resultado de la legislación, doctrina, posición de docentes universitarios, las mismas que se confrontaran con los Objetivos de la investigación.

### **3.1. Resultados del análisis de la legislación nacional**

Objetivo General: Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes universitarios.

#### **Análisis de investigaciones**

##### **Descripción de la Fuente**

Ponce (2014) tesis titulada “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO de ciudad de Trujillo en el periodo 2011-2’13”.

#### **Consideraciones Generales**

[...]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.

#### **Conclusión**

Cabe resaltar que la conclusión del presente trabajo de investigación demuestra evidentemente una desnaturalización propia de la norma general de trabajo, que tiende a ser congruente con los lineamientos propios del Derecho Laboral, y que debe ser considerada ya que pese a que el docente contratado se encuentra en un régimen especial, no deja de ser un trabajador.

## **Descripción de la Fuente**

Carbajal (2015) tesis titulada “Estabilidad Laboral y contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado- 2014”.

## **Consideraciones Generales**

[...] Los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en la estabilidad laboral, que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. El establecimiento de un sistema que garantice una protección contra el despido arbitrario del trabajador que no es necesariamente la indemnización, el Tribunal Constitucional ha ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta.

## **Conclusión**

Del mismo modo, se puede aseverar que la reforma laboral traía consigo la figura de la contratación temporal, y está entendida como una forma opcional, pero en la actualidad ha acarreado desventajas entre los trabajadores, ya que es el empleador quien escoge la forma de contratación, tanto el comienzo y fin de la relación laboral, evidenciando una clara desigualdad en cuanto al ingreso de los trabajadores, si bien tienen una misma categoría ocupacional están en una distinta modalidad contractual.

## **Análisis de Doctrina**

### **La Dignidad de la Persona Humana**

#### **Autor**

Fernández F. (1992) El sistema constitucional español. Madrid. España. Dykinson.

#### **Descripción**

“no existe ni puede existir dignidad humana sin libertad, justicia e igualdad; siendo estos valores indignos sino favorecieran la dignidad del ser humano” (p.505).

#### **Análisis de la Doctrina**

La Dignidad es entendida como aquella posesión inmaterial de mayor valor que posee el ser humano

## **Dignidad**

### **Autor**

Kant, I. (1785) Fundamentación de la metafísica de las costumbres. San Juan de Puerto Rico, Edición de Pedro M. Rosario Barbosa.

### **Descripción**

“Lo que tiene un precio puede ser reemplazado por algo equivalente; lo que por el contrario se eleva por encima de todo precio y, por tanto, no admite un equivalente, tiene dignidad” (p.47).

### **Análisis de la Doctrina**

De acuerdo a lo citado se puede entender de manera clara que hay una distinción entre las cosas y las personas ya que por lo expuesto el autor precisa que las cosas tienden a reemplazarse por otras del mismo valor, pero las personas no, ya que tienen un valor intrínseco llamado dignidad.

## **Trabajo**

### **Autor**

Alonso, M. (1975) Curso de Derecho del trabajo. Barcelona, España, Editorial Ariel.

### **Descripción**

“expresión del intelecto creador del ser humano, en cuyo don se transforma cosas y las dota de un mayor valor, por la actividad desarrollada en ella”. (p.45).

### **Análisis de la Doctrina**

Desde un punto de vista conceptual el trabajo es entendido como aquella actividad humana esencial como medio de subsistencia del ser humano, direccionada a usar y transformar las fuerzas naturales y generar bienes y servicios.

### **Principio de Continuidad**

#### **Autor**

Carrillo M. (2001) La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo. Lima.

#### **Descripción**

“no existe ni puede existir dignidad humana sin libertad, justicia e igualdad; siendo estos valores indignos sino favorecieran la dignidad del ser humano” (p.505).

#### **Análisis De La Doctrina**

En este sentido se puede considerar que el trabajador debe en primer lugar adquirir la estabilidad, estando la estabilidad de entrada supeditada al cumplimiento de los elementos legales.

## **Análisis de Normas**

### **Norma**

Constitución Política del Perú de 1979.

### **Contenido Literal**

#### **Artículo 49**

“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

### **Interpretación**

El Estado reconocía las dos modalidades de estabilidad (de entrada y de salida).

### **Norma**

Constitución Política del Perú de 1993.

### **Contenido Literal**

#### **Artículo 27**

“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

### **Interpretación**

Solo se regulo constitucionalmente la estabilidad de salida

### **Norma**

Constitución Política del Perú de 1993

### **Contenido Literal**

Artículo 22.- “El trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona”

### **Interpretación**

El trabajo es un deber y un derecho de la persona.

## **Análisis Jurídico**

El trabajo es una herramienta que permite subsistir y bienestar en sus necesidades del trabajador como de su familia.

## **Análisis de la Jurisprudencia**

### **Sentencia del Tribunal Constitucional**

#### **Libertad de Trabajo**

#### **Expediente N° 008- 2003 AI/TC**

#### **(Fundamento 26)**

Establecida en el inciso 15) del artículo 2° de la Constitución, se formula como el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ella. Para tal efecto, dicha facultad auto determinativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello es que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público.

## **Análisis de la Jurisprudencia**

La Constitución asegura el derecho de optar, a condición de que sea lícita, por alguna actividad de carácter intelectual y/o física, con el objeto directo o indirecto de obtener un provecho material o espiritual; tal atributo se extiende a la potestad de posteriormente cambiar o cesar en dicha labor.

#### **Derecho al Trabajo**

#### **Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 1124-2001-AA/TC**

#### **(Fundamento 12)**

*“El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional 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.** Aunque no resulta*



*relevante para resolver la causa, cabe precisar que, 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; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. 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.”*

## **Análisis de la Jurisprudencia**

En el presente caso lo que plantea el TC es que se deba respetar el contenido esencial del trabajo, del cual se infiere a tener acceso a un trabajo y el derecho a no ser despedido sin causa justa.

### **El Trabajo**

#### **Corte Suprema**

#### **Casación Nº 8723 - 2015**

#### **(Considerando 18)**

*“En el caso concreto se aprecia que el accionante tuvo vínculo laboral con la demandada mediante contrato de trabajo modal por más de quince años; no obstante, que no se ha demostrado que en el periodo en que laboró el actor se haya convocado a concurso público de méritos a fin de acceder a la condición de Profesor Ordinario [...] este Supremo Tribunal considera de suma importancia exhortar a la Universidad demandada realice en el corto plazo convocatoria de concurso público de méritos a fin de que los docentes contratados a plazo fijo puedan acceder a la carrera docente, pues de no ser así, además de **vulnerarse la dignidad del trabajador que se vería sometido a la precariedad en su forma contratación, también se vería vulnerado la propia vocación constitucional de protección al derecho a la estabilidad en el trabajo prevista en el artículo 24º de la Carta Política.**” El subrayado es nuestro.*

## **Análisis de la Jurisprudencia**

De la presente Casación, es preciso resaltar de que esta Ley especial para los Trabajadores Docentes Universitarios, vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral, ya que no respeta que se haya superado el plazo máximo permitido para la celebración de contratos determinados, según la Ley Laboral (D.L. 728), desde mi punto de vista el régimen laboral de los docente universitarios está siendo aplicado sin respetar los Derecho Fundamentales, sin considerar nuestra Carta magna y dejando de lado los principios que sustentan un sistema democrático y social de derecho en el que debe primar la dignidad de la persona, en corolario esta Ley es limitativa de los Derechos Laborales de los Trabajadores Docentes.

## **Análisis de Posición de Expertos**

**Objetivo General: Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes universitarios**

**Pregunta N°1:** ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?

Peralta (2017) sostiene:

En cuanto nos referimos a la contratación de docentes, considero que se está haciendo un mal uso de la Ley y se está vulnerando su Derecho Laboral de Estabilidad.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

No, dado que vulnera sus derechos a la Estabilidad Laboral, a la remuneración.

Salinas (2017) afirma:

Considero que mientras cumplamos con los requisitos para el ejercicio de la docencia y no haya una evaluación injusta, la Ley no perjudica la Estabilidad, el

problema estaría si se hacen evaluaciones malintencionadas ya que la Ley Universitaria busca es meritocracia.

La Torre (2017) señala:

Considero que vulnera el Derecho al trabajo.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

Dese mi punto de óptica considero que se están vulnerando algunos Derechos Laborales como al ejercicio de la docencia por edad, la estabilidad laboral de docentes.

Velarde (2017) sostiene:

La Ley Universitaria busca que se mejore la calidad educativa y la competitividad académica de sus docentes, en cuanto a los derechos laborales se evidencia vulneración a la Estabilidad Laboral en aquellos docentes contratados, la limitación del ejercicio de la docencia ordinaria al cumplir los 70 años.

De igual manera Flores (2017) afirma:

La nueva Ley Universitaria tiene como finalidad elevar el nivel académico y profesional de los Docentes Universitarios. En el caso de los Derechos Laborales se establece Limitaciones en comparación con la anterior Ley.

Castro (2017) señala:

No, es evidente de que existe vulneración referida al Derecho a la Estabilidad Laboral y a la desigualdad en cuanto a la remuneración.

Ponce (2017) sostiene:

No, considero que la Ley Universitaria y el Sistema Laboral son un grave problema, ya que nosotros como trabajadores docentes nos encontramos desprotegidos, el sistema laboral ha creado regímenes que afectan la estabilidad del trabajador.

Villafuerte (2017) señala:

No, considero que el Derecho a la Estabilidad Laboral se vulnera por los regímenes que fija la Ley Universitaria.

**Pregunta N°2: ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?**

Peralta (2017) sostiene:

No, este régimen especial no está respetando el plazo máximo de 5 años, en los casos de contratación temporal, ya que infringiría el límite para celebrar contratos sujetos a modalidad.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

No, dado que puede ser que la Universidad solicite se practique una evaluación y no se ratifique a los docentes.

Salinas (2017) afirma:

Considero de que la Ley debería respetar el plazo máximo de los 5 años y dar Estabilidad Laboral a los docentes Universitarios, ya que es un Derecho de todo trabajador.

La Torre (2017) señala:

No, porque en la práctica los separan antes de los 5 años.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

No, dado que este régimen especial de trabajo no se encontraría en armonía con la norma general de trabajo, la cual si asegura la Estabilidad del trabajador.

Velarde (2017) sostiene:

No, dado que en la práctica existen muchos docentes laborando por un tiempo que va más allá del plazo máximo permitido por Ley, para celebrar contratos sujetos a modalidad.

De igual manera Flores (2017) afirma:

La Ley recién está vigente desde el año 2014 y todavía no se está ejecutando este plazo establecido por la Ley.

Castro (2017) señala:

No, porque es la universidad quien de forma discrecional se encarga de las ratificaciones de los docentes, y este régimen es limitativo del Derecho de Estabilidad Laboral.

Ponce (2017) sostiene:

No, la Ley Universitaria no respeta el plazo de los 5 años para adquirir la Estabilidad Laboral, esta Ley no protege el trabajador docente.

Villafuerte (2017) señala:

No, la Ley Universitaria no está respetando el plazo de los 5 años para obtener la Estabilidad Laboral.

**Pregunta N°3: ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los Derechos Constitucionales de los docentes universitarios?**

Peralta (2017) sostiene:

No cuando nos referimos a la Estabilidad Laboral del docente, ya que para que el docente adquiera dicha Estabilidad, deberá aprobar un concurso público de méritos y de esta forma llegar a la condición de docente ordinario.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

No, dado que no se ejerce la Estabilidad Laboral docente.

