

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
ESCUELA DE POSGRADO



DOCTORADO EN DERECHO

TESIS:

**REPERCUSIÓN DE LA LEY UNIVERSITARIA N° 30220 Y EL DERECHO A LA
ESTABILIDAD LABORAL DE DOCENTES CONTRATADOS EN LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS**

PRESENTADO POR: Ibett Yuliana Rosas Diaz

Para optar el grado de DOCTOR EN DERECHO

Asesor: Dra. Giovanna Vásquez-Caicedo Pérez

LIMA – PERÚ

2023

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 08-ene.-2023 8:13 p. m. -05
 Identificador: 1989935701
 Número de palabras: 29050
 Entregado: 1

Repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 ... Por Ibett Yuliana Rosas Diaz

| | |
|---------------------------------------|--|
| Índice de similitud 27% | Similitud según fuente Internet Sources: 28% Publicaciones: 2% Trabajos del estudiante: 6% |
|---------------------------------------|--|

modo:

- 13% match (Internet desde 17-nov.-2020)

<https://idoc.pub/documents/enciclopedia-de-filosofia-y-teoria-del-derecho-volumen-iii-pnxko3577e4v> ✕

- 5% match ()

[Phoccohuanca Sosa, Jorge Robinson. "Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al derecho de estabilidad laboral de docentes universitarios", 'Universidad Cesar Vallejo', 2017](#) ✕

- 2% match (Internet desde 30-sept.-2021)

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe> ✕

- 2% match (Internet desde 23-sept.-2022)

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5041/1/IV_FDE_312_TE_Ulloa_Gamarra_2018.p ✕

- 1% match (Internet desde 20-ene.-2016)

<http://www.monografias.com> ✕

- 1% match (Internet desde 26-sept.-2021)

<https://archivo.alde.es/encuentros.alde.es/anteriores/xiveea/trabajos/c/pdf/068.pdf> ✕

- 1% match (Internet desde 13-oct.-2022)

<http://repositorio.unfv.edu.pe> ✕

- 1% match (Internet desde 01-ene.-2022)

["National Labor Relations Act", Wikipedia, es, 2022](#) ✕

- 1% match (Internet desde 07-feb.-2022)

<https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/123456789/2289/1/Cuadernillo-CARRERA-DOCENTE.pdf> ✕

- 1% match (Internet desde 18-ene.-2018)

<http://docplayer.es> ✕

- 1% match (Internet desde 08-jul.-2022)

<http://repositorio.uigy.edu.pe> ✕

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. Fundamentos Teóricos de la Investigación | 8 |
| 1.1 Marco Histórico | 8 |
| 1.2 Marco Filosófico | 14 |
| 1.2.1 Fundamentos filosóficos | 14 |
| 1.2.2 El Paradigma Holístico | 37 |
| 1.2.3 Abordaje holístico de lo real | 38 |
| 1.3 Marco Teórico | 40 |
| 1.3.1 Enfoque de Derechos Humanos | 40 |
| 1.3.2 La Dignidad de la Persona Humana | 42 |
| 1.3.3 El Derecho al Trabajo | 44 |
| 1.3.4 Derecho a la Estabilidad Laboral | 46 |
| 1.3.5 El Contrato Laboral | 46 |
| 1.4 Marco Legal | 48 |
| 1.5 Investigaciones | 55 |
| 1.5.1 Internacionales | 55 |
| 1.5.2 Nacionales | 60 |
| 1.6 Marco Conceptual | 64 |
| 2. El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables | 70 |
| 2.1 Planteamiento del Problema | 70 |
| 2.1.1 Descripción de la realidad problemática | 70 |
| 2.1.2 Definición del problema | 72 |
| 2.1.2.1 Problema General | 72 |
| 2.1.2.2 Problemas específicos | 72 |
| 2.2 Finalidad y objetivos de la Investigación | 73 |
| 2.2.1 Finalidad | 73 |
| 2.2.2 Objetivos General y Específicos | 73 |
| 2.2.2.1 Objetivo General | 73 |
| 2.2.2.2 Objetivos específicos | 73 |
| 2.2.3 Delimitación del estudio | 74 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 2.2.4 | Justificación e importancia del estudio | 74 |
| 2.2.4.1 | Justificación | 74 |
| 2.2.4.2 | Importancia del Estudio | 75 |
| 2.3 | Hipótesis y Variables | 76 |
| 2.3.1 | Supuestos Teóricos | 76 |
| 2.3.2 | Hipótesis General y específicas | 77 |
| 2.3.2.1 | Hipótesis General | 77 |
| 2.3.2.2 | Hipótesis Específicos | 77 |
| 2.3.3 | Variables e indicadores | 77 |
| 2.3.3.1 | Variable X | 77 |
| 2.3.3.2 | Variable Y | 78 |
| 3. | Método, Técnicas e Instrumentos | 79 |
| 3.1 | Población y Muestra | 79 |
| 3.2 | Diseño utilizado en el estudio | 81 |
| 3.2.1 | Diseño de investigación | 81 |
| 3.2.2 | Tipo de investigación | 82 |
| 3.3 | Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 83 |
| 3.3.1 | Descripción de los instrumentos | 83 |
| 3.3.2 | Procedimientos | 84 |
| 3.4 | Procesamiento de Datos | 84 |
| 4. | Presentación y Análisis de Resultados | 85 |
| 4.1 | Presentación de resultados | 85 |
| 4.2 | Contrastación de hipótesis | 97 |
| 4.3 | Discusión de resultados | 98 |
| 5. | Conclusiones y Recomendaciones | 103 |
| | Conclusiones | 103 |
| | Recomendaciones | 104 |
| 6. | Referencias Bibliográficas | 105 |
| 7. | ANEXOS | 116 |

