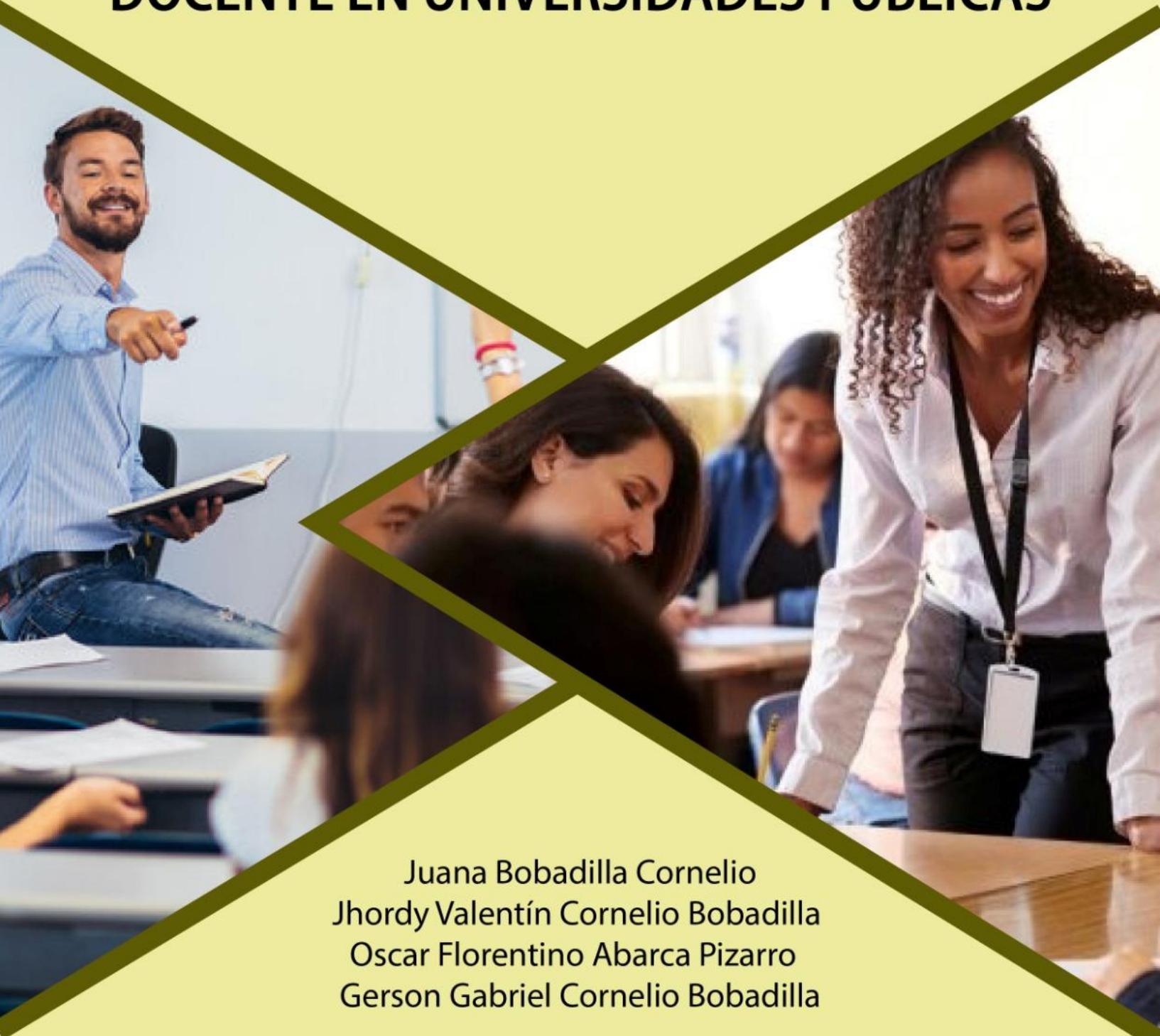


# EL LÍMITE DEL CONTRATO: DERECHOS LABORALES Y CONTRATACIÓN DOCENTE EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS



Juana Bobadilla Cornelio  
Jhordy Valentín Cornelio Bobadilla  
Oscar Florentino Abarca Pizarro  
Gerson Gabriel Cornelio Bobadilla

ISBN 978-628-97288-0-4

EDITORIAL  
**CICI**

CENTRO DE INVESTIGACIONES  
Y CAPACITACIONES  
INTERDISCIPLINARES

**Editor:** Alain Fitzgerald Castro Alfaro

**Título:**

Derecho tributario y arancelario

**Autores:** Juana Bobadilla Cornelio, Jhordy Valentín Cornelio Bobadilla, Oscar Florentino Abarca Pizarro, Gerson Gabriel Cornelio Bobadilla

**ISBN Versión Digital:** 978-628-97288-0-4

**Sello Editorial:**

Editorial Centro de Investigaciones y Capacitaciones Interdisciplinarias SAS – CICI

**Coordinadora:** Nora González Pérez – Cartagena –Colombia

**Portada y diagramación:** Alain Castro González

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons – Atribución – No comercial – Sin Derivar 4.0 internacional

[https://creativecommons.org/?page\\_id=13](https://creativecommons.org/?page_id=13)



Cartagena –Colombia, Octubre de 2025

# ***EL LÍMITE DEL CONTRATO: DERECHOS LABORALES Y CONTRATACIÓN DOCENTE EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS***

## ***Autora principal***



**Juana Bobadilla Cornelio (Perú, 1966)**

Educadora de pre grado, posgrado por la universidad Nacional de Educación; abogada por la UPN, conciliadora extrajudicial - familiar e investigadora RENACYT. Posdoctorada por la Universidad San Buenaventura–Panamá y REDIPAI. Formadora de docentes por la PUCP, UCT, UNE y el MINEDU. Autora y coautora en Scopus y Scielo. Autora de libros académicos. Ponente y organizadora de eventos nacionales e internacionales. E-mail: [jbobadilla@une.edu.pe](mailto:jbobadilla@une.edu.pe) DNI: 08653352

## ***Coautores***



**Jhordy Valentin Cornelio Bobadilla (Perú, 1993)**

Ingeniero informático por la Pontificia Universidad Católica del Perú, egresado de maestría en gestión pública. Inglés avanzado. Analista de datos y consultor tecnológico, con experiencia en

proyectos nacionales e internacionales. Conciliador extrajudicial y familiar. Aceptado en CONISOFT 2017. Especializado en inteligencia artificial educativa. Investigador independiente, coautor de artículos en Scielo y divulgador tecnológico. E-mail: [jhordy.cornelio@pucp.pe](mailto:jhordy.cornelio@pucp.pe) DNI: 70038072



**Oscar Florentino Abarca Pizarro (Perú, 1975)**

Docente de la Escuela Profesional de Ciencias Sociales, con estudios en maestría en Historia y Estudios Andinos PUCP, Doctor en Ciencias de la Educación, por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, con experiencia en el campo de la investigación científica, coautor de artículos en Scielo. E-mail: [oscar.abarcap@pucp.edu.pe](mailto:oscar.abarcap@pucp.edu.pe) DNI: 10330405



**Gerson Cornelio Bobadilla (Perú, 1999)**

Egresado de Economía en la Pontificia Universidad Católica del Perú. (PUCP). Con experiencia en análisis financiero y manejo de bases de datos nacionales (ENAHO, ENDES). Dominio intermedio de Stata, R y Python. Inglés avanzado. Coautor de artículos en Scielo. Enfocado, autodidacta y con habilidades en trabajo en equipo y resolución de problemas. E-mail: [a20171675@pucp.edu.pe](mailto:a20171675@pucp.edu.pe) DNI: 70305546

## ÍNDICE

### Contenido

RESUMEN .....	vii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN .....	2
1.1.    Realidad problemática .....	2
1.2.    Antecedentes .....	5
1.3.    Marco teórico .....	8
1.4.    Justificación teórica, práctica y metodológica .....	19
1.5.    Formulación del problema .....	19
1.6.    Objetivos .....	20
1.7.    Hipótesis.....	21
CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	23
2.1.    Tipo de investigación .....	23
2.2.    Técnicas e instrumentos.....	24
2.3.    Población y muestra.....	27
2.4.    Método de análisis de datos .....	28
2.5.    Aspectos éticos .....	28
CAPITULO III: RESULTADOS .....	31
3.1    Descripción de resultados de la técnica de la entrevista .....	31
3.2    Descripción de resultados de la técnica de análisis documental .....	34
CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	36
4.1.    Implicancias .....	36
4.2.    Limitaciones.....	36
4.3.    Discusión .....	36
4.4.    Conclusiones .....	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	40
ANEXOS.....	44

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar si la contratación de personal docente de la Escuela de posgrado de la universidad nacional de educación "Enrique Guzmán y Valle" bajo un contrato de locación de servicios corresponde a la naturaleza de la función que desempeña; para este fin, se ha utilizado el método de investigación basado en el enfoque cualitativo, de tipo básico, nivel descriptivo con teoría fundamentada. Se identificó que los contratos de los docentes de la escuela de Posgrado en la universidad nacional no se enmarcan dentro de las disposiciones legislativas laborales. En consecuencia, se concluyó que vulnera los derechos laborales reconocidos por el Régimen Laboral Público. Se ha realizado una investigación teniendo en cuenta el estudio de contrato de trabajo y los derechos laborales, así como también, la recolección de datos a través de la entrevista realizada a los docentes para saber la situación laboral en la que se encuentran. Esta investigación pretende dar respuesta a la problemática a través de este trabajo de investigación, el cual consta de un marco teórico en donde se abordó los siguientes temas: el contrato de trabajo, el contrato de locación de servicios, los derechos laborales, gratificaciones, vacaciones y CTS. Concluyendo que los derechos laborales de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en la medida que son contratados bajo locación de servicios demostrándose la desnaturalización de contrato por la existencia de la subordinación. Esperamos que esta investigación contribuya en la solución de este conflicto latente en la sociedad y que sirva de estímulo para que surjan diversos trabajos de investigación sobre temas jurídico-laborales.