Salinas (2017) afirma:

Exceptuando el tema de la edad, me parece que es una norma que busca mejorar la calidad educativa, generar meritocracia, tal es así que la Ley incentiva a los docentes que se inclinen al área de investigación.

La Torre (2017) señala:

No, porque restringe los años de trabajo.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

No al referirnos al Derecho de Estabilidad del docente, porque este no se estaría respetando.

Velarde (2017) sostiene:

No respecto del Derecho a la Estabilidad Laboral del trabajador docente, podemos evidenciar que viene siendo vulnerado, cuando las universidades no convocan a concurso, aun cuando existan trabajadores que han superado hasta 7 años laborando en la institución.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Hay Derechos Constitucionales relacionados al trabajo que no se respetarían como la Continuidad y la Estabilidad Laboral.

Castro (2017) señala:

No, debido a que el trabajador docente no puede hacer uso de la Estabilidad Laboral.

Ponce (2017) sostiene:

No, considero que la Ley Universitaria si vulnera nuestros derechos como trabajador docente, debido a que la Estabilidad Laboral no se estaría protegiendo.

Villafuerte (2017) señala:

No, porque la Estabilidad Laboral que se encuentra regulado por la Ley Laboral, esta puesta de lado de manera abusiva por parte del Legislador.

**Objetivo Especifico 1: Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de Salida.**

**Pregunta N°4: ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?**

Peralta (2017) sostiene:

No, considero que la Ley debería entregar la labor de evaluar a un ente aislado de la universidad que de manera imparcial desarrolle el proceso.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

No, ya que aún no se ha establecido un proceso transparente.

Salinas (2017) afirma:

En el caso de que un docente sea retirado por el proceso de evaluación, tiene que motivarse acorde con las Leyes Laborales, ya que la Norma Constitucional protege contra el despido arbitrario.

La Torre (2017) señala:

Sí, porque ello ayuda a una mejora continua.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

No, debido a que las evaluaciones son realizadas por el empleador quienes tendrían en sus manos evaluar y tomar la decisión de separar al docente.

Velarde (2017) sostiene:

No, ya que existe una ineficiencia en cuanto al proceso de evaluación, el cual queda en manos del empleador y que se presta para poner al trabajador en una situación de desventaja.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Considero que las evaluaciones docentes deben tener la finalidad de buscar mejoras en el trabajo y servicio docente. No deben ser evaluaciones para sancionar, sino para mejorar el servicio y capacitar.

Castro (2017) señala:

No, ya que es evidente de que la Ley a la fecha no ha tomado en cuenta la transparencia en cuanto al proceso de evaluación.

Ponce (2017) sostiene:

No en cuanto a las evaluaciones, considero que esta medida no se desarrolla de forma imparcial, ya que es la misma institución la que decide la separación.

Villafuerte (2017) señala:

No, si bien es cierto se busca que este proceso evidencie el nivel académico, por otro lado al no fijarse un proceso transparente no permitiría el desarrollo laboral pleno del trabajador docente.



**Pregunta N°5: ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?**

Peralta (2017) sostiene:

Si, ya que la Estabilidad Laboral es una garantía Constitucional y la Ley Laboral ha especificado el plazo máximo de 5 años para obtener el Derecho a la Estabilidad Laboral.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

Si, dado que los docentes se les vulneraría su Derecho al Principio de Continuidad Laboral.

Salinas (2017) afirma:

Desde mi punto de vista debería haber evaluaciones constantes que permitan la capacitación y evidenciar si se puede mejorar para seguir en la carrera docente y no buscar a través del conformismo una situación de estable.

La Torre (2017) señala:

Sí, porque ellos deberían de ser capacitados, mediante una mejora continua.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

Si, se estaría evidenciando la vulneración al Derecho de Estabilidad del docente universitario, ya que ha superado el plazo formal que la Ley ha previsto.

Velarde (2017) sostiene:

Si, debido a que se vulneraría el Derecho de Estabilidad Laboral de los docentes ya que no se está respetando el plazo máximo que establece la norma laboral.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Si, se vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral, porque es un Derecho Humano y Constitucional que tiene que protegerse. Se debe generar un sistema adecuado de ingreso y constante capacitación a los docentes.

Castro (2017) señala:

Si, se estaría vulnerando el Derecho a la Estabilidad Laboral, porque ya se ha superado el plazo legal establecido para alcanzar la Estabilidad de los docentes universitarios.

Ponce (2017) sostiene:

Sí, porque la Estabilidad Laboral es un Derecho Constitucional y el Estado lo promueve y se encuentra protegido por la norma laboral.

Villafuerte (2017) señala:

Si, por el motivo de que no se estaría respetando la Estabilidad Laboral.

**Pregunta N°6: ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco Constitucional?**

Peralta (2017) sostiene:

No, debido que la separación se da en casos de falta grave, según la Ley Laboral y esta a su vez debe ser fundamentada.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

No, ya que debe de encontrarse motivada la separación por falta grave.

Salinas (2017) afirma:

Desde mi punto de vista el docente debería tener Derecho a su capacitación y en los casos de despido arbitrario si se incurriría en contravención de la Constitución.

La Torre (2017) señala:

En teoría sí, pero en la práctica no, porque se evite su cumplimiento.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

No, la normatividad laboral establece que el respaldo en casos de separación es por la comisión de falta grave incurrida por el trabajador.

Velarde (2017) sostiene:

No, dado que la norma Constitucional da protección a los trabajadores en los casos de despido arbitrario y la norma general señala que solo se puede separar a un trabajador por falta grave.

De igual manera Flores (2017) afirma:

La actual Constitución protege a los trabajadores contra el despido arbitrario, se estaría produciendo una contradicción con el derecho a una buena educación que necesitan los estudiantes.

Castro (2017) señala:

No, ya que esta medida se da por la comisión del trabajador de falta grave.

Ponce (2017) sostiene:

No, según la norma laboral estas solo se dan cuando se incurre en una falta grave.

Villafuerte (2017) señala:

No, ya que la Ley Laboral señala que solo opera por falta grave.

**Pregunta N°7: ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley Universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al Derecho de Estabilidad Laboral?**

Peralta (2017) sostiene:

No, en este caso se le negaría al docente el ejercicio de la carrera docente.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

No, ya que el docente pierde el ejercicio de la carrera docente por evaluaciones que no se han logrado demostrar su transparencia.

Salinas (2017) afirma:

Creo que las medidas están bien siempre que el docente cumpla con los requisitos para el ejercicio de la docencia.

La Torre (2017) señala:

No, porque la Estabilidad Laboral se encuentra en forma tácita y no expresa en nuestra carta magna.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

No, porque las medidas no reúnen la transparencia que necesitan las evaluaciones, porque estas evaluaciones no se podrían considerar que son totalmente transparentes.

Velarde (2017) sostiene:

No, estos procesos que no cuentan con la claridad debida, no deberían negar a un docente el ejercicio de la carrera docente.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Estas medidas no tienen relación con la Estabilidad Laboral, se realizan para que el servicio docente mejore el servicio de los estudiantes.

Castro (2017) señala:

No, dado que las evaluaciones no tienen una total transparencia.

Ponce (2017) sostiene:

No, las evaluaciones no son en su forma transparentes.

Villafuerte (2017) señala:

No, porque se evidencia una falta de transparencia en el proceso de evaluación.

**Pregunta N°8: En la Casación N° 8723–15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por somerle a una contratación precaria; así mismo su Derecho de Estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la Constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen Laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando Derechos Constitucionales?**

Peralta (2017) sostiene:

Si, ya que esta Ley Universitaria no precisa el cumplimiento para la realización de las convocatorias para la plaza de docente ordinario.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

Si, ya que no se respetan los principios del Derecho de trabajo, en este caso la norma favorable al trabajador docente y razonabilidad, porque se vulnera la dignidad del docente.

Salinas (2017) afirma:

Si, debo señalar que nuestro ordenamiento, debe estar acorde con los Derechos Fundamentales, Constitucionales de toda persona, no siendo una excepción una norma especial.

La Torre (2017) señala:

Si, evidentemente en este sentido considero de que la falta de convocatoria docente, si estaría vulnerando la dignidad del trabajador y su Estabilidad en el trabajo

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

Si, evidentemente la falta de convocatoria a concurso docente estaría vulnerando el Derecho de Estabilidad en el trabajo.

Velarde (2017) sostiene:

Si, desde mi perspectiva considero que todo régimen laboral debe estar en total armonía con nuestra carta magna y norma laboral, ya sean especiales, en este sentido existe una vulneración al no convocarse a concurso docente.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Si, actualmente al no convocarse a concurso docente se generan mecanismos de contradicción inadecuado y son realizados por las universidades públicas.

Castro (2017) señala:

Sí, estoy totalmente de acuerdo que se vulnera Derechos Constitucionales, como el trabajo y Estabilidad, a través de la no convocatoria docente, se evidencia su ilegitimidad al vulnerar Derechos Fundamentales.

Ponce (2017) sostiene:

Si, el régimen no tiene parámetros que fijen el respeto por los derechos Constitucionales.

Villafuerte (2017) señala:

Si, existe una vulneración directa a la dignidad del trabajador, por ende este régimen no sería legítimo.

**Pregunta N°9: ¿La contratación bajo distintos regímenes laborales genera una desvalorización al Principio de Continuidad Laboral?**

Peralta (2017) sostiene:

Si, toda vez que por la existencia de distintos regímenes laborales, algunos de los docentes tienen más Derechos sobre otros, siendo notoria una desigualdad.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

Si, más aún cuando el trabajador no adquiere Seguridad Jurídica.

Salinas (2017) afirma:

Sí, desde mi punto de vista es algo que se debería solucionar, debería haber una sola línea de carrera basada en la meritocracia.

La Torre (2017) señala:

Si, por cuanto se desnaturaliza los contratos de trabajo.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

Si, la existencia de los distintos regímenes laborales genera una desigualdad de derechos y remuneración, entre los docentes universitarios.

Velarde (2017) sostiene:

Si, considero que debería existir un solo régimen laboral para los docentes universitarios, para evitar la desigualdad.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Efectivamente la existencia de distintos regímenes laborales donde algunos trabajadores docentes tienen más Derechos sobre otros genera desigualdad y discriminación.

Castro (2017) señala:

Si, evidentemente desvaloriza, ya que existe desigualdad por los distintos regímenes laborales existentes.

Ponce (2017) sostiene:

Si, los distintos regímenes laborales no reflejan la igualdad que debe existir entre los docentes.

Villafuerte (2017) señala:

Sí, hay una desigualdad entre los trabajadores docentes, que es producto del Legislador que ha creado distintos regímenes laborales, no beneficiando ni al trabajador, ni al empleador.

**Pregunta N°10: ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?**

Peralta (2017) sostiene:

No, dado que el trabajador no tiene llega a tener Derecho a su Estabilidad Laboral.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:



No, al contrario se vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral.

Salinas (2017) afirma:

No, considero que debería haber un régimen único, lo que ocurre al haber distintos regímenes laborales es que genera distintos sueldos, lo cual genera desigualdad.