Dedicatoria

A Dios a quien le debo todo, a mis amados padres Víctor Hugo Rosas Hervas y Nelly Díaz de Rosas que desde el cielo me guían y a mi hija querida Giuliana Velásquez Rosas que me impulsa a ser mejor cada día.

Agradecimiento

Agradezco a la Dra. Laura Esponda Versace quien como maestra de la Escuela de Posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega me orientó en la elaboración de la presente investigación.

Asimismo, mi agradecimiento a la Dra. Giovanna Vásquez Caicedo Pérez quien me dio la suficiente fuerza moral y fe en lograr este sueño que no pude hacerlo realidad por una serie de dificultades en tiempos de pandemia.

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas. Para lo cual se ha hecho una revisión de los fundamentos teóricos y la legislación peruana que influye en nuestro tema de estudio; en cuanto a la metodología, la investigación tiene un enfoque cuantitativo y emplea el método hipotético deductivo, y la población seleccionada son los docentes contratados de la UNFV.

Así mismo, los resultados fueron recogidos a través de encuestas realizadas a los docentes contratados, permitiendo recoger importante información sobre nuestro tema de estudio.

Finalmente, se ha comprobado que la Ley Universitaria N° 30220 mediante sus disposiciones y cambios, influye afectando el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados de las universidades públicas, al precarizar sus condiciones laborales.

Palabras Clave: Ley Universitaria, Estabilidad laboral, docente universitario, derechos laborales, contrato laboral.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the impact of University Law N° 30220 on the right to job stability of teachers hired at Public Universities. For which a review of the theoretical foundations and the Peruvian legislation that influences our subject of study has been made; As for the methodology, the research has a quantitative approach and uses the hypothetical-deductive method, and the selected population is the contracted teachers of the UNFV.

Likewise, the results were collected through surveys carried out on contracted teachers, allowing the collection of important information on our subject of study.

Finally, it has been proven that University Law N° 30220, through its provisions and changes, affects the right to job stability of teachers hired from public universities, by making their working conditions more precarious.

Keywords: University Law, job stability, university professor, labor rights, work contract.

1. Fundamentos Teóricos de la Investigación

1.1 Marco Histórico

La Universidad como centro de educación superior, es uno de los más antiguos en el mundo occidental, el cual ha ido evolucionando a lo largo de los tiempos en función a los cambios que ha sufrido la sociedad. Como institución formadora de profesionales, ha ido evolucionando de acuerdo a los tiempos, y de acuerdo a la misión de cada universidad ha ido también evolucionando en función a los requerimientos de los usuarios del servicio educativo superior. Asimismo, la Universidad en su afán de formar profesionales se ha ido proyectando a la empresa y ha ido enriqueciéndose con la investigación y tecnología.

De acuerdo a los estudios realizados sobre su naturaleza, la Universidad ha desarrollado un conjunto de actividades inclusive la transferencia de tecnología. La investigación académica en ciencia y en ingeniería ha tenido en muchos casos un lado práctico que ha motivado a los investigadores a explotar comercialmente las tecnologías que han desarrollado. Pero el nivel y forma de implicancia de la Universidad en este tipo de actividades ha cambiado a lo largo del tiempo, tal es así que hoy en día se administra de acuerdo a normativa que regula su accionar como son las leyes universitarias de cada país, y en particular nuestra Ley Universitaria.

En nuestro país se han ido promulgando normas y leyes a través de las cuales se ha establecido lineamientos para el funcionamiento de las universidades públicas y privadas con la finalidad de brindar un servicio mejor, eficiente y de calidad para los usuarios, aunque en algunos casos no han sido muy beneficiosos.