**PALABRAS CLAVES:** Contrato de trabajo, locación de servicios y beneficios sociales.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine if the hiring of teaching staff of the Postgraduate School of the National University of Education "Enrique Guzmán y Valle" under a service location contract corresponds to the nature of the function it performs; For this purpose, the research method based on the qualitative approach, basic type, descriptive level with grounded theory has been used. It was identified that the contracts of the professors of the Postgraduate school in the national university are not framed within the labor legislative provisions. Consequently, it was concluded that it violates the labor rights recognized by the Public Labor Regime. An investigation has been carried out taking into account the study of the employment contract and labor rights as well as the collection of data through the interview with the teachers to know the employment situation in which they find themselves. This research aims to respond to the problem through this research work, which consists of a theoretical framework where the following topics were addressed: the employment contract, the service lease contract, labor rights, bonuses, vacations and CTS. Concluding that the labor rights of Postgraduate teachers of a Public University of Lima are ineffective within the framework of respect for their employment contract to the extent that they are hired under the location of services, demonstrating the denaturalization of the contract due to the existence of subordination. We hope that this research contributes to the solution of this latent conflict in society and that it serves as a stimulus for the emergence of various research works on legal-labor issues.

**KEYWORDS:** Employment contract, location of services and social benefits.

# Capítulo I

## INTRODUCCIÓN

## CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La comunidad universitaria está conformada por profesores, estudiantes y personal de administración. Este grupo es esencial porque tienen la enorme responsabilidad de formar a los profesionales del futuro que, a su vez, se harán cargo de la conducción de la economía y la sociedad para el desarrollo del país, con la finalidad de generar bienestar a través de la reducción de la desigualdad y el mejoramiento del acceso a oportunidades laborales dignas y de calidad.

Dentro de ellos, una pieza fundamental es el docente quien educa a través de sus conocimientos y la transmisión de valores. Es el actor principal que influye en buena medida en el rendimiento del estudiante; allí radica la importancia de su labor la misma que debe ser valorada por la sociedad y por las autoridades. Solo así el docente en todos los niveles de la educación formal y, más concretamente el docente universitario, podrá obtener resultados favorables. Pero para que esto suceda, es necesario que el docente desempeñe su función en condiciones laborales adecuadas.

La universidad contribuye con el desarrollo de un país y es el fomento de un sistema democrático. Es así que, la universidad es el que asume el tan complejo reto de contribuir con la formación del estudiante a fin de que pueda satisfacer sus necesidades dentro del entorno social y a su vez los convierte en agentes de transformación. (Valero & Van Reenen, 2016).

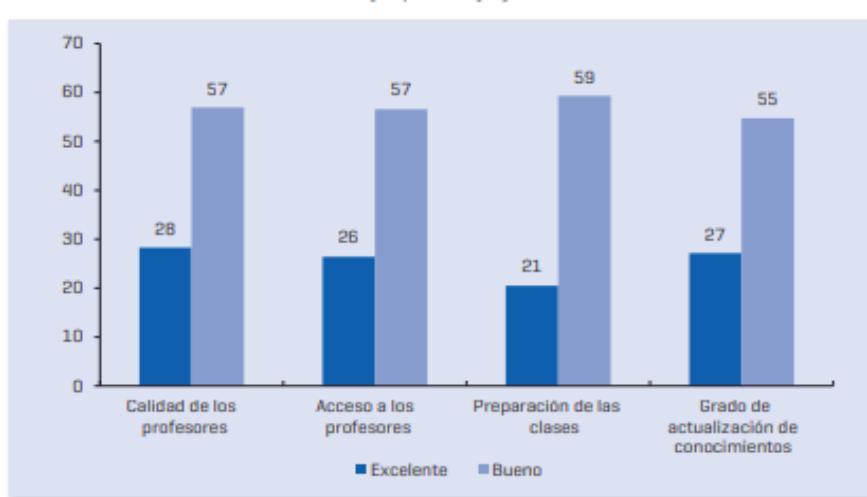
Tal es así que con el pasar de los años, el desempeño y calidad del docente viene siendo más exigible. Siendo que, desde julio de 2014, fecha en la que entró en vigencia la Ley 30220, la Ley universitaria, su artículo 82 exige ciertos requisitos para ejercer la docencia universitaria en el Perú, como docente ordinario y contratado. Entre ellos, en primer lugar, señala que será necesario tener el grado de Maestro para ser profesor de pregrado. Mientras que, para enseñar alguna maestría o programa de especialización, debe tener el grado de Maestro Doctor. Aún más exigentes tratándose del docente para la formación a nivel de doctorado, quien tendrá que tener el grado de Doctor.

Esas nuevas condiciones han conseguido favorables resultados respecto a la satisfacción de los estudiantes universitarios con el desempeño de sus docentes, reflejados

en el II Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana donde muestra que más del 70% de los egresados universitarios consideran como bueno o excelente el grado de calidad docente, acceso a los profesores, preparación de las clases y actualización de conocimientos.

Figura 1.

Percepción de egresados sobre la calidad prestacional educativa en universidades asociativas 2014.



Por tanto, esa exigencia debe ser compensada; como el que se promueva y proteja la situación laboral adecuada del docente, que parte de tener un contrato laboral con todos sus beneficios de acuerdo a ley, otorgándosele el valor que merece su profesión. En este contexto, es necesario que si bien se considera la importancia del nivel de preparación que debe tener el docente, de la misma forma debe incluirse en el ordenamiento laboral peruano normas que garanticen la estabilidad laboral de los mismos.

Sin embargo, en el mencionado Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana se evidencia que el 75,1 % de los puestos son ocupados por docentes a tiempo parcial mientras que solo el 8,3 % son docentes a dedicación exclusiva y el 16,7% de tiempo

completo. Asimismo, se visualiza que el 78,2 % de los puestos son cubiertos por docentes contratados.

**Figura 2.**

Puestos docentes por tipo gestión según régimen de dedicación, 2015.

RÉGIMEN DE DOCENCIA		TOTAL	PÚBLICA	PRIVADA ASOCIATIVA	PRIVADA SOCIETARIA
TOTAL	Cantidad	84 774	17 810	29 431	37 533
	%	100,0	100,0	100,0	100,0
Tiempo Completo	Cantidad	14 118	6 404	4 177	3 537
	%	16,7	36,0	14,2	9,4
Dedicación Exclusiva	Cantidad	7 016	5 975	621	420
	%	8,3	33,5	2,1	1,1
Tiempo Parcial	Cantidad	63 640	5 431	24 633	33 576
	%	75,1	30,5	83,7	89,5

Caso similar es la situación de los docentes universitarios en Brasil, por la que a través de la Constitución Federal de 1988, en su Artículo 206, Inciso VI, refiere como principio a la gestión democrática de la enseñanza pública señalando como nueva exigencia para la escuela y para los docentes la participación en la gestión escolar, otorgándoles la función de representantes en los consejos, asignándoles además la función de elaborar las propuestas pedagógicas, entre otras actividades. Los mismos que sobrecargados de funciones no son contemplados en los planes de carrera y sueldos de los profesionales del ámbito educativo motivo por el que continúan clamando mejoras en sus condiciones de trabajo y de oportunidades de formación. Pero la diferencia con Perú radica en que solo el 30% de los docentes aproximadamente no son nombrados de acuerdo a los datos obtenidos en las dos encuestas realizadas en la investigación Trabalho docente na educação básica no Brasil (TDEBB).

## 1.2. Antecedentes

Rojas, J (2018), en su tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de Chile titulada “El Principio de Estabilidad en el empleo docente y su influencia en el régimen jurídico de la declaración de salud incompatible: análisis sobre su alcance y aplicación como causal de desvinculación” tuvo como objeto el avance dirigido a la sistematización del principio de estabilidad en el empleo de los docentes de las universidades públicas para lo que en primer lugar, empleó una exposición descriptivo-normativa de los aspectos más importantes del principio de estabilidad en el empleo docente, poniendo especial énfasis en la protección de los derechos laborales de los docentes chilenos. Finalmente, concluyó que en aras de otorgar una mayor estabilidad laboral a los trabajadores del sector público se necesita una protección sin distinción arbitraria que permita garantizar el respeto a dicho principio. Además, consideró que las normas contenidas en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y del Estatuto Administrativo para Funcionarios Públicos, desprotegen a los trabajadores, dentro de los que se encuentran comprendidos los docentes del sector público.

Cadmelema, J (2015), en su tesis para optar el grado de Abogado en la Universidad Nacional de Loja titulada “Necesidad de reformar el Capítulo II, del Título VIII de la Ley Orgánica de Educación Superior, en lo referente a la vulneración de los Derechos de los profesores con contrato ocasional en las Universidades del Ecuador” planteó como objetivo realizar un estudio crítico, social y jurídico sobre los profesores contratados de forma ocasional en las universidades públicas del Ecuador. La metodología que empleó fue de tipo científico, inductivo, deductivo y descriptivo, con la aplicación de las técnicas de la encuesta y la entrevista. La población estuvo constituida por treinta profesionales del Derecho; y cinco entrevistas a docentes universitarios, Rector de una Universidad, Juez y Fiscal de la provincia de El Oro. Las principales conclusiones a las que arribó fueron: los derechos de los profesores contratados ocasionalmente son transgredidos en función a la inexistencia de una estabilidad laboral e igualitaria remuneración, los principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador respecto a la materia laboral son vulnerados mediante este tipo de contratación para los docentes universitarios que además son incumplidos y el contrato ocasional en las universidades públicas del país es empleado de manera incorrecta ya que

sirve como escudo para contratar sin límite alguno a los docentes, mediante el que se limita a los docentes contratados acceder a los mismos beneficios que los docentes con nombramiento.