La Torre (2017) señala:

No, porque ello origina que los empleadores utilicen el contrato que mejor le favorece.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

No, la contratación por periodos temporales, no genera Estabilidad en el trabajador docente, vulnerando de esta manera la Estabilidad Laboral de Salida.

Velarde (2017) sostiene:

No, de ninguna manera, estos tipos de contratación menoscaban el Derecho a la Estabilidad Laboral de Salida del trabajador docente.

De igual manera Flores (2017) afirma:

No se respeta el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida porque hay contratos y concursos por corto periodo de tiempo. Se le vuelve a hacer concursar por varios años.

Castro (2017) señala:

No, desde mi punto de vista considero que se está vulnerando la Estabilidad Laboral de Salida del trabajador docente.

Ponce (2017) sostiene:

No se respeta el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida

Villafuerte (2017) señala:

No, esta forma de contratación solo vulnera la Estabilidad Laboral de Salida del docente.

**Pregunta N°11: ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?**

Peralta (2017) sostiene:

La considero inadecuada al no respetarse el plazo máximo establecido por la Ley Laboral para la contratación temporal, los trabajadores docentes deberían ser estables.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

No, deberían ser considerados trabajadores estables.

Salinas (2017) afirma:

No, considero que debe haber una sola línea de carrera y que en base a su meritocracia ganen lo mismos Derechos.

La Torre (2017) señala:

No, porque origina una debilidad en su contratación.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

No, Considero de que al superarse el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida, ya no sería adecuada la contratación en un régimen que no le garantice Estabilidad.

Velarde (2017) sostiene:

No, desde mi punto de vista creo que el trabajador docente debe adquirir Estabilidad conforme lo establecen las Normas Laborales.

De igual manera Flores (2017) afirma:

No, debe existir un solo régimen laboral para todos los docentes universitarios.

Castro (2017) señala:

No, ya que se evidencia desigualdad e inadecuada también por vulnerar la Estabilidad Laboral de Salida.

Ponce (2017) sostiene:

No, sería inadecuada por no respetar la Estabilidad Laboral de Salida

Villafuerte (2017) señala:

No, desde mi punto de vista al no respetarse la Estabilidad Laboral de Salida sería inadecuada la contratación.

## **Análisis de Posición de Expertos**

### **Objetivo General**

**Pregunta Nº 1: ¿Cree usted que la Ley Universitaria Nº 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?**

Los entrevistados coinciden en señalar que la Ley Universitaria Nº 30220, como régimen especial, estaría vulnerando los derechos a la Estabilidad Laboral y a la remuneración de los trabajadores docentes, ya que las universidades están haciendo mal uso de la Ley, ya que unos trabajadores docentes tienen más derechos sobre otros.

**Pregunta Nº 2: ¿Considera usted que la Ley Universitaria Nº 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?**

Los entrevistados coinciden de forma unánime en considerar que el régimen especial en el que se encuentra los docentes universitarios, estaría vulnerando la Estabilidad del trabajador docente al no respetar el plazo máximo que tiene permitido por Ley el empleador para celebrar contratos sujetos a modalidad, aun cuando se encuentra establecido en la Ley Laboral.

**Pregunta N° 3: ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?**

Se puede precisar que no se ejerce la Estabilidad Laboral, en el mismo sentido no respetándose derechos constitucionales, dado que se vulnera derechos constitucionales relacionados al trabajo como la Continuidad Laboral Y Estabilidad Laboral y estos porque que la Ley no precisa el cumplimiento de las convocatorias docentes a plazas ordinario, que debe desarrollar las universidades, estando a criterio del empleador, que muchas veces perjudica la dignidad del trabajador docente al estar inmerso en una contratación precaria por la falta del mismo.

**Objetivo Específico N°1**

**Pregunta N° 4: ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo pleno de los docentes universitarios?**

Los entrevistados en su mayoría coinciden en señalar que no se permite un desarrollo pleno a los docentes universitarios, toda vez que aún no se ha establecido un proceso transparente; aunado a ello señalan que las medidas que se establezcan deben estar fijadas en buscar mejoras tanto para los docentes la capacitación como para la institución mejorar el servicio, y no para sancionar.

**Pregunta N° 5: ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no**

**hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?**

Los entrevistados coinciden en señalar que evidentemente se vulnera el Derecho al Principio de Continuidad Laboral, siendo este un derecho humano y constitucional que tienen que ser protegido, siendo adecuado un sistema de ingreso y continua capacitación a los docentes para que desarrollen un mejor rendimiento en el ejercicio de sus labores, debiendo respetarse el plazo legal de los 5 años que señala la Ley Laboral, para adquirir la Estabilidad Laboral.

**Pregunta Nº 6: ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?**

Los entrevistados coinciden en que la separación de la docencia debe de encontrarse motivada por falta grave, tal como señala la Ley Laboral del Trabajo, en este sentido debería de evaluarse si se incurre en casos de despido arbitrario, ya que la Constitución da protección a los trabajadores.

**Pregunta Nº 7: ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?**

Los entrevistados coinciden en señalar que el proceso de evaluación y separación no contribuye con la protección al Derecho de Estabilidad Laboral, dado que el trabajador pierde el ejercicio de la carrera docente por evaluaciones que no se han logrado demostrar su transparencia.

**Objetivo Específico Nº2**

**Pregunta Nº 8: En la casación Nº8723-15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por someterse a una contratación precaria; así mismo su Derecho de Estabilidad en el trabajo, consagrado en**

**el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?**

Los entrevistados coinciden en indicar que efectivamente este régimen al cual se encuentran sometidos los docentes estarían vulnerando Derechos Constitucionales tales como la dignidad del trabajador, Estabilidad en el trabajo, al no convocarse a concurso docente, ya que se generarían mecanismos de contratación inadecuados.

**Pregunta N° 9: ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?**

Los entrevistados coinciden que existe una desvalorización al Principio de Continuidad Jurídica, toda vez que el trabajador no adquiere seguridad jurídica, esto debido a que la existencia de los distintos regímenes laborales genera desigualdad y discriminación, ya que unos trabajadores docentes tienen más Derechos sobre otros.

**Pregunta N° 10: ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de salida?**

Los entrevistados coinciden en que no se respeta el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida, por existir contratos y concurso que se dan por corto periodo de tiempo y volviendo a hacer concursar a los trabajadores, originando que el empleador utilice el contrato que mejor le favorece.

**Pregunta N° 11: ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?**

Los entrevistados coinciden en que no es adecuado, toda vez que al superarse el tiempo legal que señala la Ley Laboral, deben ser considerados trabajadores estables; así mismo, se hace precisión en que debería existir un solo régimen laboral para los docentes universitarios, de esa forma asegurándoles igualdad de derechos.

## **IV. DISCUSIÓN**



## **4.1 Aproximación al objeto de estudio**

En esta etapa del trabajo de investigación se contrastaran los resultados obtenidos a partir de las fuentes consultadas: legislación, doctrina, posición de docentes universitarios a través de la entrevista aplicada, respecto del Análisis de la Ley Universitaria N°30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios. Así mismo se estructurara y describirá las discusiones de los resultados, con relación a los Objetivos y Supuestos planteados en la investigación.

### **Discusión N° 1**

**Objetivo General: Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los Docentes Universitarios.**

#### **Discusión de antecedentes:**

Carbajal (2015) en su tesis para optar el grado Académico de Magister titulada “Estabilidad Laboral y contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado- 2014”, presentada en su casa de estudios Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú, el tesista al concluir con su investigación llego a la conclusión de que:

[...] Los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en la estabilidad laboral, que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. El establecimiento de un sistema que garantice una protección contra el despido arbitrario del trabajador que no es necesariamente la indemnización, el Tribunal Constitucional ha ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta

Del mismo modo, se puede aseverar que la reforma laboral traía consigo la figura de la contratación temporal, y está entendida como una forma opcional, pero en la actualidad ha acarreado desventajas entre los trabajadores, ya que es el empleador quien escoge la forma de contratación, tanto el comienzo y fin de la relación laboral, evidenciando una clara desigualdad en cuanto al ingreso de

los trabajadores, si bien tienen una misma categoría ocupacional están en una distinta modalidad contractual.

En este sentido, los trabajadores docentes son víctimas de las desventajas de nuestro actual sistema laboral, por medio del régimen laboral especial para los docentes universitarios que se cubre con su fin que es la calidad universitaria, olvidándose de considerar los Principios y normas generales del Derecho Laboral y desconociendo la Constitucionalidad del Estado que defiende a la Persona Humana y a su dignidad, constituyéndose en su fin Supremo.

Iglesias (2016) en su tesis para optar el título profesional de abogado titulada “Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente huatuco”, presentada ante su casa de estudios Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú, el tesista al término de su investigación recomendó que:

[...]El derecho al trabajo consagrado en el Artículo 22 de la Constitución del Estado, refiere que *“el trabajo es un deber y un derecho”*. Por lo que consideramos que el Tribunal Constitucional debería hacer una interpretación sujeta a la protección de los Derechos Constitucionales en base del bienestar social y un medio de realización de la persona, por lo que el Estado debe garantizarlo en su totalidad, porque el hombre adquiere su sustento en su trabajo y brinda bien estar a su familia, siendo ello así, también el artículo 27° indica que la ley otorga al *“trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*, por lo que considero que esta protección no solo debería ser contra el despido arbitrario, sino en protección de todas las formas de despido que lesionen derechos y solo tener un carácter resarcitorio (indemnización) sino también restitutivo (reposición) en consecuencia se protege así el derecho a la estabilidad laboral.

En este sentido, se puede resaltar que de la investigación realizada al precedente “huatuco” se determinó que vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, ya que a partir del llamado trato diferenciado, se restringe a los trabajadores de un mismo régimen laboral a la continuidad del vínculo laboral, cuando el Estado es empleador.

Del mismo modo, en el caso de los trabajadores docentes se puede señalar de que hay posiciones discrepantes que pueden ser tomadas desde una posición por el TC en razón de intereses, ya sean políticos, los cuales de una forma llamada “legal” vulneran derechos, en ese sentido la Ley Universitaria da privilegios a algunos docentes sobre otros, lo cual no resulta razonable desde cualquier punto de vista, nos referimos a que no todos los docentes tienen los mismos derechos de alcanzar Estabilidad Laboral, de esta forma se puede señalar que existen hechos que al no encontrarse previstos en la legislación especial no pueden ser aplicados, siendo desde mi punto de vista una medida atentatoria a los Derechos Constitucionales, ya que en estos casos debería aplicarse las normas de carácter general, basadas en los principios que inspiran el Derecho Laboral.

#### **Discusión interna:**

Para Alonso, M. (1975) el Trabajo es “expresión del intelecto creador del ser humano, en cuyo don se transforma cosas y las dota de un mayor valor, por la actividad desarrollada en ella”. (p.45).

Desde un punto de vista conceptual el trabajo es entendido como aquella actividad humana esencial como medio de subsistencia del ser humano, direccionada a usar y transformar las fuerzas naturales y generar bienes y servicios.

Toyama J. (2008) “La estabilidad es la protección normativa que se activa contra posibilidades de terminación de la relación laboral; buscando como resultado la vigencia del contrato de trabajo y que aquel no se extinga por motivo no establecida en la legislación”. (p.30).

Así mismo, la causa de la estabilidad laboral encuentra su respaldo en el principio de continuidad que proviene del principio protector, en otras palabras, se busca que el contrato de trabajo alcance la mayor duración posible a favor del trabajador.