Es así, que desde la promulgación en el año 2014 de la nueva Ley Universitaria N° 30220, las universidades peruanas tanto públicas como privadas ingresaron a un proceso de adecuación y cambio para dejar atrás el modelo establecido por la anterior Ley N° 23733 que había regulado la problemática universitaria durante más de 30 años.

La Ley N° 30220 estableció la creación de la Superintendencia de Educación Universitaria (SUNEDU), un nuevo ente regulador del sistema universitario y la desaparición de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), que hasta ese entonces fue la organización más importante del ámbito universitario. Esta nueva superintendencia conducirá a lo largo de los siguientes años el proceso de Licenciamiento Institucional en todas las universidades, verificando el cumplimiento de las denominadas Condiciones Básicas de Calidad (Andina, 2019) que las casas de estudio debían cumplir en concordancia con los lineamientos establecidos por la Ley N° 30220.

Entre los cambios establecidos, a nivel de la gestión y gobierno universitario encontramos la creación y fortalecimiento de los vicerrectorados de investigación; la eliminación del vicerrectorado de administración para dar paso a una gerencia administrativa y profesional; la exigencia de un 25% de docentes a tiempo completo para mejorar la calidad educativa, otorgando un plazo de 5 años a las universidades para su cumplimiento; la regulación del voto universal para la elección del rector, vicerrectores, decanos e integrantes de la asamblea universitaria y consejos de facultades, la prohibición de reelección de los rectores y decanos, entre otras medidas.

En cuanto a los docentes, se estableció la exigencia de que cuenten con el grado de Maestría y Doctorado para desempeñar su labor a nivel de pregrado y posgrado, otorgando un plazo de 5 años para su cumplimiento; se determinó los 70 años de edad como límite para

el ejercicio de la docencia universitaria, luego se modificó a 75 años (Ley N° 30697) y finalmente se eliminó el límite de edad (Ley N° 31542); entre otras disposiciones.

Dichos cambios, aunque en algunos casos se otorgara un plazo de 5 años para su cumplimiento pleno, han generado cuestionamientos y resistencias en la comunidad universitaria, lo que ha vuelto más complejo este proceso de adecuación. Enfocándonos en los derechos de los docentes, son varios cambios los que han alterado su derecho a la estabilidad laboral, tanto para los docentes nombrados como para los docentes contratados, siendo estos últimos los más expuestos dada la temporalidad de su labor profesional en las instituciones universitarias.

Breve Historia de la Estabilidad Laboral

Las bases de estructura de trabajo, proceden de estructuras antiguas, tales como el Código de Hammurabi y la Biblia, pero es necesario mencionar que a partir del siglo XIX y XX aparecen las leyes que buscan proteger al trabajador, como consecuencia de un cambio brusco que se dio al pasar a los trabajadores de los talleres a las fábricas ocurrido en Europa, propiciando el movimiento obrero y la conformación de la organización obrera que con el transcurrir del tiempo fue el defensor de la clase obrera (Dela Cruz, 1984).

En el Perú, el concepto de derecho laboral, se comienza a sentir a partir de la época republicana, época que se gana los derechos de libertad en primer lugar, dando origen a la Constitución del estado peruano, tal como el de 1823, esta incipiente República se caracterizó por su casi inexistente regulación sobre el particular, y su orientación hacia temas coyunturalmente más susceptibles. Sin embargo, cabe mencionar que, en dicha norma fundamental se aborda un tema de suma relevancia directamente relacionada con el derecho del trabajo, iniciando la abolición de la esclavitud.

En la Constitución Política de la República Peruana de 1828, en su artículo 158° se dispuso que “todos los ciudadanos pueden ser admitidos a los empleos públicos, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes”. Disposición con el que se inicia los actuales derechos-principios fundamentales de igualdad de oportunidades sin discriminación, de acceso al empleo en función del mérito y de progresividad de acuerdo a las habilidades de la persona. En la Constitución Política de la República Peruana de 1839, y ello es claro a partir de la lectura de sus artículos 161°, 163° y 169°, en los que se reitera casi idénticamente lo regulado por la norma fundamental que le precedió.

Revisando los diferentes documentos existentes referente al historial de la estabilidad laboral, encontramos muchos informes, de ellos resumiremos algunos puntos con la finalidad de resaltar la importancia del tema. Por ello es preciso mencionar que; “en el Perú no existió hasta inicios del siglo XX. La Ley N° 4916 que data del año 1928 estableció la posibilidad de disolver el contrato laboral de manera unilateral por parte del empleador, exigiendo solo un aviso previo de 90 días para el trabajador con condición de empleado y de 15 días para el trabajador obrero”.