Perazza, R (2015), en su tesis para optar la Maestría en Ciencias Sociales con Orientación en Educación titulada "La Norma Laboral Docente en Argentina: entre la Historia y los retos futuros" tuvo como objetivo analizar la normativa que regula la carrera laboral docente de los maestros y profesores en Argentina en cuanto a los magros salarios, retrasos en el pago y condiciones materiales. La técnica usada fue la entrevista por la que pudo contextualizar los procesos de la normativa y brindaron a su vez, insumos para comprender la tensión de ésta, su modificación y la política. La autora concluyó que Argentina ha sido uno de los pocos países que no ha realizado modificaciones estructurales a su normativa reguladora del puesto de trabajo de los docentes desde 1958. No obstante, la misma siempre demostró ir en línea a los objetivos formulados en materia de política educativa. Segundo, el Estatuto 58 organiza y ordena el ingreso, permanencia y egreso de los docentes a los sistemas educativo y permite el acercamiento de las organizaciones gremiales con el gobierno. La comisión Alemandri de 1956 representó un significativo avance en la carrera de los maestros y profesores por haber aportado con aspectos importantes en la materia en mención como el ascenso/permanencia y egreso, la redefinición de la cantidad de horas, las modalidades de ingreso del docente y la participación de las organizaciones gremiales en el interior del sistema educativo. Por último, se quiere que la estructura del puesto de trabajo docente de 1958 se ajuste de acuerdo al marco normativo del 2006 que hace responsable al Estado de garantizar los derechos educativos de su población y a los desafíos de pensar en una escuela más justa y llena de creatividad.

Cueva, C & Quiroz, M (2020), en su tesis para obtener el título profesional de abogada en la Universidad Católica de Trujillo titulada "La Contratación de personal docente bajo un Contrato de Locación de Servicios y la vulneración de los Derechos Laborales reconocidos por el Régimen Laboral Público" propuso como objetivo determinar en qué medida la contratación de personal docente universitario bajo un contrato de locación de servicios vulnera los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público; la metodología

que empleó fue de corte cualitativo – descriptivo. La población de estudio fue la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo donde se empleó la técnica de la entrevista. El autor concluyó que en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo se hallan docentes contratados mediante contrato de locación de servicios, tipo de contrato con el que se transgreden sus derechos laborales, que la Universidad Nacional de Trujillo desconoce los derechos de sus docentes, siendo una amenaza para los mismos y que los trabajadores deberían ser contratados bajo contrato de trabajo y no de locación de servicios porque estos han sido desnaturalizados.

Cahuana, L (2021), en su tesis para optar el título profesional de abogada en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno titulada "Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018" tuvo como objetivo determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano Puno durante el periodo 2018; la metodología que utilizó se basó en la técnica de análisis documental y la observación documental. La autora realizó una investigación descriptiva, cuantitativa y de corte transversal en función a que determinó la existencia de desnaturalización de los contratos por la modalidad de locación de servicios a través de 1560 contratos en dicha modalidad en la UNA PUNO durante el periodo 2018. La población de estudio estuvo constituida por los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contratos por Locación de Servicios en la Universidad Nacional del Altiplano, durante el periodo del 2018, en las distintas dependencias de la estructura jerárquica de la universidad. Concluyendo que, en la Universidad Nacional del Altiplano se celebran numerosos contratos bajo la modalidad de locación de servicios determinándose su desnaturalización en función de que se encuentra presente la subordinación, elemento esencial que constituye un vínculo laboral, en la relación de trabajo en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

Grandez, Z (2021), en su tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión con mención en Gestión Empresarial en la Pontificia Universidad Católica del Perú titulada "Análisis de la satisfacción laboral de una muestra de docentes universitarios de Lima Metropolitana desde la perspectiva de las condiciones laborales en la coyuntura de la pandemia por el COVID-19", cuyo objetivo fue determinar la existencia de la

desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018.su investigación fue de tipo descriptivo correlacional porque recogió información de manera independiente sobre las variables y buscó una relación o grado de asociación entre las mismas sobre una determinada muestra y contexto específico. Los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (de tipo pública), la Pontificia Universidad Católica del Perú (de tipo privada asociativa) y la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (de tipo societaria) constituyeron la población de la presente investigación. El autor concluye que los niveles de percepción de satisfacción de la muestra de los docentes están asociados a las condiciones de la tarea y a las sociales, las mismas que deben ser gestionadas estratégicamente para mantener y mejorar la calidad docente. Mientras que por el lado de las condiciones de trabajo que se asocian a menores niveles de percepción de la satisfacción son aquellas referidas a las condiciones del empleo y en especial aquellas vinculadas a la remuneración.

### **1.3. Marco teórico**

#### **El contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es aquel acuerdo celebrado por el trabajador que debe ser siempre una persona natural y el empleador también llamado empresa, quien puede ser una persona natural o jurídica; por la que el trabajador se compromete a brindar sus servicios al empleador a cambio de recibir una remuneración obligatoria por parte del mismo. Este tipo de contrato establece un vínculo de subordinación, es decir, el trabajador se halla sometido a las órdenes de su jefe pero que además de ser remunerado, es insertado en planilla y percibe beneficios de acuerdo a ley.

En la misma línea, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR en su artículo 4º señala que cualquier prestación personal de servicios que perciba una remuneración y se encuentre bajo el elemento de la subordinación, se presumirá la existencia de un contrato de trabajo con plazo indeterminado. En el caso de un contrato individual de trabajo puede celebrarse de manera libre.

Si bien la norma no define de manera expresa a la figura del contrato de trabajo, sí lo considera como aquella prestación que necesariamente la debe ejercer el trabajador, el mismo que percibe la remuneración y que está sujeto a ser dirigido, fiscalizado y sancionado por quien está a cargo de su pago remunerativo.

### **Elementos esenciales del contrato de trabajo**

#### **Prestación personal**

La prestación personal es el primer elemento del contrato de trabajo que presupone que el trabajador sin apoyo de nadie realice las actividades delegadas por su jefe o que permita su reemplazo por otra persona. La única manera en que el trabajador podría recibir ayuda en sus labores será cuando el empleador lo disponga así y con los colaboradores que el mismo señale. (Artículo 5 del TUO del DL 728)

Con lo antes dispuesto se desprende que un servicio no se encontrará en la esfera del derecho laboral cuando el trabajador se valga de terceras personas para el cumplimiento de sus funciones asignadas por su empleador. Sin embargo, la norma flexibiliza este elemento cuando se trate familiares que dependan del trabajador siempre que el tipo de actividades lo amerite.

#### **Subordinación**

La subordinación puede ser definida como aquel vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador por el que, el trabajador se encuentra sujeto a quien presta sus servicios y del mismo modo, este último ejerce poder sobre el mismo. De manera que, a partir del vínculo jurídico se producen efectos obligacionales por ambas partes.

Ante esto, la subordinación es el elemento que faculta al empleador un poder de direccionamiento al trabajador, que a su vez puede establecer las normas y reglamentar el proceso por el que el trabajador deberá cumplir sus funciones por las mismas que podrá ser sancionado por el empleador en caso de incumplimiento o desobediencia, todo en cuanto ejerza su rol dentro de un margen de razonabilidad y respeto a los derechos fundamentales del trabajador. Así, el empleador también tiene facultad para realizar modificaciones al

horario del trabajador, la modalidad y la forma en que el mismo cumplirá con sus tareas. (Decreto Legislativo 728, 1997)

De este modo, implica que el empleador no podrá ordenar acciones que pongan en peligro el derecho del trabajador a la vida, a la salud, a la dignidad, a la libertad, a su integridad física o moral, entre otros tales como operar una tarea donde se requiera indispensablemente indumentaria e instrumentos de seguridad como un casco y guantes. Mientras que en el ámbito de la dignidad, la no consideración en su trabajo basada en la negación de una distribución de labores significaría un daño emocional al trabajador provocando humillación y descalificación.

Dicho esto, esa capacidad de la empresa para hacer cambios en las relaciones laborales también se le conoce como el *ius variandi*. Al respecto, se debe tener en cuenta el precepto *ius variandi*, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral), toda vez que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Asimismo, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9 de la norma antes citada. (Chanamé, 2020)

Entonces, la subordinación y el *ius variandi* no pueden ejercerse de manera ilimitada, es decir, el empleador está condicionado a determinados parámetros para emitir órdenes y sanciones. Un ejemplo de ello es el tiempo que el empleador le asigna al trabajador para la realización de sus funciones.

## **Remuneración**

Respecto a la remuneración, el artículo 6 del TUO del D.L. 728, refiere que la remuneración es el pago realizado por el empleador en dinero o en especie, en retribución al servicio brindado por el trabajador, reconocido como un derecho laboral consagrado en el

artículo 24 de la Constitución Política del Perú. De tal manera que, al trabajador se le otorga el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que en la medida procure brindar un bienestar material y espiritual para él y su familia.

En ese mismo sentido, la remuneración por el servicio prestado y el pago de los beneficios sociales a favor del trabajador son prioridad sobre cualquiera otra obligación que tuviera el empleador, las mismas que deben enmarcarse al mínimo exigido por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Sobre ello, la norma fija una remuneración que permita al trabajador y los que dependen del mismo lograr una subsistencia digna en sociedad. Que al mismo tiempo no sea discriminatoria en tanto vaya acorde el principio-derecho a la igualdad, siendo prioritaria porque se asocia a la alimentación de la persona.

Que, mediante Expediente 00589-2018-0-1501-SP-LA-01 expedido por la Corte Superior de Justicia de Junín precisó los elementos que abarcan el derecho a la remuneración. Su acceso, la cual refiere que nadie puede ser obligado a prestar un servicio sin recibir retribución. La equidad, al no estar permitido la discriminación respecto al pago de la remuneración en concordancia Convenio 100 de la OIT. Prioritario, al determinarse como deber del empleador, dar cierta preferencia al pago del trabajador frente a cualquier otra obligación de la misma. Suficiencia, al constituirse como una remuneración mínima que permita garantizar el bienestar del trabajador y el de su familia. No privación arbitraria, en tanto el empleador no puede dejar de pagar al trabajador sin causa justificada.

Desde esta perspectiva, el empleador tiene el poder de establecer el monto de la remuneración y la forma en que la otorgará, pudiendo ser en dinero o especie pero siempre que se respete la libre disposición. Tal es el caso de que un vale de alimentos no podría considerarse como parte de la remuneración toda vez que solo puede ser usada para la adquisición de alimentos por tanto no es de libre disposición del trabajador.

Sin embargo, la remuneración no debe discriminar, ser prioritaria, equitativa y justa. Es decir, la potestad del empleador en determinar la contraprestación debe realizarse en

base a los derechos y principios del trabajador de manera que no se lleve a cabo de manera arbitraria.