### **Discusión personal:**

De lo expresando por los entrevistados han coincidido en señalar que efectivamente existiría una vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral, debido a que este régimen no está respetando el Derecho a la Estabilidad Laboral de Salida, el mismo que se encuentra consagrado en el Artículo 27º de la constitución, al no respetarse el plazo máximo legal permitido de 5 años para obtener Estabilidad Laboral de esta manera contraviniendo el Principio de Continuidad Laboral y contribuyendo de esta manera a perjudicar la dignidad del trabajador docente al encontrarse bajo una contratación precaria, por considerar el criterio del empleador para los concursos de convocatoria docentes a plazas como ordinario.

Aunado a ello, desde mi punto de vista el régimen especial en el que se encuentran los trabajadores docentes al no garantizar la Estabilidad Laboral de Salida, estaría sometiéndoles a una forma inadecuada y poco aceptable de contratación, toda vez que no prevé aquellas figuras legales existentes en el marco laboral, las mismas que de su mal uso, sea irregular o ilegal podría enmarcar entre los supuestos de desnaturalización, en este caso sancionar al empleador, el cual no se podría porque para el caso de trabajadores docentes no existe los contratos indeterminados, por ende no se desplegaría los efectos del mismo,

### **Discusión Nº 2**

**Objetivo Específico 1: Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de Salida**

### **Discusión de antecedentes:**

De la mismo forma, Quiloango (2014), en su trabajo de investigación tesis titulada “La estabilidad en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la Republica y el Código del Trabajo vigente”, presentada

en su casa de estudios Universidad Central Del Ecuador. Quito – Ecuador, en este caso la propuesta que señala el tesista resalta que:

[...] El ordenamiento jurídico de Ecuador de 1938, contienen normas que buscan estar actualizadas, sin embargo es obsoleta, ya que el razonamiento es que no se encuentra acorde con la realidad actual de los trabajadores nacionales, y teniendo en cuenta la constitución ecuatoriana, convenios y tratados internacionales, reconocidos y ratificados, se deben reformar la normatividad laboral, la misma que busque que se garanticen a los trabajadores una estabilidad laboral, con el único fin de que los proyectos de vida de los trabajadores se concluyan a mediano o largo plazo, del mismo modo evitar el abuso arbitrario del empleador, respecto de la terminación de la relación contractual laboral.

En este sentido, en el actual desarrollo de la vigente Ley Universitaria N° 30220, está vulnerando la estabilidad de los trabajadores docentes, ya que no se les está dando la debida protección a su derecho constitucional de estabilidad laboral de salida, ya sean porque al momento de diseñar este régimen especial para los trabajadores docentes no se tuvo en cuenta la realidad por la que está pasando la educación universitaria en nuestro país y a su vez sin considerar la plena armonía que debe tener las leyes especiales con nuestro Ordenamiento Jurídico, los cuales amparan e inspiran los Principios de nuestro Estado Constitucional de Derecho.

La Universidad de Buenos Aires (2014), en la revista Digital titulada “Carrera Y Formación Docente” presentada por La Universidad De Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina, señala que:

[...] Es el personal docente que desde las aulas de clase diariamente, sostiene la autonomía universitaria, siendo los mismos quienes buscan mantener, fortalecer y alcanzar la excelencia académica, siendo irónico ver que hoy en día observan que su esfuerzo, sin importar el cargo y el tipo de dedicación no guarda coherencia, no se le presta relevancia, en el momento que la Universidad prescinde de sus servicios ya sea al perder un concurso o al resultar desplazado por otro docente.

Así mismo, cabe señalar que es un ejercicio abusivo por parte de la Ley Universitaria N°30220, trate de imponer la Autonomía encima de los Derechos legítimos de los docentes universitarios, permitiéndome observar y tener una

visión clara sobre el asunto de investigación, manifestando que la estabilidad laboral no se constituye en un obstáculo para la autonomía universitaria, sino esta última, se presenta como un pretexto que trata de evitar la regulación de la estabilidad laboral docente.

Del mismo modo, en el Documento diseñado por el IEC- CONADU, el mismo que fuera aceptado por el congreso Extraordinario de CONADU, el 22 de junio de 2012, en el documento titulado “La carrera Docente en las Universidades Argentinas” presentado por la CONADU, señala que

[...] Existe una necesidad de asegurar la estabilidad laboral a los trabajadores profesores de las universidades. El mismo dispositivo, buscara evitar la arbitrariedad en la que se encuentran expuestos los docentes que tienen que renovar periódicamente sus cargos por medio de concursos, buscando una estructura previsible que permita a los trabajadores tener una visión clara de su desarrollo académico, permitiendo a las universidades que tengan un crecimiento ordenado.

En este sentido cabe señalar que la carrera docente, tiene como fin, que la evaluación y proyección que ayuden a mejorar la enseñanza y del desarrollo de actividades académicas, identificando las debilidades, resolviendo las amenazas y aprovechando las fortalezas en cuanto al desempeño de los profesores, según la modalidad planteada para el ejercicio de sus actividades, dentro de la casa de estudios superiores donde se desarrollan los quehaceres académicas.

Aunado a ello, cabe resaltar que la estabilidad laboral de salida es un derecho consagrado en nuestra carta magna de 1993, en su Artículo 27° “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Del mismo modo, los docentes universitarios merecen una adecuada protección, tener esa seguridad jurídica a la estabilidad de salida, debiéndose establecer el régimen de acceso, permanencia y promoción de los docentes, debiéndose asegurar la protección jurídica a un derecho fundamental, que es la dignidad un atributo de toda persona.

**Discusión interna:**

Alonso, M. (1975) el trabajo sería la “expresión del intelecto creador del ser humano, en cuyo don se transforma cosas y las dota de un mayor valor, por la actividad desarrollada en ella”. (p.45)

Desde un punto de vista conceptual el trabajo es entendido como aquella actividad humana esencial como medio de subsistencia del ser humano, direccionada a usar y transformar las fuerzas naturales y generar bienes y servicios.

### **Discusión personal:**

De lo expresado por los entrevistados por unanimidad refieren que evidentemente el proceso de evaluación y separación vulnera el Derechos a la Estabilidad Laboral, ya que no se estaría respetando el plazo legal de los 5 años que refiere la Ley Laboral, para adquirir la Estabilidad Laboral, dado que el trabajador pierde el ejercicio de la carrera docente por evaluaciones que no se han logrado demostrar su transparencia, en ese sentido no se permitiría un desarrollo digno en el trabajador docente.

Desde mi punto de vista el proceso de evaluación y separación docente no contribuiría a proteger el Derecho a de Estabilidad Laboral, debido a que aún no se ha establecido un proceso transparente, en este sentido al ser un derecho humano y constitucional se debería prever un adecuado sistema de ingreso y continua capacitación a los docentes, respetando nuestra Carta magna, normas Laborales y los Principios que inspiran el Derecho.

### **Discusión Nº 3**

**Objetivo Específico 2:** Explicar cómo la contratación bajo distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de Salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

### **Discusión de antecedentes:**

Ponce (2014) en su tesis para optar el título de abogado titulada “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO de ciudad de Trujillo en el periodo 2011-2’13”, presentada en su casa de estudios Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú, Determina en su conclusión que:

[...]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.

Cabe resaltar que la conclusión del presente trabajo de investigación demuestra evidentemente una desnaturalización propia de la norma general de trabajo, que tiende a ser congruente con los lineamientos propios del Derecho Laboral, y que debe ser considerada ya que pese a que el docente contratado se encuentra en un régimen especial, no deja de ser un trabajador.

Rueda (2011) en su tesis para optar el grado Académico de Magister titulada “La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS”, presentada ante su casa de estudios Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú la tesista al culminar su investigación recomendó que:

[...]Se debe tender a la unificación del régimen laboral en el sector público, que responda a una adecuada política laboral respetuosa de los derechos fundamentales y principios laborales

En relación a lo señalado en la recomendación del tesista se podría usar de manera análoga en las formas de contratación de trabajadores docentes, con el fin de eliminar toda desigualdad de Derechos que actualmente está generando la Ley Universitaria, sería una medida justa que se unifique el régimen laboral de los trabajadores docentes, considerando los derechos Constitucionales y los Principios que inspiran el Derecho Laboral, a efectos de respetarse su dignidad como Persona.



### **Discusión interna:**

Carrillo M. (2001) respecto del contrato de trabajo señala “Es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada “estabilidad de entrada”) y en el despido (con la llamada “estabilidad de salida”).”(p.77)

En este sentido se puede considerar que el trabajador debe en primer lugar adquirir la estabilidad, estando la estabilidad de entrada supeditada al cumplimiento de los elementos legales.

### **Discusión personal:**

De lo expresado en las entrevistas se ha logrado evidenciar que efectivamente se está vulnerando la Estabilidad Laboral de Salida de docentes tanto en instituciones públicas y privadas, ya que la contratación bajo distintos regímenes laborales, de un lado cuando el empleador no convoca a concurso docente y por otro lado la desigualdad y discriminación existente cuando unos trabajadores docentes tienen más derechos que otros, debiendo respetarse la estabilidad al trabajador acorde con el plazo de 5 años que señala la Ley Laboral, en ese sentido la existencia de un solo régimen laboral sería una forma de asegurar la igualdad de derechos.

Desde mi punto de vista considero necesaria la medida que se establezca un único régimen laboral para los trabajadores docentes, donde se configuren todos aquellos aspectos que favorezcan a los trabajadores, del mismo modo que se establezcan medidas que coadyuven a que el empleador convoque a concurso docente a plazas como ordinario, a efectos de no menoscabar la dignidad del trabajador al encontrarse inmerso en una forma precaria de contratación.

## **V. CONCLUSIONES**

**PRIMERO.-** Se ha determinado la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios, ya que la regulación vigente en La Ley Universitaria N° 30220 acerca de la Estabilidad Laboral de Salida de los trabajadores docentes con contratos determinados es inadecuado e insuficiente en cuanto a su aplicación, este régimen especial no está considerando el Artículo 27 de la Constitución Política, aunado a ello, hace caso omiso al límite formal para suscribir contratos sujetos a modalidad, de esta manera se encuentra afectando la dignidad del trabajador docente, al no convocarse a concurso docente y viéndose sometiendo el mismo a una forma precaria de contratación.

**SEGUNDO.-** Se ha comprendido que la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, ya que la inadecuada regulación respecto del proceso de evaluación y separación en la Ley Universitaria ha generado de que se evidencie la inexistencia de un proceso transparente, dado que la misma se encuentra en completo dominio del empleador, cabe señalar que la separación del ejercicio de la docencia al superarse el plazo formal para la Estabilidad Laboral de Salida, vulnera el Principio de Continuidad Laboral, aunado a ello, la separación docente es una medida que debe encontrarse motivada por falta grave, recalco mencionando que el docente a través de las medidas adoptadas por la Ley Universitaria pierde el ejercicio de la carrera docente por evaluaciones que no se han logrado demostrar su transparencia.

**TERCERO.-** Se ha explicado porque la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de Salida de los docentes universitarios, al evidenciarse que el empleador hace uso irregular e ilegal de las modalidades contractuales a tiempo determinado, siendo un grave problema, debido a que en este régimen especial no despliega los efectos de desnaturalización del contrato y denotando en el uso del mismo que algunos de los trabajadores docentes tienen más Derechos sobre otros generando una desigualdad, del mismo modo siendo perjudicial para el trabajador docente, ya que no adquiere Seguridad Jurídica, al generar una desvalorización al Principio de Continuidad Laboral.