Significaba de acuerdo a esta Ley, al final de esta jornada el trabajador recibía su recompensa por su labor prestada de acuerdo al tiempo que prestó sus servicios. Sin embargo, cabe resaltar también, si el trabajador cometía alguna falta debidamente comprobada, perdía todo el derecho adquirido. En la época del gobierno del General Juan Velasco Alvarado en el Periodo (1968 -1975), en esta etapa se aplicó la estabilidad laboral absoluta, a partir de la promulgación del Decreto Ley N° 18471, que entró en vigencia en 1970. Prohibía a empleadores el despido de trabajadores, eliminando el aviso previo. El empleador solo podía despedir al trabajador si había incurrido en falta grave debidamente comprobada, o causas colectivas de orden económico o técnico. Si no se comprobaba adecuadamente la falta grave,

le correspondía al trabajador el derecho a la reposición en el empleo, más las indemnizaciones que la ley señala y el pago económico dejados de percibir, estímulo muy bueno de acuerdo a la ley precitada.

En el periodo de 1976 a 1980, del gobierno del General Francisco Morales Bermúdez, se aplicó la estabilidad laboral relativa a partir de la promulgación del Decreto Ley N° 22126 que entró en vigencia en 1978. Dicho decreto facultaba a los empleadores a rescindir los contratos de trabajo suscritos a partir de 1978, pero se mantenía la estabilidad laboral absoluta de los contratos de trabajo celebrados bajo el Decreto Ley N° 22126. Era un periodo donde el empleador podía rescindir el contrato de trabajo, bastando con enviar al trabajador un preaviso de 90 días o efectuando el pago justipreciado de ese plazo y en el que el empleador podía despedir al trabajador antes del tercer año de servicio.

En 1979, se aprueba la Constitución Política del Perú con cuya dación se logra constitucionalizar por primera vez los derechos laborales, entre ellos, la estabilidad laboral absoluta. Así, el artículo 48° de la Constitución mencionaba que: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada”, garantizando de esta manera la estabilidad laboral en gran medida.

En el periodo (1985-1990) del gobierno del presidente Alan García Pérez, se restituyó la estabilidad laboral absoluta con la promulgación de la Ley N° 24514 que entró en vigencia en el año 1986. Sin embargo, se autorizó la contratación de trabajadores sin estabilidad para contratos de emergencia, bajo el denominado “Programa de Emergencia”.

Posteriormente se presentó el gobierno del Ingeniero Alberto Fujimori (1990-2000). En plena vigencia de la Constitución de 1979, se dictó el D.L. N° 728 del 08 de noviembre del 1991, llamado Ley de Fomento del Empleo. Este dispositivo estableció como regla

generar la estabilidad laboral relativa, esto es, la indemnización en caso de despido injustificado, y como excepción la reposición del trabajador en el caso del despido nulo, según las causales establecidas en la ley.

En el gobierno de este presidente se cambió la Constitución de 1979 por la de 1993, siguiendo la corriente neoliberal de los 90, recortó los derechos sociales y económicos; entre ellos, los derechos laborales. Así, en cuanto a la estabilidad laboral, el artículo 27° señala lo siguiente: “Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. La Constitución de 1979 decía: “Artículo 48.- El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada”. El Art. 27° de la Constitución de 1993 omitió la estabilidad laboral pero no la prohibió, y encargó a la ley que regule la protección por despido arbitrario, lo cual legitimó el esquema del DL N° 728 de 1991, Ley de Fomento del Empleo. Posteriormente, por DL N° 855 del 25 de septiembre de 1996, se dispuso que el DL N° 728, Ley de Fomento del Empleo de 1991, que comprendía normas sobre capacitación para el trabajo y sobre el contrato de trabajo, fuera separado en dos textos: - uno denominado Ley de Formación y Promoción Laboral. - otro denominado Ley de Productividad y Complejidad Laboral. Así, el 27 de marzo de 1997 fue aprobada: - La Ley de Formación y Promoción Laboral, por DS. 002-97-TR, y - La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por DS. 003-97-TR.

De todo el análisis realizado podemos concluir que, desde 1997, la relación laboral se rige por el TUO del DL N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo No 003-97-TR, mediante el cual subsiste la estabilidad laboral relativa, excepto en el caso del despido nulo, en cuyo caso se repone al trabajador a su puesto

de trabajo. El gobierno transitorio del Dr. Valentín Paniagua (2000-2001) y los siguientes gobiernos democráticos mantienen dicho régimen laboral hasta la actualidad.