Asimismo, el empleador debe enmarcar el monto de la remuneración en función al valor mínimo establecido por el gobierno, cuyo fundamento legal internacional se halla en los Convenios 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por las resoluciones legislativas 14033 del y 13284 que ordena se fije la remuneración mínima de los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada.

De igual forma, el Perú exige la no diferenciación del valor de la remuneración, en cumplimiento a lo ratificado en el artículo 2 del Convenio 100 de la OIT que exige que todo Miembro deberá usar las herramientas que garanticen la fijación de tasas de remuneración, y a su vez promover el principio de igualdad entre los trabajadores masculinos y femeninos que realicen la misma actividad.

### **Principios del Derecho Laboral**

#### **Primacía de la Realidad**

Este principio constituye la prevalencia de los hechos sobre las formas y documentos que hayan celebrado las partes. Tiene una función protectora al trabajador ante la vulneración de sus derechos laborales, en vista de que, si los mencionados elementos se encuentran presentes, se supondrá la existencia de un contrato de trabajo indeterminado, establecido por el artículo 4 de la Ley de productividad y competitividad laboral.

Diversa jurisprudencia fortalece dicho principio, tal es el caso de la sentencia recaída en el Expediente 1944-2002-AA/TC, fundamento jurídico 3, emitida por el Tribunal Constitucional que ha referido ante la existencia de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

En la misma línea, el numeral 2 del artículo 2 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo promulgada el 22 de julio de 2006 considera como principio ordenador que rige el Sistema de Inspección del Trabajo a la Primacía de la Realidad,

refiriendo que en caso de contradicción entre los hechos que se han constatado y los hechos señalados en los documentos formales deberá siempre darse preferencia a los primeros hechos.

En este sentido, frente a lo celebrado por las partes va a primar lo que acontece en la realidad, dicho de otro modo, cuando se produzca una contradicción entre lo que se dice y lo que se hace, el derecho otorgará preferencia sobre lo último. Siendo que, si ambos aceptan celebrar un contrato por locación de servicios a pesar de que el supuesto comitente ejerce un poder de dirección, fiscalización y sancionador sobre el posible locador, operará el principio de la Primacía de la Realidad

### **Contrato de locación por servicios**

El Código Civil de 1984 en su Título IX, Capítulo segundo, refiere que el contrato de locación por servicios es por el que mediante "el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución". Se puede afirmar que la actividad a realizarse no se encuentra sujeta a un poder de dirección por parte del comitente de manera que el locador ejecutará sus funciones de forma independiente.

Similar posición manifiesta Toyama Miyagusuku al señalar que en el contrato de locación de servicios se caracteriza por su independencia al prestar los servicios, es decir, carece de subordinación por tanto el contratado depende del comitente. Si bien el locador está obligado en cumplir lo señalado en el contrato, más no es dependiente al comitente, que es quien lo contrata.

Además, el locador no cuenta con una hora de ingreso o salida porque el comitente no puede asignarle un horario. Por lo que el locador está facultado para realizar sus obligaciones en el tiempo que tenga disponible. Tampoco puede ser sancionado debido a que no está sujeto a un reglamento o cualquier tipo de normas que implican subordinación al comitente.

El contrato de locación de servicios es una institución jurídica del campo civil la cual consiste en que las partes que lo celebran se encuentran en condiciones similares, donde

ninguna de ellas es inferior o superior. Basada en esa igualdad se halla permitida la autonomía de la voluntad. En un ámbito más amplio, dicha autonomía es la base esencial sobre la que reposa el contrato, y justamente por ella es que los celebrantes pueden llegar a un acuerdo para definir las cláusulas del contrato. (Ruiz, 2013).

De este modo, en el contrato de locación de servicios el locador y el comitente se encuentran en similares posiciones, a diferencia del contrato de trabajo donde el empleador es quien tiene una posición superior por su condición de jefe, status económico, entre otras. Y es por esa igualdad de las partes que ambos de manera conjunta regulan las cláusulas de dicho contrato.

### Desnaturalización

De manera general, el vocablo desnaturalizar cuyo significado es alterar, modificar o desfigurar las condiciones o propiedades de algo, es definida de forma semejante por la Real Academia Española como, "Alterar las propiedades o condiciones de algo, desvirtuarlo". Es entonces la desnaturalización, la acción de modificar aquellas características propias de la figura, re direccionando el objetivo de la misma. (Real Academia Española, 2021)

Ahora, la desnaturalización de los contratos se considerará cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo señalado en el contrato, o después de las prórrogas pactadas, o en caso estas exceden del límite máximo permitido. Segundo, cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación. Tercero, si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando. Por último, cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. Es en estos casos cuando se determinarán los contratos con duración indeterminada. (Decreto Legislativo 728, 1997)

Del mismo se puede disgregar que se entenderá como contrato de duración indeterminada siempre que se cumplan los siguientes supuestos: cuando el trabajador con contrato vencido continúe ejerciendo sus funciones, ante un contrato de obra determinada

o de servicio específico, si la obra materia del contrato ha culminado y el trabajador sigue prestando sus servicios. Cuando el empleado por quien se ha dado la sustitución, no haya retorna a la empresa de acuerdo al plazo estipulado por lo que el trabajador constituido como reemplazo continúa laborando y ante la evidencia de simulación o fraude a las normas contenidas en la misma ley.

En la misma línea, la desnaturalización de los contratos es constituida cuando no se cumplen con determinadas reglas que establece el Código Civil para saber cuándo estamos frente a un contrato de locación de servicios:

1. El artículo 1764 refiere el locador está obligado a prestar sus servicios al comitente, pero no está subordinado.
2. El artículo 1765 dispone que los servicios a prestar por el locador pueden ser materiales e intelectuales.
3. El artículo 1766 menciona que el locador debe cumplir con su prestación de manera personal, sin embargo, admite la posibilidad de apoyarse en otras personas siempre que el contrato lo tenga previsto.
4. El artículo 1767 establece que el hecho de que si no se hubiera establecido la retribución del locador y ésta no pueda determinarse, ésta se fijará en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados.
5. El artículo 1768 señala que el plazo máximo de duración es de seis años en el caso de servicios profesionales mientras que será la mitad para cualquier otro servicio, es decir tres años.
6. El artículo 1769 faculta al locador para concluir anticipadamente el contrato por justo motivo, debiendo ser previo al vencimiento del plazo pero que además este no constituya un perjuicio al comitente, el mismo que tendrá derecho al reembolso de los gastos efectuados como a la retribución de los servicios que se hayan prestados.

## **Normativa**

El sector público se encuentra prohibido de contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades subordinadas. Si bien sabemos que dicha modalidad de contratación personal es propia del Derecho Privado debido a que el

Código Civil la regula en su Capítulo II del Título IX del Libro en los artículos 1764 al 1770 antes citados, las entidades públicas también la usan para contratar servicios específicos según su naturaleza siempre que no exista el elemento de la subordinación.

En este sentido, la Ley Nº 31298, Ley que prohíbe a las Entidades Públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada señala en su artículo 1 que tiene como objetivo que las entidades que forman parte del sector público no desnaturalicen los contratos de locación de servicios, y a su vez no transgredan los derechos laborales de los trabajadores a los que tendrían que acceder en el supuesto caso que simulen un vínculo contractual por uno laboral.

Dicho esto, la norma expresa cuales son las entidades públicas que se encuentran sujetas a la misma, precisando como ámbito de aplicación a las entidades tales como los distintos Ministerios. En los organismos constitucionales autónomos comprende a la Junta Nacional de Justicia (JNJ), al Tribunal Constitucional (TC), la Contraloría General de la República (CGR), el Fuero Militar Policial (FMP), el Ministerio Público Fiscalía de la Nación (MPFN), las universidades estatales, entre otros. Los gobiernos regionales son los encargados de la administración de cada departamento y los locales son las municipalidades provinciales y distritales. Finalmente, los organismos públicos descentralizados están conformados por SISOL Salud, Servicio de Administración Tributaria (SAT) y demás.

Asimismo, el artículo 3 precisa que las entidades sujetas a la presente ley no podrán contratar mediante locación de servicios cuando tenga como fin cubrir puestos o funciones de carácter permanente o no, estableciendo responsabilidad en el ámbito administrativo, penal y civil a quien solicite o autorice el contrato. Pero a la vez, permite que se contrate a través de dicha modalidad cuando tenga sea urgente y temporal para lo que exige que se acredite, cuyo periodo no debe ser mayor a 6 meses calendario.

En efecto, la presente ley tiene como finalidad reducir la contratación ilegal en el sector público de manera que ayuda a evitar la conflictividad, así como las posibles demandas laborales que puedan formular los trabajadores víctimas de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Así, es importante recalcar que el Estado debe ser el máximo impulsor del cumplimiento de la normativa por ende es quien debería mostrar

con el ejemplo a las instituciones privadas que el ordenamiento jurídico debe cumplirse de manera estricta, y respetarse los derechos laborales del trabajador peruano.

### **Beneficios sociales**

Los beneficios sociales son aquellas obligaciones legales de contenido patrimonial, que puede ser entregado en dinero o en especie cuyo nacimiento se debe al vínculo laboral entre el trabajador y el empleador. En otras palabras, a partir del consentimiento entregado por ambas partes en el contrato laboral se entenderá que el trabajador tiene derechos a exigirlos ante el órgano jurisdiccional.

Similar posición plantea Arce, aludiendo que: "son las percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social, así como el de su familia".

Un concepto más amplio es aquel que considera que dichos beneficios no requieren estar regulados por la ley, es decir, independientemente de su origen o fuente, son conceptos que al trabajador quien preste servicios a una empresa se le atribuye como derechos por el simple hecho de serlos. Entonces, afirma que los mismos no tienen como requisito estar contenidos en una norma para ser definidos como tal. Su concepción tiene como fundamento de que al considerarse como aquellos prescritos por el ordenamiento jurídico, se estaría excluyendo a las utilidades. (Miyagusuku, 2001)

En suma, son evidentes las distintas posturas respecto a la figura analizada, y esto se debe a que los doctrinarios han tenido la difícil tarea de desarrollarla en vista de que actualmente no se encuentre definida por la legislación. Por un lado, tenemos a los doctrinarios que consideran solo a las percepciones reguladas por la ley y por el otro, los que señalen un aspecto más amplio al señalarlos como todo concepto que perciba el trabajado, normado o no.