## **VI. RECOMENDACIÓN**

**PRIMERO.-** Se recomienda que surta efectos la Figura de la Estabilidad Laboral de Salida en los casos que se infrinja el plazo máximo permitido por Ley para los contratos determinados; así mismo que el legislador regule el cumplimiento del tiempo en el cual se deba llevar a cabo la realización de los concursos de convocatoria docente a plazas en calidad de ordinario y deba existir un orden de prelación a aquellos que hayan superado el plazo máximo establecido por Ley para la Estabilidad Laboral de Salida.

**SEGUNDO.-** Se recomienda a razón de prevenir arbitrariedades y desventajas al trabajador docente, se deba tipificar en la Ley Universitaria que toda universidad tiene al cuarto año de contratado su docente o por periodos ya regulados y comunicados a la SUNEDU y comunicados al congreso, señalar su periodo de evaluación docente y por otro lado debe ser una institución distinta la que se encargue de evaluar a los docentes, y no el empleador, para que de esta manera se asegure la imparcialidad y transparencia.

**TERCERO.-** Se recomienda que al encontrarse una notoria vulneración a los Derechos Constitucionales la mejor medida sería que los docentes se rijan bajo un único régimen laboral que contribuya a asegurar la igualdad de sus Derechos, y remuneraciones, eliminando de esta manera la diferencia de los demás regímenes existentes o por otro lado que se mantenga el régimen siempre y cuando se le reconozca todos los derechos y beneficios laborales que les asiste a los trabajadores, respetando su dignidad como personas.

## BIBLIOGRAFIA TEMATICA

- Blancas, C. (1991). *El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo. ADEC-ATC*, (vol.1, pp.60-76). Perú: Asociación Laboral para el Desarrollo.
- Blancas, C. (s.f). El Derecho al Trabajo en la Futura Constitución. *Revistas Pucp.*
- Cabanellas, G. (1964). Contrato. *Tratado de Derecho Laboral – Tomo I, Contrato de Trabajo* (Volumen 1, pp. 150-167).Buenos Aires: Omeba.
- De buen N. (1981). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.
- De la Fuente H., H. (1976). *Principios jurídicos del derecho a la estabilidad*. (1.ªed.). Argentina: FIDENTER: Ediciones De palma.
- Fernández, F. (1992). *El sistema constitucional español*. Madrid: Dykinson,
- García G., F. (2003). *El contrato a Tiempo Parcial en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo*, (vol.3).Perú: Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- García, A. (1975). *Curso de Derecho del trabajo*. (5.ª ed.). Barcelona: Ariel.
- Gómez V., F. (2000). *El Contrato de Trabajo: Parte Modal, Especial y Atípica*. Perú: San Marcos.
- Kant, I. (1785), *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, (1.ª ed.). San Juan de Puerto Rico: Edición de Pedro M. Rosario Barbosa.
- Landa, C. (2017). *Los Derechos Fundamentales. Colección Lo esencial del Derecho 2*. Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nava G., L. (2004) *El Despido Arbitrario. Efectos de las Resoluciones del Tribunal Constitucional*. (1.ª ed.) Perú: García Calderón Industrias Gráficas S.A.C.
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (3.ª ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pasco C. M. (2000), *Derecho Laboral*, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú: Selección de Textos

- Plá r., A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. (1.<sup>a</sup> ed.). Argentina:
- Quiñonez, S. (2007). *La Libertad de trabajo. Vigencia de un principio y derecho fundamental*, Lima, Perú: Palestra
- Ramos, N. C. (2011). *Como hacer una Tesis de Derecho y no envejecer en el intento*. Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Toyama J. (2008) *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral*. Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama J. (2013). *La Constitución Comentada*. (Tomo I) Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama M., J. (2001). *Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. En Balance de la reforma laboral*. (1.ª ed.).Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Von, I. (1982). *La dignidad del hombre en el derecho constitucional*. Madrid.

## **BIBLIOGRAFIA ELECTRÓNICA**

- Carrillo, M. (2001). *La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En Balance de la Reforma Laboral Peruana .Revista Dike pontificia de la universidad católica (21).Recuperado de [http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/lab\\_art21.PDF](http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/lab_art21.PDF)*
- IEC- CONADU (2012). *La carrera Docente .Revista La carrera Docente en las Universidades Argentinas (1417032911) .Recuperado de [http://iec.conadu.org.ar/files/publicaciones/1417032911\\_cuadernillo-carrera-](http://iec.conadu.org.ar/files/publicaciones/1417032911_cuadernillo-carrera-)*
- La Universidad de Buenos Aires (2014). *Carrera Y Formación Docente. Revista Digital Universidad De Buenos Aires. Recuperado de <http://www.derecho.uba.ar/academica/centro-desarrollo-docente/revista/revista-N04-2014-Otono.pdf>*
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la Republica y el Código del Trabajo*

vigente (Tesis de título de abogado). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab61.pdf>

Saavedra, J. y Maruyama, E. (2000) *Estabilidad Laboral e Indemnización: Efectos de los costos de Despido sobre el Funcionamiento del Mercado Laboral Peruano*. Disponible en: <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/37813/2/ddt28.pdf>

Universidad de Buenos Aires. (1960). Estatuto. Recuperado de [www.uba.ar/download/institucional](http://www.uba.ar/download/institucional)

Universidad de Granada. (1985). España. *Régimen de dedicación de profesores*. Recuperado de [www.ugr.es/vic\\_oape/profesor/legispro/rd898.htm](http://www.ugr.es/vic_oape/profesor/legispro/rd898.htm)

Universidad de Navarra. (2013). *La experiencia factor determinante del currículum*. Recuperado de [www.unav.es/gep/TesisDoctorales/TesisAPRomo.pdf](http://www.unav.es/gep/TesisDoctorales/TesisAPRomo.pdf)

Universidad Iberoamericana de Ecuador. (2010). Recuperado de [www.unibe.edu.ec/wp-content/Desempeño\\_institucional](http://www.unibe.edu.ec/wp-content/Desempeño_institucional)

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC). (1993). *Escalafón docente*. Recuperado de [www.uptc.edu.co/secretaría\\_general/estatuto/estatuto\\_profesoral.html](http://www.uptc.edu.co/secretaría_general/estatuto/estatuto_profesoral.html)

Morone, G. (s.f.). *Métodos y técnicas de la investigación científica*. Biblioteca UCV. Recuperado de [http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias\\_investigacion.pdf](http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion.pdf)

HABERLE, P. (1987). *Menschenwürde als Grundlage der staatlichen Gemeinschaft*. En: Isensee/Kirchhof (editores), *Handbuch des Staats Rechts*, Tomo 1: Grundlagen von Staat und Verfassung C.F. Müller,

## **BIBLIOGRAFIA METODOLOGICA**

Albert y María. (2007). *La investigación educativa: Claves teóricas*. España McGraw Hill.

Gómez, M (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. (1.Ed). Argentina: Brujas



- Martínez y Céspedes. (2008). *Metodología de la Investigación*. Lima: Ediciones Libro Amigo.
- Pérez, J. (16 de diciembre del 2010). "Como redactar los antecedentes de la investigación". [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://asesoratesis1960.blogspot.pe/2010/12/antecedentes-de-la-investigacion.html>
- Sampieri H., R (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores
- Valderrama, S (2013). *Pasos para elaborar proyecto de investigación científica*. Lima. Editorial San Marcos.
- Namakforoosh M. (2005). *Métodos de la investigación* (Vol. 2, pp. 53-67). México: Limusa.
- Galeano M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. (Vol. 1, pp. 21-24). Colombia: Fondo editorial universidad EAFIT.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la Investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. (Vol. 1, pp. 08-16). Colombia: editorial universidad de Antioquia.
- Namokforoosh, M (2008). *Metodología de la investigación*. (2. Ed). México: Limusa
- Ávila, L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Juan Carlos Martínez Coll.
- Hernández, S. Fernández, C. Baptista, L. (2008). *Metodología de la investigación*. (Quinta edición). México: Mc Graw Hill.
- Ramos, C (2014). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Lima. Editorial Grijley.
- Martínez y Céspedes. (2008). *Metodología de la Investigación*. Lima: Ediciones Libro Amigo.
- Behar, R. (2008). *Metodología de la investigación*. España: Shalom.

## **BIBLIOGRAFIA NORMATIVA**

Constitución Política del Perú de 1979, aprobada por la Asamblea Constituyente de 1878-1979 y promulgada por el Presidente en ejercicio de la Asamblea el 12 de julio de 1979. Ratificada por el Presidente Constitucional Fernando Belaunde Terry el 28 de julio de 1980

Constitución Política del Perú de 1993, promulgado el 29 de diciembre de 1993

República del Perú (08.07.2014) Ley Universitaria 30220 fue promulgada el 08 de julio del 2014 y publicada en el diario Oficial

República del Perú (09.12.1983) Ley Universitaria 23733 del 9 de diciembre de 1983, promulgada por Belaunde

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, Reglamento De La Ley de Productividad y competitividad laboral. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 27 de marzo de 1997.

DESCRTEO LEGISLATIVO N° 728, Ley De Productividad y Competitividad

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, Reglamento De La Ley de Productividad y competitividad laboral. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 27 de marzo de 1997.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de Consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

**NOMBRE DEL ESTUDIANTE:** Jorge Robinson Phoccohuanca Sosa

**FACULTAD/ESCUELA:** Derecho

<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	¿De qué forma la Ley Universitaria N°30220 vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral de los docentes universitarios?
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	¿De qué manera la Ley Universitaria Nª 30220 a través de la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de Salida? ¿De qué manera la contratación bajo los distintos regímenes laborales, vulnera la Estabilidad Laboral de Salida de los docentes Universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas?
<b>SUPUESTO JURÍDICO GENERAL</b>	Se vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral con la Ley Universitaria, ya que vulnera el derecho constitucional Artículo 27º, Derecho a la Estabilidad de Salida no respetándose el plazo máximo de 5 años para obtener Estabilidad Laboral, contraviniendo el principio de la continuidad laboral.

<p><b>SUPUESTOS JURÍDICOS ESPECIFICOS</b></p>	<p><b>SUPUESTO JURÍDICO ESPECÍFICO 1:</b></p> <p>Se vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral con la Ley Universitaria, ya que en el proceso se especifica que el docente va ser sometido a una evaluación, sin importar que el docente haya superado los 5 años que establece el derecho laboral, respecto de la Estabilidad de salida, con ello vulnerándose el principio de continuidad laboral.</p> <p><b>SUPUESTO JURÍDICO ESPECÍFICO 2:</b></p> <p>Se vulnera el derecho a la Estabilidad Laboral de Salida con la contratación najo los distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas, ya que no se respeta el principio a la seguridad jurídica de Estabilidad Laboral de salida y el principio de continuidad laboral.</p>
<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p>	<p>Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios</p>
<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>	<p>Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.</p> <p>Determinar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas</p>
<p><b>DISEÑO DEL ESTUDIO</b></p>	<p>El Diseño es Fenomenológico y Teoría Fundamentalada</p>
<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA (SI CORRESPONDE)</b></p>	<p>- Muestra No Probabilística</p>
<p><b>VARIABLES (SOLO SI CORRESPONDE)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho al Trabajo</li> <li>- Docencia Universitaria</li> <li>- Derecho a la estabilidad laboral</li> <li>- Proceso de evaluación</li> <li>- Contratación de Docentes</li> </ul>

**ANEXO 2: Ficha de Entrevista**

**FICHA DE ENTREVISTA**  
**Dirigido a Docentes Universitarios**  
**(Enfoque Cualitativo)**

**Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**

**Entrevistado:**.....

.