1.2 Marco Filosófico.

1.2.1 Fundamentos filosóficos

El enfoque filosófico en que está basado esta investigación es la concepción tridimensional. Se trata de demostrar que lo que es materia de análisis, no es sólo el estudio de normas jurídicas, sino también la existencia de una dimensión fáctica y axiológica, orientando el estudio esencialmente en el plano formal, dando lugar así a la identificación de la unidad de análisis, sus variables y operacionalización.

La posición filosófica referida determinó que la metodología, para la obtención del conocimiento, parte del sujeto y objeto cognoscente en conjunto y no por separado, teniendo su objeto cognoscente problemático de la investigación científica un horizonte formal, conformada no sólo por la norma jurídica como muchos limitan (denominada comúnmente legislación) sino que tiene una triple identidad: norma jurídica, jurisprudencia y doctrina; y también un horizonte fáctico, conformado por sujetos, objetos, hechos, fenómenos, principios y valores desde el punto de vista axiológico.

Teniendo en cuenta que, la epistemología es la ciencia del conocimiento filosófico, basada en la relación con la crítica, la lógica y un método que busca interpretar la totalidad de las experiencias humanas de lo real, la hemos aplicado al tema de investigación a fin de determinar la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 y el Derecho a la Estabilidad Laboral de Docentes Contratados de las Universidades Públicas, relacionado al conocimiento, considerando que existe una problemática que afecta al ser humano. La problemática de la Ley precitada, es preocupante y requiere plantear una solución por parte

del Estado y todos aquellos que tienen que ver con el docente universitario que es contratado por muchos años sin que se establezca un límite a esa situación que atenta contra su dignidad y en muchos casos, su salud, al no tener una estabilidad laboral.

En tal sentido, es fundamental, entender el derecho para poder aplicar las leyes adecuadamente de acuerdo a la realidad donde y cuando se presente, y por qué se aplica, convocando no solo a abogados, sino también a sociólogos y filósofos, considerando que sus raíces están centradas en la filosofía política. Desde épocas remotas, la reflexión filosófica sobre el derecho está articulada con la filosofía política y con la ética; de esta manera, encontramos las reflexiones filosóficas sobre la justicia y las leyes en Platón y Aristóteles, los estoicos griegos y romanos, Cicerón, y más adelante, San Agustín y Santo Tomás de Aquino.

Es a partir de la segunda mitad del siglo XX que los filósofos comenzaron a ingresar con más rigor en dicho campo disciplinario y en especial a partir de la publicación de la obra de John Rawls, titulada “Teoría de la justicia”, en el año 1971. Tal publicación originó críticas, en el campo de la filosofía práctica, siendo la más importante la de Michael Walzer en *El liberalismo y los límites de la Justicia* y al interior de la filosofía del derecho, la obra de Rawls reactualizó el aporte de los filósofos a dicha disciplina, pero generó la distinción entre la filosofía del derecho realizada por filósofos y la realizada por abogados; sin embargo, ambos tipos de trabajos no han construido vasos comunicantes y se desconocen mutuamente.

La filosofía de todo conocimiento implica que haya crítica que lleve a la búsqueda de soluciones y a la mejora del conocimiento. Para ello, los seres humanos primero deben

analizar la problemática y enfrentarla mejorando el conocimiento como parte de la solución del problema.

En la presente investigación sobre el derecho a la estabilidad laboral de docentes universitarios casi no se han desarrollado trabajos sobre la materia desde el campo filosófico pero sí hay algunos respecto al derecho laboral de todo trabajador, observándose que en el tiempo se ha detectado una serie de restricciones y obstáculos de diferente índole e incluso legal para que los maestros o profesores puedan obtener la estabilidad laboral que ansían por lo que amerita analizar la realidad de aquellos docentes que son contratados y no pueden acceder a ser nombrados. Así también se requiere aportar con algunas soluciones al respecto, sobre todo en el ámbito legal proponiendo medidas legislativas.

De acuerdo con una clasificación que efectúa Farnam (como se citó en Fabra y Spector, 2015), “dichas medidas legislativas se dividen en tres clases: legislación laboral protectora, legislación distributiva, y legislación permisiva. La legislación de protección comprende regulación respecto a los contratos laborales, trabajo infantil, horas máximas de trabajo, salud y seguridad” (p. 2642). Asimismo, en estos tiempos, en diversos países se ha emitido normas sobre prevención y sanción del acoso sexual y moral en el ámbito laboral, así como también normas sobre no discriminación a la hora de contratar o nombrar.