No obstante, mediante la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales aprobada mediante Decreto Legislativo N° 688 regula los beneficios sociales y que de la misma puede interpretarse que se ajusta a la primera posición en la medida que incluye a los siguientes: la asignación familiar, el seguro de vida y la compensación por el tiempo de servicios.

## **La asignación familiar**

Es el concepto percibido con periodicidad mensual cuya naturaleza es remunerativa, en consecuencia, recae en el cálculo de los otros beneficios establecidos por el derecho laboral. Este pago está regulado en la Ley 25129 y establece el pago del 10% de la remuneración mínima legal vigente a los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de edad.

A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

La ley en mención señala en su artículo 2 el derecho que tienen los trabajadores en cuanto a la percepción de esta asignación siempre que cumplan con la condición de contar con uno o más hijos menores de 18 años. Este beneficio se extenderá cuando el hijo mayor de 18 años se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, teniendo como fecha fin hasta que termine dichos estudios, sin embargo tiene un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

## **Compensación por el tiempo de servicios**

En 1997 se aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR donde considera que la CTS tiene como finalidad ser una especie de salvaguarda que le permitirá al trabajador poder solventar sus gastos personales y familiares al finalizar su vínculo laboral, esto es, tener la condición de desempleado.

## **Seguro de vida**

La Ley de Consolidación de Beneficios Sociales aprobada mediante Decreto Legislativo N° 688 establece el derecho del trabajador a gozar de un seguro de vida a partir de los 4 años de prestar sus servicios. En artículo 1 dispone que el empleador es quien tiene la obligación de contratar un seguro de vida con la que se beneficiará el trabajador que

cumpla con el requisito de haber laborado cuatro años como mínimo para el que asumirá los gastos de dicho seguro.

#### **1.4. Justificación teórica, práctica y metodológica**

##### **Justificación teórica**

La presente tesis se justifica en el marco de que cada vez son más los contratados bajo la modalidad de locación de servicios, en el caso concreto, está en crecimiento acelerado el número de docentes de universidades públicas que vienen siendo víctimas de vulneración a sus derechos laborales, sin embargo, esta problemática no solo se manifiesta en Perú, sino alrededor del mundo.

##### **Justificación Práctica**

Esta investigación se justifica en lo relevante que servirá de aporte a una nueva regulación donde se proteja de mejor manera los derechos laborales de los docentes de una universidad pública, debido a que se ha encontrado en el ordenamiento jurídico, la repetición de normas que regulan la desnaturalización, pero no existe aún ninguna que de manera específica le brinde la importancia necesaria a los derechos laborales del docente de una universidad pública.

##### **Justificación metodológica**

El presente trabajo de investigación tiene la confiabilidad en el resultado ya que se ha empleado el enfoque cualitativo teniendo como herramientas a textos, gráficos, discursos dando especial énfasis a un tipo de investigación básica de nivel descriptivo. La presente tesis se realizó teniendo como técnica el análisis documental la misma que representó toda la investigación, por lo que dentro de los instrumentos se realizó mediante guía de análisis documental para una búsqueda sistemática y reflexiva de la información.

#### **1.5. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿De qué manera los derechos laborales de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022?

#### Problemas específicos

PE1. ¿De qué manera el derecho a las gratificaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022?

PE2. ¿De qué manera el derecho a las vacaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022?

PE3. ¿De qué manera el derecho a la compensación por el tiempo de servicios de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022?

### 1.6 Objetivos

#### Objetivo general

Analizar de qué manera los derechos laborales de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022.

#### Objetivo específicos

OE1: Analizar de qué manera el derecho a las vacaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022

OE2: Analizar de qué manera el derecho a las gratificaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022.

OE3: Analizar de qué manera el derecho a la compensación por el tiempo de servicios de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022

## **1.7 Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Los derechos laborales del docente de posgrado de una universidad pública devienen en ineficaces a raíz de la desnaturalización de su contrato realizado por el empleador en el año 2022.

### **Hipótesis específicas**

HE1. Los docentes de posgrado de una universidad pública no gozan de su derecho a las gratificaciones porque el empleador considera que no le corresponde, en el año 2022.

HE2. Los docentes de posgrado de una universidad pública no disfrutan de su derecho a vacaciones en la medida que se desnaturaliza su contrato.

HE3. Los docentes de posgrado de una universidad pública no perciben su derecho a la compensación por el tiempo de servicios toda vez que es señalado como un locador y no un trabajador.

# Capítulo II

## METODOLOGÍA

## CAPITULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

#### Enfoque Cualitativo

La investigación con enfoque cualitativo se caracteriza por el desarrollo de las preguntas e hipótesis antes, durante y después de la recolección y el análisis de los datos. Que si bien, parte con la revisión de la literatura, también se complementa en el desarrollo de la misma, que sirve de apoyo para el planteamiento del problema hasta la elaboración del reporte de resultados, obteniéndose un proceso circular donde no se ha llevado a cabo una secuencia, es decir no tiene un proceso definido.

Asimismo, se ha recurrido a métodos de recolección de datos no estandarizados ni completamente predeterminados debido a que está dirigido a los participantes tales como los entrevistados, encuestados y el autor obteniéndose sus puntos de vista, opiniones y/o perspectivas. Tal recolección de datos se ha llevado a cabo mediante entrevistas abiertas y revisión de documentos. Sin embargo, estos instrumentos se han ido afinando en el transcurso de la investigación por lo que los datos recolectados han emergido paulatinamente. Por ello se dice que la muestra, la recolección y el análisis son fases que se realizan prácticamente de manera simultánea. El reporte de resultados es reflexivo con aceptación de tendencias.

El proceso de indagación que se lleva a cabo en un estudio con enfoque cualitativo es flexible porque se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Tiene como propósito la reconstrucción de la realidad de acuerdo a como lo observan los actores. En otras palabras, la investigación está enfocada a un ámbito subjetivo, donde primó la interpretación de los actores, así como el análisis de la información sobre el tema.

#### Tipo Básico

Es una investigación que no tiene como propósito resolver el problema o el objeto de investigación sino sistematizar conocimientos para crear una teoría o para tener una explicación objetiva respecto del comportamiento de un fenómeno. En ese sentido el tipo

básico de investigación es aquella que genera conocimiento sin modificar o sin resolver el objeto de investigación.

El tipo básico se origina en el marco teórico y se mantiene en él debido a que su objetivo no está basado en una resolución práctica del problema. Razón de ello también se le conoce como investigación pura, teórica o dogmática. En definitiva, la investigación tipo básica es aquella que tiene dos propósitos fundamentales: 1) producir conocimientos y 2) crear teorías.

### **Diseño de teoría fundamentada**

En el presente estudio el investigador ha abordado el fenómeno realizando una explicación general al respecto, basándose en los datos obtenidos en el campo. En concreto se considera el punto de vista y/o perspectiva de los actores. La hipótesis y variables se desarrollan con la generación de la teoría. Hipótesis que deberán ser comprobadas y validadas en el desarrollo de la tesis.

Este tipo de diseño se utiliza por lo general para ciencias sociales, de la conducta del ser humano, ciencias de la salud, entre otras disciplinas. Tiene como objeto de estudio la interacción entre los sujetos donde la entrevista es el instrumento de recolección de datos más común. Luego es analizada con el propósito de obtener una explicación del fenómeno materia de la presente tesis.

## **2.2. Técnicas e instrumentos**

### **Técnicas**

#### **a) Análisis documental**

En el presente estudio se analizaron los siguientes documentos:

Tabla 1

Relación de documentos utilizados en la técnica de análisis documental.

Documentos	Fecha	Emisor	Receptor	Mont o	Concepto/Asunto
Contrato	07/07/2016	Director de la Oficina Central de Adquisiciones	Juana Bobadilla Cornelio	800	Contrato de servicio temporal, eventual y sin vínculo laboral
					Contrataciones
Orden de servicio	10/12/2021	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Juana Bobadilla Cornelio	3200	Servicio de enseñanza en educación superior - EPG
Memorando	18/03/2021	Jefe de la Unidad de Maestría y Doctorado	Juana Bobadilla Cornelio	-	Asignación de Carga lectiva
Recibo por Honorarios Electrónicos	16/08/2021	Juana Bobadilla Cornelio	Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Universidad	Servicio de Enseñanza en Educación Superior

b) Entrevista

Tabla 2

Relación de entrevistados utilizados en la técnica de entrevista.

Nombre y apellidos	Cargo	Centro de Trabajos
Oscar Florentino Abarca Pizarro	Docente de Posgrado	Escuela Posgrado
Rudy Alejandrina Padilla Hijar	Docente de Posgrado	Escuela Posgrado
Daniel Alcides Herrera Flores	Docente de Posgrado	Escuela Posgrado
Gerald Jáuregui Paredes	Docente de Posgrado	Escuela Posgrado
María Maura Cámac Tiza	Docente de Posgrado	Escuela Posgrado
Rodolfo Eduardo Vento Egoavil	Docente de Posgrado	Escuela Posgrado
Rafaella Huerta Camones	Docente de Posgrado	Escuela Posgrado
Willner Montalvo Fritas	Docente de Posgrado	Escuela Posgrado
Adler Antero Canduelas	Docente de Posgrado	Escuela Posgrado
Sabrera		

## Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizaron técnicas con sus respectivos instrumentos tales así que para la técnica de entrevista se diseñó la guía de entrevista, la misma que consta de 4 preguntas para el objetivo general, 3 preguntas para el objetivo específico 1, 4 para el objetivo específico 2 y por último, 3 preguntas para el objetivo específico 3.

Asimismo, para la técnica de análisis documental se diseñó el instrumento denominado guía de análisis documental, que fue útil para sistematizar la información relevante de carácter documental.

### 2.3. Población y muestra

La población está constituida por todas aquellas cosas o personas de donde se extraerá la materia objeto de análisis en la investigación. Mientras que la muestra es una pequeña parte de la misma sobre la que se obtendrán los resultados de la tesis. Sin embargo, existen estudios donde la población al ser muy reducida, representa a la vez a la muestra, es decir la población y la muestra se encuentra conformada por las mismas personas, cosas o documentos.