**Cargo/ profesión / grado académico:** .....

.....

**Institución:**

---

**OBJETIVO GENERAL:**

**Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.**

**Según su apreciación:**

**1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?**

**2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?**

**3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

**Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.**

**4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?**

**5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?**

**6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?**

**7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?**

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:**

**Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.**


**8.- ¿Qué entiende usted respecto del principio de continuidad laboral?**

**9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?**

**10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?**

**11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?**

### Anexo 3: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Chavez Sánchez Jaime Elidor

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - UCV

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista

1.4. Autor(A) de Instrumento: PHOCCOHUANCA SOSA JORGE ROBINSON

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuesto jurídico, categorías e indicadores.											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar el Supuesto Jurídico.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

90 %
------

Lima, 03 de Octubre del 2017

*Jaime Elidor Chavez Sánchez*

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 08726402 Telf.: 964766457





**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MIRANDA ELNEO SEGUNDO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: PHDCCOHUANCA... SOSA... JORGE... ROBINSON

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima, ..... del 2017

*Wenzel*  
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**  
 ELNEO S. WENZEL M.  
 CAL 7948L

DNI No. 09940210 Telf. 992303480

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: José Quijano, Mariano Rodolfo  
 1.2. Cargo e institución donde labora: César Vallejo - DTC  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: PHOCCOHUANCA, S.S.A., Jorge Robinson

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													x
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													x
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													x
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
No

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima, 23 de Junio del 2017



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 06989923 Telf.: 953526951



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: *Carlos Rodríguez Isly*

1.2. Cargo e institución donde labora:

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:

1.4. Autor(A) de Instrumento:

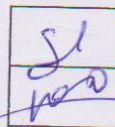
## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuesto jurídico, categorías e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar el Supuesto Jurídico.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :



100 %

Lima, 03 de Octubre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

*254796 980712528*



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA, FLEAZAR ARMANDO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: JORGE ROBINSON PHOCCOHUANCA SOSA

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

94 %
------

Lima, 22 de junio del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 098841149 Telf.: 989179766

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: LA FORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO.  
 1.2. Cargo e institución donde labora: COORDINADOR DEL AREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: .....

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

**95 %**

Lima, ..... del 2017

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 0096184 Telf.: 980-758044

**Anexo 4: Entrevista dirigido a Docentes Universitarios**

**FICHA DE ENTREVISTA**

**Dirigido a Docentes Universitarios  
(Enfoque Cualitativo)**

**Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**

**Entrevistado:** .....

**Cargo/ profesión / grado académico:** .....

.....

**Institución:**

\_\_\_\_\_

**OBJETIVO GENERAL:**

**Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.**

**Según su apreciación:**

**1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?**

---

---

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

**Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.**

**4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?**

---

---

---

---

**5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?**

---

---

---

---

---

**6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?**

---

---

---

---

**7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?**

---

---

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:**

**Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.**

**8.- En la casación N°8723-15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por someterse a una contratación precaria; así mismo su derecho de estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?**

---

---

---

---

**9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?**

---

---

---

---



**10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?**

---

---

---

---

**11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?**

---

---

---

---

---

**FIRMA DEL ENTREVISTADO**

## Anexo 5: Documentos Analizados

### Guía de Análisis Documental

**Casación: N° 8723 - 2015**

**País:** Perú

**Ciudad:** Lima

**Tema:** Nulidad de Despido

**Demandante:** Jorge Abraham Zarate Zúñiga

**Demandado:** Universidad Privada Antenor Orrego

**Sumilla:** “En el caso concreto se aprecia que el accionante tuvo vínculo laboral con la demandada mediante contrato de trabajo modal por más de quince años; no obstante, que no se ha demostrado que en el periodo en que laboró el actor se haya convocado a concurso público de méritos a fin de acceder a la condición de Profesor Ordinario [...] este Supremo Tribunal considera de suma importancia exhortar a la Universidad demandada realice en el corto plazo convocatoria de concurso público de méritos a fin de que los docentes contratados a plazo fijo puedan acceder a la carrera docente, pues de no ser así, además de vulnerarse la dignidad del trabajador que se vería sometido a la precariedad en su forma contratación, también se vería vulnerado la propia vocación constitucional de protección al derecho a la estabilidad en el trabajo prevista en el artículo 24º de la Carta Política.” El subrayado es nuestro.

### Casación Laboral

**Primera Instancia:** El Juez del 4to Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad – declaro **FUNDADA** (Reposición, pago de remuneración y beneficios sociales dejados de percibir).

**Segunda Instancia:** El Colegiado de la 1ra Sala Laboral de la citada Corte Superior- **CONFIRMÓ** la Sentencia apelada.

**Recurso de Casación:** La 2da Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Corte Suprema)- declararon **FUNDADO** el recurso de casación.

**Análisis Crítico:** De la presente Casación, es preciso resaltar de que esta Ley especial para los Trabajadores Docentes Universitarios, vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral, ya que no respeta que se haya superado el plazo máximo permitido para la celebración de contratos determinados, según la Ley Laboral (D.L. 728), desde mi punto de vista el régimen laboral de los docente universitarios está siendo aplicado sin respetar los Derechos Fundamentales, sin considerar nuestra Carta magna y dejando de lado los principios que sustentan un sistema democrático y social de derecho en el que debe primar la dignidad de la persona, en corolario esta Ley es limitativa de los Derechos Laborales de los Trabajadores Docentes.

## Guía de Análisis Documental

**Expediente: N° 1124-2001-AA/TC**

**País: Perú**

**Ciudad: Lima**

**Tema: Derecho al Trabajo**

**Demandante: Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú**

**Demandado: Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Holding. S.A.**

**Sumilla:** " ..cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario, debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional..".

### **Análisis Crítico:**

En el presente caso lo que plantea el TC es que se deba respetar el contenido esencial del trabajo, del cual se infiere a tener acceso a un trabajo y el derecho a no ser despedido sin causa justa.

En otras palabras todo despido es con causa justa, cuestionando abiertamente el artículo 34° del Decreto Supremo 003- 97- TR, en su segundo párrafo, por lo cual el TC refiere que no basta haberse expresado que es despido arbitrario y que el trabajador a través de una indemnización busque se reparación por la actitud de empleador. Así mismo, refiere el TC que el empleador debe respetar el Derecho al Trabajo, ya que se evidencia contradicción e incompatibilidad con el Artículo 22 nuestra suprema norma.

En esa razón a lo mencionado el TC resuelve la inaplicabilidad del Artículo 34 segundo párrafo del T.U.O. del D. L. 728. En ese sentido el TC dispone la reincorporación al trabajo de las personas que fueron despedidas.

La Estabilidad Laboral de Salida, tiene que ser protegida para los trabajadores pertenezcan a cualquiera de los distintos regímenes, así sean regímenes especiales, ya que el cese unilateral de la relación laboral por parte del empleador, llamado despido, es aceptado únicamente por causal, debiendo ser causa justa para su aplicación, debiendo esta estar ligada con la conducta o capacidad del trabajador, previo a un procedimiento de despido, donde el trabajador ejerza su defensa.

## Anexo 6: Acreditación de entrevistas

**FICHA DE ENTREVISTA**  
**Dirigido a Docentes Universitarios**  
**(Enfoque Cualitativo)**

**Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**

Entrevistado: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO

Cargo/ profesión / grado académico: ABOGADO CON ESTUDIOS DE MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Institución: \_\_\_\_\_

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.

Según su apreciación:

1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?

La nueva Ley Universitaria tiene como finalidad elevar el nivel académico y profesional de los docentes universitarios. En el caso de los derechos laborales se establecen limitaciones en comparación a la ley anterior.

2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?

La ley recién está vigente desde el año 2014 y todavía no se está ejecutando este plazo establecido por la ley.

3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?

Hay derechos constitucionales relacionados al trabajo que no se respetan como la continuidad y la estabilidad laboral.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.

4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?

Considero que las evaluaciones docentes deben tener la finalidad de buscar mejoras en el trabajo y servicio docente. No deben ser evaluaciones para sancionar, sino para mejorar el servicio y capacitar.

5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?

Si se vulnera el derecho a la estabilidad laboral, porque es un derecho humano y constitucional que tiene que protegerse. Se debe generar un sistema adecuado de ingreso y constante capacitación a los docentes.

6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?

La actual constitución protege a los trabajadores contra el despido arbitrario, se estaría produciendo una contradicción en el derecho a una buena educación que necesitan los estudiantes.

7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?

Estas medidas no tienen relación con la estabilidad laboral, se realizan para que el servicio docente mejore al servicio de los estudiantes.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

8.- En la casación N°872345 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por somerle a una contratación precaria; así mismo su derecho de estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?

Si actualmente al no convocarse a concurso docentes se generan mecanismos de contratación inadecuados y son realizados por las universidades públicas.

9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?

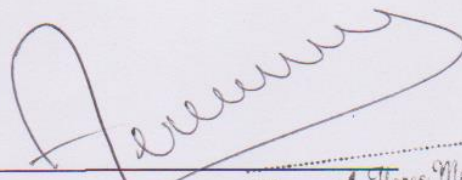
Efectivamente la existencia de distintos regímenes laborales donde algunos trabajadores docentes tienen más derechos sobre otros genera desigualdad y discriminación.

10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?

No se respeta el principio a la seguridad jurídica de estabilidad laboral de salida porque hay contratos y concursos por cortos períodos de tiempo. Se le vuelve hacer concurso por varios años.

11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?

No debe existir un solo régimen laboral para todos los docentes universitarios.



FIRMA DEL ENTREVISTADO *Esteban A. Flores Medina*  
ABOGADO  
C.A.C.N. 0781

**FICHA DE ENTREVISTA**  
**Dirigido a Docentes Universitarios**  
**(Enfoque Cualitativo)**

**Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**

Entrevistado: Peralta Cabrera Walter Cecilia

Cargo/ profesión / grado académico: Magister

Institución: Universidad César Vallejo

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.

Según su apreciación:

**1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?**

En cuanto nos referimos a la contratación de docentes, considero que se está haciendo un mal uso de la ley y se está vulnerando su Derecho Laboral de Estabilidad

**2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?**

No, este régimen especial no está respetando el plazo máximo de 5 años, en los casos de contratación temporal, ya que infringiría el límite para celebrar contratos sujetos a modalidad



3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?

No, cuando nos referimos a la Estabilidad Laboral del docente, ya que para que el docente adquiriera dicha Estabilidad, debe aprobar un concurso público de méritos y de esta forma llegar a la condición de docente ordinaria.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.

4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?

No, considero que la ley debería entregar la labor de evaluación a un ente aislado de la universidad que de manera imparcial desarrolle el proceso.

5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?

Sí, ya que la Estabilidad Laboral es una garantía Constitucional y la ley laboral ha especificado el plazo máximo de 5 años para obtener el Derecho a la Estabilidad Laboral.