La legislación distributiva tiene por finalidad influir en las condiciones del intercambio; por ejemplo, el pago obligatorio en moneda de curso legal, leyes que respeten por lo menos un salario mínimo, el control de los sueldos o salarios, y garantías de carácter previsional. Un ejemplo de medida distributiva viene a ser la indemnización que los empleadores deben pagar en casos de despido sin causa, pero al mismo tiempo se la puede

considerar como parte de la legislación de protección cuando la finalidad es garantizar un trato humano e igualitario (Fabra y Spector, 2015).

También la legislación permisiva promueve la creación de instituciones para la acción conjunta de trabajadores, la negociación colectiva y el arbitraje laboral. Spector (2015) al respecto señala que un ejemplo de ella es El National Labor Relations Acts de 1935, Ley Nacional de Relaciones Laborales, llamada también Wagner Act o Ley Wagner por el senador Robert F. Wagner, que la promovió , y que fue promulgada en julio de 1935 para limitar las reacciones de los empleadores contra los trabajadores que fundasen sindicatos, ofertasen colectivamente sus servicios, se unieran a huelgas, o realizaran similares actos de defensa de sus derechos en forma concertada, formando un sindicato o sin él (Fabra y Spector, 2015).

Cabe indicar que esta Ley no resultaba aplicable a los trabajadores sujetos a regímenes especiales: obreros de ferrocarril, trabajadores domésticos, obreros agrícolas, contratistas independientes, o trabajadores del gobierno federal o estatal, los cuales tenían sus propias normas.

Entre las políticas fijadas por la National Labor Relations Acts, tenemos las siguientes:

1) Prohibición a los empleadores interferir en la libertad de sus trabajadores para asociarse, para ayuda mutua, o auto-organizarse.

2) Prohibir a los empleadores restringir o coartar el derecho de los trabajadores para unirse, fundar, o apoyar a algún sindicato; pactar colectivamente salarios y condiciones de

trabajo, y designar representantes, derechos que se debían ejercer plenamente, de manera libre, siendo o no afiliado a algún sindicato.

3) Prohibición a los empleadores de asistir o dirigir una organización sindical.

4) Prohibición a los empleadores de discriminar a los trabajadores que presenten quejas, acusaciones, o testimonios contra sus empleadores.

5) Prohibición de discriminar a los trabajadores que estimulen o desalienten el apoyo hacia una organización sindical determinada.

6) Prohibición a los empleadores de rehusar una negociación colectiva de salarios o condiciones de trabajo con los trabajadores o los representantes de estos.

Según Spector (2015), para permitir la acción sindical, estas medidas permisivas se establecieron en otras áreas del derecho, como en el derecho de defensa de la competencia al prohibir la autorización para la formación de cárteles laborales; lo mismo sucede en el derecho de responsabilidad civil en el caso de boicoteos y piquetes sindicales (Fabra y Spector, 2015).

Agrega Spector (2015) que con El Norris-La Guardia Act de 1932 se eliminó ciertas barreras legales y judiciales contra las actividades del trabajo organizado en los Estados Unidos. La ley declara que los miembros de los sindicatos deben tener plena libertad de asociación sin que sean molestados por los empleadores. También prohibió que los tribunales federales emitieran órdenes judiciales para prevenir huelgas, piquetes o boicots de parte de grupos laborales y prohibió los contratos llamados "perro amarillo" puesto que anteriormente, los empleadores podían, como condición de empleo, exigir a sus empleados

que firmaran un acuerdo en el que se comprometían a no afiliarse a un sindicato. Si algún trabajador se unía a un sindicato, después de firmar dicho documento, eran despedidos.

La Ley Norris-La Guardia fue también patrocinada en el Congreso por George Norris y Fiorello La Guardia en una época en que la opinión pública había cambiado tanto contra los empleadores que buscaban impedir que los trabajadores se unieran a los sindicatos, como contra los jueces que utilizaban su poder para limitar las actividades sindicales normales.

Spector (2015) menciona que su investigación se centra en la discusión de cinco argumentos filosóficos:

El argumento de la libertad positiva y la libertad real,

El argumento de la equidad y la justicia distributiva,

El argumento de no comercialización,

El argumento del paternalismo, y

El argumento de la igual autonomía.

Para dicho autor, los tres primeros argumentos son defectuosos por distintas razones, pero el argumento del paternalismo y el argumento de la igual autonomía ofrecen un enfoque teórico sólido del derecho laboral porque permiten justificar regulaciones que caen dentro de la legislación de protección, mientras que el argumento del paternalismo permite justificar regulaciones no coercitivas del contrato de trabajo para evitar que los trabajadores cometan errores de decisión sistemáticos como subestimar los riesgos de salud, por ejemplo (Fabra y Spector, 2015).