En ese sentido, en la presente investigación, la población y la muestra comprende a nueve docentes de posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, que en el 2022 cuentan con contrato de servicio temporal, eventual y sin vínculo laboral.

Tabla 3

Relación de fuentes utilizadas para la población y la muestra.

Documentos	Entrevistas
Contrato	Oscar Florentino Abarca Pizarro
Orden de servicio	Rudy Alejandrina Padilla Hijar
Recibo por Honorario Electrónico	Daniel Alcides Herrera Flores
Memorando	María Maura Cámac Tiza

Rodolfo Eduardo Vento Egoavil

Adler Antero Canduelas Sabrera

Willner Montalvo Fritas

Rafaella Huerta Camones

---

#### **2.4. Método de análisis de datos**

En la presente investigación ha empleado el método análisis sistemático en la medida que los datos recabados por las técnicas de recolección antes indicados se han analizado de manera conjunta mediante la técnica comparativa tanto de antecedentes de datos de la legislación comparada y de la jurisprudencia comparada. Asimismo, se ha utilizado el método de análisis histórico porque se ha tenido que hacer uso de experiencias producidas en épocas anteriores.

#### **2.5. Aspectos éticos**

La presente tesis se realizó de manera objetivo, bajo las normas de redacción de la 7ma edición de APA, respetando los derechos de autor, cuya finalidad fue alcanzar un análisis objetivo sobre la base de la imparcialidad, tomando en cuenta las diversas fuentes bibliográficas que se utilizaron para llegar a las conclusiones. Asimismo, se brindó una protección de datos a los participantes, en el caso concreto, a los docentes, quienes hicieron posible la concretización de la presente investigación a fin de que no se vean expuestos y tener posibles problemas con su empleador.

Es así que, la ética es definida como el comportamiento o conducta humana que permite diferenciar lo bueno de lo malo, así como lo correcto de lo incorrecto, la misma que caracteriza al ser humano, pero por la que a la vez se da a conocer los principios éticos de él. No sólo implica el cumplimiento de las obligaciones morales de los seres humanos hacia otras personas, sino que tienen el deber de mostrar una conducta ética en todos los aspectos de su vida cotidiana tal es el caso de convenios, artículos, trabajos de investigación, tesis,

ensayos, etc., por tanto, es allí donde se debe aplicar la ética puesto que con ello demuestran que dichos trabajos no han sido plagiados que a su vez las frases o ideas son propias. (Gagñay, Chicaiza, & Aguirre, 2020).

# Capítulo III

## RESULTADOS

## CAPITULO III: RESULTADOS

### 3.1 Descripción de resultados de la técnica de la entrevista

El **Objetivo General** en la presente investigación consiste en analizar de qué manera los derechos laborales de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022. En ese sentido, los entrevistados aportaron la siguiente información:

#### En relación a las horas de trabajo

María, Daniel y Rodolfo (2022), sostuvieron que laboran de 40 horas a más como docentes en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Mientras que Willner y Rudy indicaron como 20 horas su jornada de trabajo. Finalmente, Gerald, solo trabaja 5 horas.

#### Respecto al tipo de trabajo que se desarrolla: dependencia

Willner, Rudy, Daniel y Gerald (2022), consideraron que su labor como docente universitario de posgrado no se desarrolla bajo una relación laboral de dependencia. A diferencia de Rodolfo que considera que sí existe una relación laboral de dependencia. Mientras que María sostuvo que desconoce respecto a la pregunta.

#### Respecto al medio de comunicación de directivas

Willner, Rudy y Geral (2022), sostuvieron que suelen comunicarles las directivas para efectos de la planificación y ejecución de sus actividades académicas vía correo electrónico o E-mail. Similar posición mantiene Rodolfo y María al indicar que la comunicación es vía internet o a través de la virtualidad. Por otro lado, Daniel manifiesta recibir indicaciones vía Memorandos o directivas.

#### Respecto al horario de trabajo

Los entrevistados en su mayoría han coincidido en señalar que cuentan con un horario de trabajo. En la misma línea, Rudy sostuvo que el horario de trabajo lo señala la escuela.

El **Objetivo Específico 1** consiste en analizar de qué manera el derecho a las vacaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022. Por lo que los entrevistados aportaron la siguiente información:

#### **En relación al beneficio de descanso vacacional**

Casi la totalidad de los entrevistados sostuvieron que no han sido merecedores de algún descanso semanal, mensual o anual, reconocido por su empleador. En excepción de María, quien señaló su empleador ha reconocido algún descanso remunerado mencionando algunos como los días no laborales o el día del maestro.

#### **En relación al derecho a las vacaciones**

Los entrevistados en su totalidad sostuvieron que no han gozado del derecho a las vacaciones en el presente año.

#### **En relación a la remuneración en periodo de suspensión de sus servicios**

María y Rudy (2022), sostuvieron que no han percibido remuneración cuando han dejado de prestar sus servicios a la Universidad. Contrario a ello, Rodolfo indicó que en los meses de enero, febrero, marzo y abril ha continuado percibiendo remuneración, dejando de prestar sus servicios como docente universitaria de posgrado. De igual forma, Daniel señaló que fue beneficiado en los meses de enero y febrero. Por último, Willner sostuvo que inició el presente ciclo académico.

#### **En relación a los sueldos percibidos en el 2021 y 2022**

Los entrevistados respondieron de manera dispersa. En primer lugar, respecto a los sueldos percibidos en el 2021, Willner sostuvo haber percibido 4 sueldos. Seguido de él, María mencionó haber percibido 6 sueldos y Gerald percibió 12 sueldos. Por otro lado, Rodolfo señaló que el pago se recibe al culminar el ciclo académico. Posición similar mantuvo Rudy, mencionando que el pago se realiza de forma mensual según carga académica.

El **Objetivo Específico 2** consiste en analizar de qué manera el derecho a las gratificaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del

respeto a su contrato de trabajo en el año 2022. Por lo que los entrevistados aportaron la siguiente información:

#### **En relación al derecho de gratificaciones**

La mayoría de los entrevistados (2022), sostuvieron que no se les reconoce el derecho a las gratificaciones como docentes universitarios de posgrado. Excepto Daniel que manifestó que se le reconoció sus gratificaciones en Fiestas Patrias y navidad. Asimismo, Gerald agregó que no se le reconoce este beneficio legal porque se encuentra en un régimen de recibo por honorarios.

#### **En relación a los incentivos**

Willner, Rodolfo y Rudy (2022), sostuvieron que no fueron beneficiados por ningún incentivo. En cambio, Daniel y Gerald señalaron haber obtenido incentivos. Así pues, por un lado, Daniel obtuvo 300 soles como incentivo y Gerald, 800 soles. Finalmente, solo María desconece si actualmente su empleador le otorgó algún incentivo.

#### **En relación a la gratificación de julio**

Willner, María, Daniel y Gerald (2022), sostuvieron que no han sido beneficiados con un sueldo adicional o incentivo remunerativo en julio. Por el contrario, María señaló que ha percibido un incentivo de 300 soles como docente universitario de posgrado.

El Objetivo Específico 3 consiste en analizar de qué manera el derecho a la CTS de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022. Por lo que los entrevistados aportaron la siguiente información:

#### **En relación a la percepción de un incentivo en mayo, beneficio de CTS y apertura de cuenta**

Los entrevistados (2022), en su totalidad sostuvieron que no han percibido monto dinerario adicional a su remuneración en el mes de mayo, desconocen sobre la disposición de un concepto dinerario además de su liquidación una vez concluido su contrato. A su vez, no tienen conocimiento sobre la apertura de una cuenta de CTS en alguna entidad bancaria solicitada por el empleador.

### **3.2 Descripción de resultados de la técnica de análisis documental**

En el contrato de servicio temporal, eventual, y sin vínculo laboral de la docente Juana Bobadilla Cornelio se advierte que la obligación del trabajador consiste en el dictado de la asignatura: Principios Psicopedagógicos de la Matemática, en la Escuela de Posgrado en la sección de Maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

La cláusula tercera señala como periodo del servicio, desde el 4 de abril al 22 de julio del 2016. A su vez, enfatiza que la contratada reconoce expresamente que el servicio al que ha sido contratada se encuentra fuera del alcance de las Leyes laborales, tipificando al servicio como autónomo y temporal, prestado solamente por determinadas horas y de acuerdo al Código Civil.

Asimismo, se advierte del Memorando N° 0017-2021 con fecha 18 de marzo del 2021, la asignación de carga lectiva 2021-1 en la misma que se consigna instrucciones respecto a la realización de su servicio tales como la elaboración y presentación del Sílabo, el deber de firmar el acta de compromiso de uso de instrumentos digitales, entre otras. Del mismo modo sucede con el Memorando N° 0318-2021 con fecha 23 de agosto del 2021.

De la orden de servicio N° 0001213 con fecha 10 de diciembre del 2021 por concepto de servicio de enseñanza en educación superior se desprende que a la trabajadora se le denomina proveedor, a quien se le realiza un pago ascendiente al monto de 3200 soles por una jornada de 111 días por las siguientes actividades: dictado de la asignatura determinada en el horario establecido, elaboración y entrega del sílabo, ingreso de notas vía intranet, en coordinación con el área correspondiente en el plazo establecido, así como la entrega de ellas de manera física. Finalmente, se le asigna el deber de presentación del informe final al 09 de enero del 2022.

El recibo por honorarios electrónico N° E001-4 con fecha de emisión 16 de agosto del 2021 por el monto de 3200 soles corresponde al servicio de enseñanza en educación superior brindado por el docente a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Por lo tanto, de acuerdo a los documentos analizados, el trabajador no estaría gozando de sus derechos laborales.

# Capítulo IV

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

## CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Implicancias

La presente investigación aportará en la sistematización para promover una posible modificación a la normativa que otorgue una mayor protección a la contratación de los docentes universitarios de manera que se garantice la eficacia de sus derechos laborales. En ese contexto, contribuirá a poner mayor énfasis en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que el empleador, en el caso concreto, universidades y el Estado, obligan a suscribir a los docentes universitarios.