6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?

No, debido que la separación se da en casos de falta grave, según la ley laboral y esta a su vez debe ser fundamentada.

7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?

No, en este caso se le negaría al docente el ejercicio de la carrera docente.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICO 2:

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

8.- En la casación N°8723-15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por someterse a una contratación precaria; así mismo su Derecho de Estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?

Si, ya que esta ley Universitaria no precisa el cumplimiento para la realización de las convocatorias para la plaza de docente ordinario.

9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?

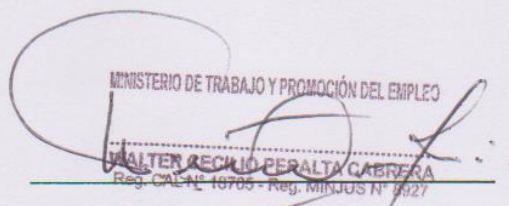
Si, toda vez que por la existencia de distintos regímenes laborales, algunos de los docentes tienen más Derechos sobre otros, siendo notoria una desigualdad.

10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?

No, dado que el trabajador no tiene que llegar a tener Derecho a su Estabilidad Laboral.

11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?

La considero inadecuada al no respetarse el plazo máximo establecido por la Ley Laboral para la contratación temporal, los trabajadores docentes deberían ser estables.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
  
WALTER RECHID PERALTA CABRERA  
Reg. CAE N° 10765 - Reg. MINJUS N° 5927

FIRMA DEL ENTREVISTADO

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios  
(Enfoque Cualitativo)

Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios

Entrevistado: ... *Castro Rodriguez Lilian Lealy* .....

Cargo/ profesión / grado académico: ... *Magister* .....

Institución: *Universidad César Vallejo*

OBJETIVO GENERAL:

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.

Según su apreciación:

1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?

*No, dado que vulnera sus derechos a la Estabilidad Laboral, a la remuneración.*

2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?

*No, dado que puede ser que la Universidad solicite se practique una evaluación y no se ratifique a los docentes.*

3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?

No, dado que no se ejerce la Estabilidad Laboral docente.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.

4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?

No, ya que aún no se ha establecido un proceso transparente

5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?

Si, dado que los docentes se les vulneraría su Derecho al Principio de Continuidad Laboral.

6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?

No, ya que debe de encontrarse motivada la separación por faltas graves.

7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?

No, ya que el docente pierde el ejercicio de la carrera docente por evaluaciones que no se han logrado demostrar su transparencia.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICO 2:

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

8.- En la casación N°8723-15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por somérsele a una contratación precaria; así mismo su Derecho de Estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?

Si, ya que no se respetan los principios del Derecho de trabajo, en este caso la norma favorable al trabajador docente y razonabilidad, porque se vulnera la dignidad del docente.

9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?

Si, más aún cuando el trabajador no adquiere Seguridad Jurídica.

10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?

No, al contrario se vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral.

11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?

No, deberían ser considerados trabajadores Estables.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

**FICHA DE ENTREVISTA**  
**Dirigido a Docentes Universitarios**  
**(Enfoque Cualitativo)**

**Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**

Entrevistado: Salinas Ruiz Henry Eduardo

Cargo/ profesión / grado académico: Magister

Institución: Universidad César Vallejo

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.

Según su apreciación:

1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?

Considero que mientras cumplamos con los requisitos para el ejercicio de la docencia y no haya una evaluación injusta, la Ley no perjudica la Estabilidad, el problema estaría si se hacen evaluaciones malintencionadas ya que la Ley Universitaria busca meritocracia.

2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?

Considero de que la Ley debería respetar el plazo máximo de los 5 años y dar Estabilidad Laboral a los docentes Universitarios, ya que es un Derecho de todo trabajador.



**3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?**

Exceptuando el tema de la edad, me parece que es una norma que busca mejorar la calidad educativa, generar meritocracia, tal es así que la Ley incentiva a los docentes que se inclinen al área de investigación.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

**Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.**

**4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?**

En el caso de que un docente sea retirado por el proceso de evaluación, tiene que motivarse acorde con las Leyes Laborales, ya que la Norma Constitucional protege contra el despido arbitrario.

**5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?**

Desde mi punto de vista debería haber evaluaciones constantes que permitan la capacitación y evidenciar si se puede mejorar para seguir en la carrera docente y no buscar a través del conformismo una situación de estable.

6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?

Desde mi punto de vista el docente debería tener Derecho a su capacitación y en los casos de despido arbitrario si se incurriera en contravención de la Constitución.

7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?

Creo que las medidas están bien siempre que el docente cumpla con los requisitos para el ejercicio de la docencia.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICO 2:

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

8.- En la casación N°8723-15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por somérsele a una contratación precaria; así mismo su Derecho de Estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?

Sí, debo señalar que nuestro ordenamiento, debe estar acorde con los Derechos Fundamentales, Constitucionales de toda persona, no siendo una excepción una norma especial.

9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?

Sí, desde mi punto de vista es algo que se debería solucionar, debería haber una sola línea de carrera basada en la meritocracia.

10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?

No, considero que debería haber un régimen único, lo que ocurre al haber distintos regímenes laborales es que genera distintos sueldos, lo cual genera desigualdad.

11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?

No considero que debe haber una sola línea de carrera y que en base a su meritocracia ganen lo mismos Derechos.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

Pg. C/ 20461

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios  
(Enfoque Cualitativo)

Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios

Entrevistado: ...CASTRO ROLDAN LUIS.....

Cargo/ profesión / grado académico: .....MAGISTER.....

Institución: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.

**Según su apreciación:**

1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?

NO, ES EVIDENTE DE QUE EXISTE VULNERACIÓN REFERIDA AL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y A LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA REMUNERACIÓN.

2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?

NO, PORQUE ES LA UNIVERSIDAD QUIEN DE FORMA DISCRECIONAL SE ENCARGA DE LAS RATIFICACIONES DE LOS DOCENTES, Y ESTE RÉGIMEN ES LIMITATIVO DEL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL.

**3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?**

NO, DEBIDO A QUE EL TRABAJADOR DOCENTE NO PUEDE HACER USO DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

**Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.**

**4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?**

NO, YA QUE ES EVIDENTE DE QUE LA LEY A LA FECHA NO HA TOMADO EN CUENTA LA TRANSPARENCIA EN CUANTO AL PROCESO DE EVALUACIÓN.

**5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?**

SI, SE ESTARÍA VULNERANDO EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, PORQUE YA SE HA SUPERADO EL PLAZO LEGAL ESTABLECIDO PARA ALCANZAR LA ESTABILIDAD DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?

NO, YA QUE ESTA MEDIDA SE DA POR LA COMISIÓN DEL TRABAJADOR DE FALTA GRAVE.

7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?

NO, DADO QUE LAS EVALUACIONES NO TIENEN UNA TOTAL TRANSPARENCIA.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICO 2:

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

8.- En la casación N°8723-15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por somerle a una contratación precaria; así mismo su Derecho de Estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?

SI, ESTOY TOTALMENTE DE ACUERDO QUE SE VULNERA DERECHOS CONSTITUCIONALES, COMO EL TRABAJO Y ESTABILIDAD, A TRAVÉS DE LA NO CONVOCATORIA DOCENTE, SE EVIDENCIA SU ILEGITIMIDAD AL VULNERAR DERECHOS FUNDAMENTALES.

9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?

SI, EVIDENTEMENTE DESVALORIZA, YA QUE EXISTE DESIGUALDAD POR LOS DISTINTOS REGIMENES LABORALES EXISTENTES.

10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?

NO, DESDE MI PUNTO DE VISTA CONSIDERO QUE SE ESTÁ VULNERANDO LA ESTABILIDAD LABORAL DE SALIDA DEL TRABAJADOR DOCENTE.

11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?

NO, YA QUE SE EVIDENCIA DESIGUALDAD Y INADECUADA TAMBIÉN POR VULNERAR LA ESTABILIDAD LABORAL DE SALIDA.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

ABG. LUIS CASTRO VENTURA  
ABOGADO  
REG. CAL. 8101

**FICHA DE ENTREVISTA**  
**Dirigido a Docentes Universitarios**  
**(Enfoque Cualitativo)**

**Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**

Entrevistado: WENZEL MIRANDA ELISEO

Cargo/ profesión / grado académico: MAGISTER

Institución: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.

**Según su apreciación:**

**1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?**

Desde mi óptica considero que se están vulnerando algunos Derechos Laborales como al ejercicio de la docencia por edad, la Estabilidad Laboral de docentes.

**2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?**

No, dado que este régimen especial de trabajo no se encuentra en armonía con la norma general de trabajo, la cual si asegura la Estabilidad del Trabajador.



**3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?**

NO, al referirnos al Derecho de Estabilidad del docente, porque este no se estaría respetando.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

**Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.**

**4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?**

No, debido a que las evaluaciones son realizadas por el empleador quienes tendrían en sus manos evaluar y tomar la decisión de separar al docente.

**5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?**

Sí, se estaría evidenciando la vulneración al Derecho de Estabilidad del docente universitario, ya que ha superado el plazo formal que la Ley ha previsto.

6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?

No, la normatividad laboral establece que el respaldo en casos de separación es por la comisión de falta grave incurrida por el trabajador

7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?

No, porque las medidas no reúnen la transparencia que necesitan las evaluaciones, porque estas evaluaciones no se podrían considerar que son totalmente transparentes.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICO 2:

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

8.- En la casación N°8723-15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por somerle a una contratación precaria; así mismo su Derecho de Estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?

Si, evidentemente la falta de convocatoria a concurso docente estaría vulnerando el Derecho de Estabilidad en el trabajo.

9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?


Si, la existencia de los distintos regímenes laborales genera una desigualdad de derechos y remuneración, entre los docentes universitarios.

10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?

NO, la contratación por periodos temporales no genera Estabilidad en el trabajador docente, vulnerando de esta manera la Estabilidad Laboral de Salida.

11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?

NO, considero de que al superarse el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida, ya no sería adecuada la contratación en un régimen que no le garantice Estabilidad.

  
ELISEO C. WENZEL MIRANDA  
ABOGADO  
C.A. 29482.  
FIRMA DEL ENTREVISTADO

**FICHA DE ENTREVISTA**  
**Dirigido a Docentes Universitarios**  
**(Enfoque Cualitativo)**

**Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**

Entrevistado: VELARDE ALIAGA CARLOS RAFAEL

Cargo/ profesión / grado académico: MAGISTER

Institución: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.

Según su apreciación:

1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?

LA LEY UNIVERSITARIA BUSCA QUE SE MEJORE LA CALIDAD EDUCATIVA Y LA COMPETITIVIDAD ACADÉMICA DE SUS DOCENTES, EN CUANTO A LOS DERECHOS LABORALES SE EVIDENCIA VULNERACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL EN AQUELLOS DOCENTES CONTRATADOS, LA LIMITACIÓN DEL EJERCICIO DE LA DOCENCIA ORDINARIA AL CUMPLIR LOS 70 AÑOS.

2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?

NO, DADO QUE EN LA PRACTICA EXISTEN MUCHOS DOCENTES LABORANDO POR UN TIEMPO QUE VA MÁS ALLÁ DEL PLAZO MÁXIMO PERMITIDO POR LEY, PERO CELEBRAR CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD.