El Argumento de la Libertad

El surgimiento y desarrollo del derecho laboral fue más fácil en Europa que en el continente americano. Tal es así que la ideología de la libertad laboral, durante la época de la Reconstrucción, evitaba la intromisión legislativa en el contrato de trabajo. Por lo que las leyes que establecían el día laboral de ocho horas aprobaban la contratación externa, y los juzgados realizaban un examen más detallado de la legislación de responsabilidad laboral frente a las demás regulaciones comerciales.

Así McCurdy (1998) sostiene que “el carácter especial del contrato de trabajo en el derecho americano es el resultado de una ideología de “libertad laboral” que casi todos los norteamericanos- republicanos y demócratas, trabajadores y empleadores- consideraron como una expresión del orden social distintivo del norte desde los años 1840 hasta 1870” (p. 167).

Spector (2015) señala que esta ideología influyó durante la era Lochner. Siendo un ejemplo de esto, la decisión de la Corte Suprema de rechazar leyes que establecían horas máximas obligatorias y legislación que prohibía los contratos en los que el empleado acepta no pertenecer a un sindicato. Al mismo tiempo, hubo defensores de la legislación social, como Richard Ely, basándose en la libertad positiva y la justicia social.

Bentham (1995) apoyaba una concepción negativa de la libertad, para este autor, “todas las normas coercitivas, por lo tanto... y en particular todas las leyes que crean libertad, son, en lo que a ellas respecta, derogatorias de la libertad” (p. 503).

Es importante señalar que la libertad positiva nació como un concepto alternativo al de libertad cuando se debatía la reforma social en Inglaterra. Después de ello, durante las últimas décadas del siglo, neo-hegelianos empezaron a adoptar ideales de libertad moral, es

decir, concepciones morales de libertad positiva tales como la realización y desarrollo personal.

Green (1891) quien fue el principal defensor de esta filosofía, en su Discurso sobre Legislación Liberal y Libertad Contractual, define la libertad positiva como una capacidad moral individual al mencionar lo siguiente:

Todos deberíamos probablemente coincidir en que la libertad, correctamente entendida, es la mayor de las bendiciones; y su consecución es el verdadero objetivo de todos nuestros esfuerzos como ciudadanos. Pero cuando consecuentemente hablamos de libertad, debemos considerar cuidadosamente a qué nos referimos con ella. No significa meramente libertad de restricción y coacción. No significa meramente libertad de hacer lo que queremos independientemente de qué es aquello que queremos. No significa libertad de la que pueda gozar un individuo o grupo de individuos a costa de la pérdida de libertad por parte de otros. Cuando hablamos de libertad como algo que debe ser altamente valorado, hablamos de un poder positivo o capacidad de hacer o disfrutar algo que merece la pena hacer o disfrutar, y algo que, a su vez, hacemos o disfrutamos en conjunto con otros. Hablamos de un poder que cada individuo ejerce a través de la ayuda o seguridad que le transmiten sus conciudadanos, y que él a su vez ayuda a asegurar a los demás. (pp. 370 y 371)

Para Green (1891) la libertad positiva debe ser distribuida en forma igualitaria, necesariamente, y se niega a atribuir la gloria de la libertad a un estado en que la aparente elevación de unos pocos se basa en la degradación de la mayoría, asimismo considera que las sociedades modernas son superiores a las antiguas repúblicas y, que la libertad

contractual es instrumentalmente valiosa para el desarrollo igualitario de las habilidades de todos.

Es interesante e importante lo que opina Green (1891) porque la descripción que hace respecto a este tipo de libertad es valiosa, porque considera que representa el objetivo del esfuerzo social y porque se debe entender que la libertad contractual, es valiosa únicamente como un medio para un fin, denominándolo libertad en un sentido positivo, osea lo interpreta como “la liberación igualitaria de los poderes de todos los individuos para contribuir a un fin común” (p 372).

Otra proposición importante de Green (1891) es que considera que el trabajo es un bien intercambiable, pero como es un bien tan íntimamente relacionado con el hombre, se hace necesario establecer ciertas restricciones legales para asegurar que los contratos de trabajo no impidan que los trabajadores se conviertan en “libres contribuyentes al bien social” (p 373).

Se señala también dentro del marco filosófico, que el contrato de trabajo puede obstaculizar la libertad positiva igualitaria de diversas maneras y una forma de obstaculizar es aquella en la que el hombre negocia condiciones de trabajo perjudiciales para la salud. Por tal razón es que se hace necesario que el Estado limite la libertad contractual en aras a proteger la salud de los trabajadores dictando normas sanitarias y de seguridad en el trabajo, sobre todo en talleres, fábricas y minas. Lo mismo sucede cuando se establece prohibiciones respecto a niños y mujeres para evitar su deterioro físico y en consecuencia la disminución de las fuerzas morales de la sociedad, haciéndose necesario que se resguarde la libertad general de sus integrantes prohibiendo aquellos contratos de trabajo que producen dicho resultado.