### 4.2. Limitaciones

El presente estudio tuvo dificultades en la medida que existieron ciertas restricciones de los docentes como el acceso a diversos documentos tales como: contratos de servicios sin vínculo laboral, memorándums, horarios, notas de servicio, recibos por honorarios y demás información que hubiera permitido realizar un análisis más exhaustivo. Toda vez que se presenció por parte de los autores, un miedo a ser despedidos o quizá la represión de alguna medida sancionatoria por parte del empleador. Del mismo modo, sucedió con el llenado de las entrevistas, no siendo resueltas con la sinceridad que amerita.

### 4.3. Discusión

Cueva y Quiroz en su tesis titulado “La Contratación de personal docente bajo un Contrato de Locación de Servicios y la vulneración de los Derechos Laborales reconocidos por el Régimen Laboral Público” sostuvo que contratar a docentes en la modalidad de locación de servicios transgrede sus derechos laborales, considerándolo como una amenaza para los mismos. Por tanto, señala que los trabajadores deberían ser contratados bajo contrato de trabajo y no de locación de servicios porque estos se han desnaturalizado.

En ese mismo sentido, Toyama Miyagusuku menciona que en el contrato de locación de servicios existe independencia al prestar los servicios, dicho de otro modo, la relación contractual carece de subordinación por tanto el contratado no depende del comitente. El locador está obligado en cumplir lo señalado en el contrato, pero no es dependiente al comitente, por lo que el locador no cuenta con una hora de ingreso o salida porque el

comitente no puede asignarle un horario ya que el locador está facultado para realizar sus obligaciones en el tiempo que tenga disponible.

Sin embargo, se advierte de la orden de servicio N° 0001213 que al docente denominado proveedor, se le asigna una serie de actividades entre las que se encuentra el dictado de la asignatura determinada de acuerdo al horario establecido, elaboración y entrega del sílabo, la presentación del informe final al 09 de enero del 2022. Dicho esto, en palabras textuales, el empleador está reconociendo que el docente cuenta con un horario establecido por la Universidad, por tanto, es dependiente a lo que le señale el empleador, es decir no presta sus servicios de enseñanza universitaria de manera libre, no pudiendo realizarlo en su tiempo libre. De ello se deduce que esta labor es de naturaleza subordinada al encontrarse el docente sujeto a lo que ordene el empleador.

En la tesis titulada "Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018", Cahuana sostiene que, en la Universidad Nacional del Altiplano se celebran numerosos contratos bajo la modalidad de locación de servicios determinándose su desnaturalización en función de que se encuentra presente la subordinación, elemento esencial que constituye un vínculo laboral, en la relación de trabajo.

Al respecto, el Artículo 9 del DL 728 define a la subordinación como el elemento de la relación laboral que faculta al empleador un poder de dirección, la misma que le permite establecer normas y reglamentar el proceso por el que el trabajador deberá cumplir sus funciones y prestar sus servicios, que ante el incumplimiento puede acarrear las sanciones correspondientes por el empleador. También, puede modificar el horario del trabajador, la modalidad y la forma por la que desarrollará dichas tareas.

No obstante, de los Memorandos N° 0017-2021 y N° 0318-2021 cursados, se advierte la asignación de carga lectiva 2021-1, instrucciones respecto a la forma de realización de su servicio como el deber de firmar el acta de compromiso de uso de instrumentos digitales. En la misma línea, todos los entrevistados han coincidido en señalar que cuentan con un horario de trabajo, por lo que claramente estamos frente a una desnaturalización del contrato modal. Dicho de otro modo, la relación corresponde a una subordinada en función al

principio de la primacía de la realidad que señala ante la duda entre el documento y la realidad, se dará preferencia por los hechos.

Del mismo modo se ha evidenciado la vulneración al derecho a las vacaciones, gratificaciones, y a la CTS de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima en función a que los entrevistados han señalado no gozar de ninguno de los derechos citados. Dicho esto, mediante el contrato de locación de servicio temporal, eventual, y sin vínculo laboral se pretende quitarle la calidad de un contrato de trabajo, denominando al trabajador como proveedor, siendo su principal objetivo el no reconocimiento de los derechos laborales del docente.

#### **4.4. Conclusiones**

1. Los derechos laborales de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en la medida que son contratados bajo locación de servicios de manera que son denominados como proveedor en consecuencia se ha demostrado una evidente desnaturalización de contrato por encontrarse la subordinación como elemento de una relación laboral.
2. La Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle no garantiza el goce de derecho a las vacaciones de los docentes de Posgrado en función a que su relación se rige por la normativa Civil siendo una clara evasión al cumplimiento de la norma laboral que señala el deber de otorgar al trabajador tal derecho.
3. Los docentes han sido afectados con su derecho a las gratificaciones debido a que, mediante el contrato de servicios, temporal, sin vínculo laboral suscrito entre las partes, ha impedido que estos ejerzan tal derecho que de acuerdo a la norma les corresponde.
4. El derecho a la compensación por el tiempo de servicios de los docentes de Posgrado resulta de suma importancia al constituirse como una suerte de salvavidas para el trabajador, derecho que se les ha transgredido a los docentes por considerar sus servicios como autónomo y no dependiente, lo cual se ha evidenciado que es falso.
5. La presente tesis brinda un aporte a la Universidad Privada del Norte toda vez que se ha demostrado el vínculo laboral desnaturalizado que ha realizado la Universidad Nacional de

Educación Enrique Guzmán y Valle al contratar a los docentes mediante un contrato de locación de servicios.

6. La SUNEDU puede apoyarse en la investigación suscrita con la finalidad de brindar una mayor protección a los derechos laborales de los docentes universitarios, de manera que no solo busque la aplicación de una educación de calidad sino que ello vaya paralelo a las condiciones de trabajo idóneas que le corresponden a los docentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, O (2020). ¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios? Legis.pe. Lima. Recuperado de; <https://lpderecho.pe/en-que-momento-desnaturaliza-contrato-locacion-servicios/>
- Andrade, D (2016). Condiciones de trabajo y carrera docente en las escuelas públicas brasileñas. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4030/403047128006.pdf>
- Cahuana, L (2021). Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018. Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Puno. Recuperado de: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15531/Cahuana\\_Coaquira\\_Liz\\_Vanes\\_sa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15531/Cahuana_Coaquira_Liz_Vanes_sa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chanamé, J (2020). ¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo? Legis.pe. Lima. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>
- Constitución Federal de Brasil. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/E25F5E2E32072B710525802D007BEF2C/\\$FILE/ConstituicaoTextoAtualizado\\_EC92.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E25F5E2E32072B710525802D007BEF2C/$FILE/ConstituicaoTextoAtualizado_EC92.pdf)
- Cueva, C. et al (2020). La Contratación de personal docente bajo un Contrato de Locación de Servicios y la vulneración de los Derechos Laborales reconocidos por el Régimen Laboral Público. Universidad Católica de Trujillo. Trujillo. Recuperado de: <file:///C:/Users/tcolombo/Desktop/Tesis%20UPN/thesis%20LA%20CONTRATACI%C3%93N%20DE%20PERSONAL%20DOCENTE%20BAJO%20UN%20CONTRATO%20DE.pdf>
- Cadmelema, J (2015). Necesidad de reformar el Capítulo II, del Título VIII de la Ley Orgánica de Educación Superior, en lo referente a la vulneración de los Derechos de los profesores con contrato ocasional en las Universidades del Ecuador. Universidad Nacional de Loja. Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11816/1/JONATAN%20%28BIBLIOTECA%29.pdf>

Chang & Calderón (2021). Los contratos de locación de servicios en el sector público y la Ley 31298. Legis.pe. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/contratos-locacion-servicios-sector-publico-ley-31298/#:~:text=Alcances%20de%20la%20Ley%2031298%20%E2%80%94Ley%20que%20proh%C3%ADbe%20a%20las,para%20actividades%20de%20naturaleza%20subordinada>

Decreto Legislativo 728 (1997). Página del Gobierno. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Ferro, V (2019). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de: <file:///C:/Users/tcolombo/Desktop/Tesis%20UPN/Libros/41%20Derecho%20individual%20de%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>

Grandez, Z (2021). Análisis de la satisfacción laboral de una muestra de docentes universitarios de Lima Metropolitana desde la perspectiva de las condiciones laborales en la coyuntura de la pandemia por el COVID-19. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21023/GRANDEZ\\_TAFUR\\_GUERRERO\\_FLORES\\_Lic..pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21023/GRANDEZ_TAFUR_GUERRERO_FLORES_Lic..pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana (2018). Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/747830/Informe-Bienal-sobre-realidad.pdf>

II Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2020). Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>

III Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2022). Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3018068/III%20Informe%20Bienal.pdf>

Ley General de Inspección del Trabajo, Ley 28806 (2006). Legis.pe. Lima. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/ley-28806-ley-general-de-inspeccion-del-trabajo-actualizada/>

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (2010). Legis.pe. Lima. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-29497-actualizada/>

Neves, M (). Introducción al Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <file:///C:/Users/tcolombo/Desktop/Tesis%20UPN/Libros/introduccionalderechotrabajoperu.pdf>

Perazza, R (2015). La Norma Laboral Docente en Argentina: entre la Historia y los retos futuros. La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Argentina. Recuperado de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/12030/2/TFLACSO-2016RDP.pdf>

Pereyra, T (2017). Universidad comete el error de contratar por locación de servicios a su coordinadora de investigación. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/universidad-comete-error-contratar-locacion-servicios-coordinadora-investigacion/>

Plataforma digital única del Estado Peruano (1993). Constitución Política del Perú. Recuperado de: [https://www.oas.org/juridico/spanish/per\\_res17.pdf](https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf)

Plataforma digital única del Estado Peruano (2022). ¿Cuál es la diferencia entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios? Lima. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/594915-cual-es-la-diferencia-entre-un-contrato-de-trabajo-y-un-contrato-de-locacion-de-servicios>

Ruiz, J (2013). Luces y sombras en la Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en la Jurisprudencia Laboral Peruana. Recuperado de: [http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc\\_boletines/Informe10-05-2013.pdf](http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf)

Rojas, J (2018). El Principio de Estabilidad en el empleo docente y su influencia en el régimen jurídico de la declaración de salud incompatible: análisis sobre su alcance y aplicación como causal de desvinculación. Universidad de Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/152751/El-principio-de-estabilidad-en-el-empleo-docente-y-su-influencia-en-el-r%C3%A3gimen....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toyama, J. Los beneficios sociales: análisis comparativo. En: Revista Advocatus, Lima, 2001, No.4.