**3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?**

NO, RESPECTO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR DOCENTE PODEMOS EVIDENCIAR QUE VIENE SIENDO VULNERADO, CUANDO LAS UNIVERSIDADES NO CONVOCAN A CONCURSO, AUN CUANDO EXISTAN TRABAJADORES QUE HAN SUPERADO HASTA 7 AÑOS LABO- RANDO EN LA INSTITUCIÓN.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

**Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.**

**4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?**

NO, YA QUE EXISTE UNA INEFICIENCIA EN CUANTO AL PROCESO DE EVALUACIÓN, EL CUAL QUEDA EN MANOS DEL EMPLEADOR Y QUE SE PRESTA PARA PONER AL TRABAJADOR EN UNA SITUACIÓN DE DESVENTAJA.

**5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?**

SI, DEBIDO A QUE SE VULNERARÍA EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES YA QUE NO SE ESTÁ RESPETANDO EL PLAZO MÁXIMO QUE ESTABLECE LA NORMA LABORAL.

6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?

NO, DADO QUE LA NORMA CONSTITUCIONAL DA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE DESPIDO ARBITRARIO Y LA NORMA GENERAL SEÑALA QUE SOLO SE PUEDE SEPARAR A UN TRABAJADOR POR FALTA GRAVE.

7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?

NO, ESTOS PROCESOS QUE NO CUENTAN CON LA CLARIDAD DEBIDA, NO DEBERÍAN NEGAR A UN DOCENTE EL EJERCICIO DE LA CARRERA DOCENTE.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICO 2:**

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

8.- En la casación N°8723-15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por somerle a una contratación precaria; así mismo su Derecho de Estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?

SI, DESDE MI PERSPECTIVA CONSIDERO QUE TODO RÉGIMEN LABORAL DEBE ESTAR EN TOTAL ARMONÍA CON NUESTRA CARTA MAGNA Y NORMA LABORAL, YA SEAN ESPECIALES, EN ESTE SENTIDO EXISTE UNA VULNERACIÓN AL NO CONVOCARSE A CONCURSO DOCENTE.

9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?

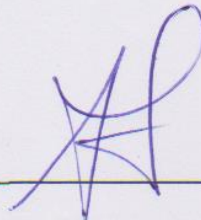
SI, CONSIDERO QUE DEBERÍA EXISTIR UN SOLO RÉGIMEN LABORAL PARA LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS, PARA EVITAR LA DESIGUALDAD.

10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?

NO, DE NINGUNA MANERA, ESTOS TIPOS DE CONTRATACIÓN MENOSCANAN EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE SALIDA DEL TRABAJADOR DOCENTE.

11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?

NO, DESDE MI PUNTO DE VISTA CREO DE QUE EL TRABAJADOR DOCENTE DEBE ADQUIRIR ESTABILIDAD CONFORME LO ESTABLECEN LAS NORMAS LABORALES.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

CARLOS RAFAEL VELARDE ALIAGA  
(AL 31093)

**FICHA DE ENTREVISTA**  
**Dirigido a Docentes Universitarios**  
**(Enfoque Cualitativo)**

**Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**

Entrevistado: Fonce Benites, Wiler Arturo  
Cargo/ profesión / grado académico: Magister  
Docente Universitario - Ingeniero Industrial  
Institución: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.

Según su apreciación:

1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?

NO, considero que la Ley Universitaria y el Sistema Laboral Son un grave Problema, ya que nosotros como trabajadores docentes nos encontramos desprotegidos, el Sistema Laboral ha creado regímenes que afectan la estabilidad del trabajador.

2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?

NO, la Ley Universitaria no respeta el plazo de los 5 años Para adquirir la Estabilidad Laboral, esta Ley no Protege al trabajador docente.



3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?

No, considero que la Ley Universitaria si vulnera nuestros derechos como trabajador docente, debido a que la Estabilidad Laboral no se estaría Protegiendo.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.

4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?

No en cuanto a las evaluaciones, considero que esta medida no se desarrolla de forma imparcial, ya que es la misma institución la que decide la separación

5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?

Sí, Porque la Estabilidad Laboral es un Derecho Constitucional y el Estado lo Promueve y se encuentra Protegido por la norma laboral.

6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?

No, Según la norma laboral estas solo se dan cuando se incurre en una falta grave.

7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?

No, las evaluaciones no son en su forma transparentes.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICO 2:

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

8.- En la casación N°8723-15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por somerle a una contratación precaria; así mismo su Derecho de Estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?

Sí, el régimen no tiene Parámetros que fijen el respeto por los derechos Constitucionales.

9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?

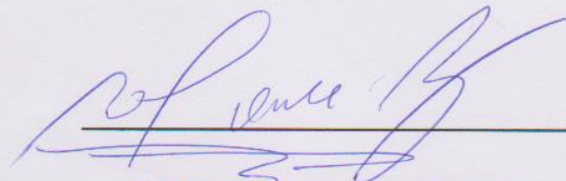
Sí, los distintos regímenes laborales no reflejan la igualdad que debe existir entre los docentes

10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de salida?

No se respeta el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de salida.

11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?

No, Sería inadecuada por no respetar la Estabilidad laboral de salida.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI: 08814283

CÓDIGO DOCENTE: 054461

**FICHA DE ENTREVISTA**  
**Dirigido a Docentes Universitarios**  
**(Enfoque Cualitativo)**

**Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios**

**Entrevistado:** VILLAFUERTE VELASCO, MIGUEL.....

**Cargo/ profesión / grado académico:** ..... MAGÍSTER.....

**Institución:** UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.

**Según su apreciación:**

**1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?**

NO, CONSIDERO QUE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL SE VULNERA POR LOS REGÍMENES QUE FIJA LA LEY UNIVERSITARIA.

**2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?**

NO, LA LEY UNIVERSITARIA NO ESTÁ RESPETANDO EL PLAZO DE LOS 5 AÑOS PARA OBTENER LA ESTABILIDAD LABORAL.

**3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?**

NO, PORQUE LA ESTABILIDAD LABORAL QUE SE ENCUENTRA REGULADO POR LA LEY LABORAL, ESTA PUESTA DE LADO DE MANERA ABUSIVA POR PARTE DEL LEGISLADOR.

**OBJETIVOS ESPECÍFICO 1:**

**Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.**

**4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?**

NO, SI BIEN ES CIERTO SE BUSCA QUE ESTE PROCESO EVIDENCIE EN NIVEL ACADÉMICO, POR OTRO LADO AL NO FIJARSE UN PROCESO TRANSPARENTE NO PERMITIRÍA EL DESARROLLO LABORAL PLENO DEL TRABAJADOR DOCENTE.

**5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?**

SI, POR EL MOTIVO DE QUE NO SE ESTARÍA RESPETANDO LA ESTABILIDAD LABORAL.

6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?

NO, YA QUE LA LEY LABORAL SEÑALA QUE SOLO OPERA POR FALTA GRAVE

7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?

NO, PORQUE SE EVIDENCIA UNA FALTA DE TRANSPARENCIA NI EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN

#### OBJETIVOS ESPECÍFICO 2:

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

8.- En la casación N°8723-15 La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por someterse a una contratación precaria; así mismo su Derecho de Estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?

SI, EXISTE UNA VULNERACIÓN DIRECTA A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR, POR ENDE ESTE RÉGIMEN NO SERÍA LEGÍTIMO.

9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?

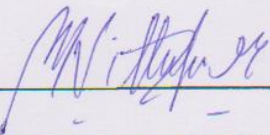
SI, HAY UNA DESIGUALDAD ENTRE LOS TRABAJADORES DOCENTES, QUE ES PRODUCTO DEL LEGISLADOR QUE HA CREADO DISTINTOS RÉGIMENES LABORALES, NO BENEFICIANDO NI AL TRABAJADOR, NI AL EMPLEADOR.

10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?

NO, ESTA FORMA DE CONTRATACIÓN SOLO VULNERA LA ESTABILIDAD LABORAL DE SALIDA DEL DOCENTE.

11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?

NO, DESDE MI PUNTO DE VISTA AL NO RESPETARSE LA ESTABILIDAD LABORAL DE SALIDA SERÍA INADECUADA LA CONTRATACIÓN.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI 06839234

CODIGO DOCENTE 074551

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios  
(Enfoque Cualitativo)

Título: Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios

Entrevistado: LA TORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO.....

Cargo/ profesión / grado académico: .....MAGISTER.....

Institución: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL:

Determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes Universitarios.

Según su apreciación:

1.- ¿Cree usted que la Ley Universitaria N° 30220, beneficia los derechos laborales de los docentes universitarios?

Considera que vulnera el Derecho al trabajo

2.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria N° 30220, respeta el plazo máximo de 5 años para obtener la Estabilidad Laboral?

No, porque en la práctica los separan antes de los 5 años



3.- ¿Considera usted que la Ley Universitaria respeta los derechos constitucionales de los docentes universitarios?

No, porque restringe los años de trabajo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

Comprender como la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral, habiéndose superado la Estabilidad de salida.

4.- ¿Considera usted que las medidas adoptadas, a través del proceso de evaluación, permiten el desarrollo laboral pleno de los docentes universitarios?

Sí, porque ello ayuda a una mejora continua.

5.- ¿Considera usted que existe vulneración al derecho a la estabilidad laboral al separarse de la docencia universitaria, a quienes no hayan aprobado el proceso de evaluación, a pesar que hayan superado los 5 años continuos de trabajo dentro de la institución?

Sí, porque ellos deberían de ser capacitados, mediante una mejora continua.

6.- ¿Considera que la medida de separación de la docencia es una medida que está dentro del marco constitucional?

En teoría sí, pero en la práctica no, porque se evita su cumplimiento.

7.- ¿Las medidas de proceso de evaluación y separación de la docencia adoptadas por la Ley universitaria, son medidas que contribuyen con la protección al derecho de estabilidad laboral?

No, porque la Estabilidad Laboral se encuentra en forma tácita y no expresa en nuestra carta magna.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Explicar cómo la contratación bajo los distintos regímenes laborales vulnera la Estabilidad Laboral de salida de los docentes universitarios, tanto en instituciones públicas y privadas.

8.- En la casación N°8723-15La Libertad, se precisa que la falta de convocatoria para acceder a la plaza de docente ordinario estaría vulnerando la dignidad del docente, por someterse a una contratación precaria; así mismo su derecho de estabilidad en el trabajo, consagrado en el Artículo 24 de la constitución. Desde su perspectiva ¿El régimen laboral al cual se encuentra sometido un trabajador docente estaría vulnerando derechos constitucionales?

Sí, evidentemente en este sentido considero de que la falta de convocatoria docente, sí estaría vulnerando la dignidad del trabajador y su Estabilidad en el trabajo.

9.- ¿La contratación bajo los distintos regímenes laborales genera una desvalorización al principio de continuidad laboral?

Sí, por cuanto se desnaturaliza los contratos de trabajo.

10.- ¿Considera usted que la contratación bajo los distintos regímenes laborales, genera que se respete el Principio a la Seguridad Jurídica de Estabilidad Laboral de Salida?

No, porque ello origina que los empleadores utilicen el contrato que mejor le favorece.

11.- ¿Considera usted adecuada la contratación bajo distintos regímenes laborales de los docentes universitarios, cuando se supere el tiempo de Estabilidad Laboral de Salida?

No, porque origina una debilidad en su contratación.

*[Handwritten signature]*

FIRMA DEL ENTREVISTADO