Toyama, J (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral: Soluciones Laborales. Recuperado de: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toyama, J. (2004). Contrato de trabajo y modalidades de contrataciones laborales directas. *Advocatus*, (010), 207-222. Recuperado de: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2574/2489>

Valero, A., & Reenen, J. (2016). El impacto económico de las universidades: Evidencia de todo el mundo (No. w22501). Oficina Nacional de Investigación Económica. Recuperado de: [http://www.eua.be/Libraries/nrc-activities/valero-amp-mimeo-2016\\_the-economic-impact-of-universities---evidence-from-across-the-globe.pdf](http://www.eua.be/Libraries/nrc-activities/valero-amp-mimeo-2016_the-economic-impact-of-universities---evidence-from-across-the-globe.pdf).

## ANEXOS

### ANEXO N° 1.

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>“CONTRATO DE TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2022”</b>			
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>  ¿De qué manera los derechos laborales de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022?	<b>OBJETIVO GENERAL</b>  Analizar de qué manera los derechos laborales de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022.	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>  Los derechos laborales del docente de posgrado de una universidad pública devienen en ineficaces a raíz de la desnaturalización de su contrato realizado por el empleador en el año 2022.	<b>ENFOQUE:</b> Cualitativo  <b>TIPO:</b> Investigación básica  <b>Nivel:</b> Descriptivo  <b>DISEÑO:</b> Teoría Fundamentada
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>  PE1. ¿De qué manera el derecho a las gratificaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>  OE1. Analizar de qué manera el derecho a las vacaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022  OE2. Analizar de qué manera el derecho a las gratificaciones de	<b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b>  Los docentes de posgrado de una universidad pública no gozan de su derecho a las gratificaciones porque el empleador considera que no le corresponde, en el año 2022.  Los docentes de posgrado de una	<b>POBLACION Y MUESTRA</b>  Nueve docentes de posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle y documentos como contrato, memorando, nota de servicio y Recibo por Honorario.  <b>TECNICAS E INSTRUMENTO</b>  Técnicas:

<p>PE2. ¿De qué manera el derecho a las vacaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022?</p> <p>PE3. ¿De qué manera el derecho a la compensación por el tiempo de servicios de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022?</p>	<p>los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima es ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022.</p> <p>OE3. Analizar de qué manera el derecho a la compensación por el tiempo de servicios de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022</p>	<p>universidad pública no disfrutan de su derecho a vacaciones en la medida que se desnaturaliza su contrato.</p> <p>Los docentes de posgrado de una universidad pública no perciben su derecho a la compensación por el tiempo de servicios toda vez que es señalado como un locador y no un trabajador.</p>	<p>Entrevista Análisis Documental  Instrumentos: Guía de Entrevista Guía de Análisis Documental</p>
---	--	---	---

## ANEXO N° 2.

### **GUIA DE ENTREVISTA**

Nombre:

Fecha:

Profesión:

Ocupación:

#### **“CONTRATO DE TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2022”**

OG: Analizar de qué manera los derechos laborales de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022.

1. ¿Cuántas horas semanales trabaja como docente universitario? (incluye pre y post grado si fuera el caso)

.....

2. ¿Considera que su labor como docente universitario de posgrado, se desarrolla bajo una relación laboral de dependencia? Explique

.....

3. ¿Por qué medio le suelen comunicar las directivas para efectos de la planificación y ejecución de las actividades académicas en el marco de su función como docente?

.....

4. Explique: ¿para el ejercicio de sus labores requiere de un horario de trabajo determinado?

.....

OE1: Analizar de qué manera el derecho a las vacaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022

1. Como docente universitario de post grado, ¿ha sido merecedor de algún descanso semanal, mensual o anual, reconocido por su empleador?

.....

2. ¿En el presente año, ha gozado del derecho a las vacaciones pagadas?

3. ¿En qué mes de este año ha dejado de prestar sus servicios como docente pero ha continuado percibiendo su remuneración?

.....

OE2: Analizar de qué manera el derecho a las gratificaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022.

4. ¿Cuántos sueldos al año percibió en el año 2021 y cuántos percibirá en el 2022 en su calidad de docente universitario de postgrado? 8 meses. Porque cada ciclo tiene 4 meses. 2 sueldos al año,

porque por cada que se termina el ciclo nos pagan una vez.

.....

5. ¿Su empleador, de qué manera y en qué momento le reconoce sus gratificaciones, en su calidad de docente universitario de post grado?. No nos reconocen las gratificaciones en ningún momento.

.....

6. ¿A qué monto asciende los incentivos otorgados por su empleador?

Nos pagan por curso, dictado 4 horas en 4 meses, 3200 soles, si son dos cursos que se enseña pagan 6400 soles.

.....

7. Señale si ha sido beneficiado con un sueldo adicional o incentivo remunerativo en julio del año 2022.

.....

OE3: Analizar de qué manera el derecho a la compensación por el tiempo de servicios de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022

8. ¿En el mes de mayo del presente año, ha percibido algún monto dinerario adicional a su remuneración?

.....

9. ¿Sabe usted si al concluir su contrato podrá disponer de un concepto dinerario además de su liquidación? No se dispone de ningún dinero, tampoco hay liquidación, ni en pre grado, ni en pos grado.

.....

10. ¿Tiene conocimiento de que el empleador le haya aperturado una cuenta de CTS en alguna entidad bancaria? No tengo cuenta CTS.

.....

## ANEXO N° 3

### GUIA DE ENTREVISTA

Nombre: RAFAELLA HUERTA CAMONES Fecha:30-07-22

Profesión: Docente Ocupación: Maestro Universitario

#### **"CONTRATO DE TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2022"**

**OG: Analizar de qué manera los derechos laborales de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022.**

1. ¿Cuántas horas semanales trabaja como docente universitario? (incluye pre y post grado si fuera el caso)  
40 horas en pre grado y 8 horas en Posgrado
2. ¿Considera que su labor como docente universitario de posgrado, se desarrolla bajo una relación laboral de dependencia? Explique  
'Sí, porque firmo un contrato sin vínculo laboral.'
3. ¿Por qué medio le suelen comunicar las directivas para efectos de la planificación y ejecución de las actividades académicas en el marco de su función como docente?  
Por medio virtual, con Memos. Por WhatSapp, meet, etc.
4. Explique: ¿para el ejercicio de sus labores requiere de un horario de trabajo determinado?  
Sí, porque nos planifican el horario, el curso y el aula en que se va a dictar. También la promoción de los estudiantes.

**OE1: Analizar de qué manera el derecho a las vacaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022**

5. Como docente universitario de post grado, ¿ha sido merecedor de algún descanso semanal, mensual o anual, reconocido por su empleador? NO.
6. ¿En el presente año, ha gozado del derecho a las vacaciones pagadas?

En pre grado, sí. He gozado de vacaciones. En Pos grado, no, no he gozado de vacaciones. Es decir que sí he tenido vacaciones, pero no pagadas.

7. ¿En qué mes de este año ha dejado de prestar sus servicios como docente pero ha continuado percibiendo su remuneración? Enero, febrero y marzo. Pero en pre grado, en posgrado, no he recibido pago.

**OE2: Analizar de qué manera el derecho a las gratificaciones de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022.**

8. ¿Cuántos sueldos al año percibió en el año 2021 y cuántos percibirá en el 2022 en su calidad de docente universitario de postgrado? 8 meses. Porque cada ciclo tiene 4 meses. 2 sueldos al año, porque por cada que se termina el ciclo nos pagan una vez.
9. ¿Su empleador, de qué manera y en qué momento le reconoce sus gratificaciones, en su calidad de docente universitario de post grado?. No nos reconocen las gratificaciones en ningún momento.
10. ¿A qué monto asciende los incentivos otorgados por su empleador?

Nos pagan por curso, dictado 4 horas en 4 meses, 3200 soles, si son dos cursos que se enseña pagan 6400 soles.

11. Señale si ha sido beneficiado con un sueldo adicional o incentivo remunerativo en julio del año 2022?

No

**OE3: Analizar de qué manera el derecho a la compensación por el tiempo de servicios de los docentes de Posgrado de una Universidad Pública de Lima son ineficaces en el marco del respeto a su contrato de trabajo en el año 2022**

12. ¿En el mes de mayo del presente año, ha percibido algún monto dinerario adicional a su remuneración? NO
13. ¿Sabe usted si al concluir su contrato podrá disponer de un concepto dinerario además de su liquidación? No se dispone de ningún dinero, tampoco hay liquidación, ni en pre grado, ni en pos grado.
14. ¿Tiene conocimiento de que el empleador le haya aperturado una cuenta de CTS en alguna entidad bancaria? No tengo cuenta CTS.

## **RESUMEN HOJA DE VIDA AUTORA PRINCIPAL**

### **JUANA BOBADILLA CORNELIO**

Arquitecta del saber y sembradora de vocaciones, ha formado a docentes bajo el amparo de la Pontificia Universidad Católica del Perú y el Ministerio de Educación. Su pensamiento, refinado en el posdoctorado en Producción científica con Énfasis en Redacción y Publicación, cursado en la Universidad de San Buenaventura – Panamá y en REDIPAI, se nutre de una doble raíz: la pedagogía cultivada en la UNE “EGYV” y el derecho abrazado en la Universidad Privada del Norte. Reconocida como Investigadora RENACYT, ha tejido saberes en artículos difundidos por Scopus y SciELO. Su cátedra en posgrado inspira, y su pluma dio vida a la obra *La gestión pedagógica en el proceso de aprendizaje de la matemática del nivel primario*. Su voz, lúcida y firme, ha cruzado fronteras como ponente en encuentros nacionales e internacionales.

# EL LÍMITE DEL CONTRATO: DERECHOS LABORALES Y CONTRATACIÓN DOCENTE EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS

**Autores:**

Juana Bobadilla Cornelio

Jhordy Valentín Cornelio Bobadilla

Oscar Florentino Abarca Pizarro

Gerson Gabriel Cornelio Bobadilla