Berlin (1969) hace una crítica al liberalismo de bienestar social y explica cómo una defensa equivocada de la libertad puede conllevar la abolición de la libertad, considerando las experiencias autoritarias europeas señala que esta es un arma peligrosa en manos de regímenes autoritarios, porque sugiere la idea de un “yo” dividido en dos: un “yo real o superior” y un “yo inferior” en el que el primero gobierna al segundo. Berlin lo que hace es advertirnos la seria amenaza de otorgar a un gobierno en nombre de la libertad positiva, de ciertos poderes y por otro lado defiende una teoría pluralista de valores, que garantiza trabajo y legislación social (Berlin, 1969).

Sen (1993) por su parte señala que el bienestar debe ser entendido como un conjunto de libertades sustantivas, capacidades o functionings y que la libertad como capacidad, connota la idea de una gama de opciones, que una persona puede alcanzar.

En relación a los derechos laborales, Deakin ha sostenido que el enfoque de las capacidades de Sen puede aportarnos un marco normativo de referencia en el que los derechos sociales, al igual que los derechos civiles y políticos son instituciones creadas para incrementar las capacidades de los ciudadanos. Esta teoría de las capacidades, tiene que ver con políticas públicas, y su afirmación de fundamentar la legislación laboral se basa en proposiciones empíricas.

Asimismo, la justificación del derecho laboral que se basa en las capacidades es implausible como teoría filosófica en razón de que les asigna una importancia decisiva a las consecuencias económicas. Así, pasa a ser una cuestión contingente si la legislación laboral incrementa o reduce la libertad positiva. Por ejemplo, una ley de salario mínimo podría reducir las capacidades de los trabajadores al aumentar el desempleo. La noción de capacidades es demasiado amplia como para identificar las inquietudes fundamentales de

derecho laboral, puesto que abarca casi todas las consecuencias económicas. Por lo que un enfoque filosófico respecto del derecho laboral resulta necesario porque permite mostrar que una determinada legislación laboral siempre merece nuestra lealtad.

El Argumento de la Libertad Real

Sobre el fundamento moral de las obligaciones contractuales hay varias doctrinas filosóficas.

Por ejemplo, a pesar que es reconocido generalmente que los contratos son vinculantes si son consentidos voluntariamente libremente, hay leyes que establecen reglas coercitivas y coacción económica que excluyen la voluntariedad. Generalmente los contratos de trabajo se inician con la oferta que hace el empleador, por tanto, al parecer no hay coerción inmersa en el contrato. Pero, por otro lado, se debe tener en cuenta que, las amenazas como las ofertas tienen influencia motivadora sobre el agente y hay que diferenciar las amenazas de las ofertas pues, mientras una amenaza disminuye el rango de opciones de la víctima, una oferta incrementa ese rango (Spector, 1992).

En ese sentido, se puede deducir que las ofertas laborales parecen estar exentas de cualquier cargo de carácter coercitivo dado que incrementan el menú de opciones de los trabajadores. Pero, ello no parece ser tan simple, porque hay ofertas que disminuyen el rango de opciones del receptor y algunas de ellas sí son de carácter coercitivo según lo expone Fried (1981) cuando refiere que la única manera de caracterizar ofertas coercitivas es recurriendo a un criterio moral. Dicho autor señala que una propuesta no es coercitiva cuando ofrece lo que el proponente tiene derecho a ofrecer o no, según elija y es coercitiva si propone una injusticia; de lo contrario, es no-coercitiva.

Fried (1981) da algunos ejemplos:

Caso A: Un estudiante de piano que ofrece recitales anuales gratuitos en la iglesia del pueblo durante muchos años, anuncia que en adelante va a cobrar una tasa. (Fried, 1981, p. 96).

Caso B: Un periodista emprendedor descubre que un profesor de filosofía moral fue condenado por malversación años atrás y propone publicar este hecho como crítica al nuevo libro del profesor, a menos que éste prometa pagarle varios miles de dólares. (Fried, 1981, p. 96).

Podemos apreciar que este primer ejemplo es de una propuesta no-coercitiva y el segundo ejemplo es de una propuesta coercitiva.

Desde un punto de vista legal, las ofertas laborales no violan los derechos de los trabajadores y, en consecuencia, deben ser consideradas como no-coercitivas.

Caso C: Un pequeño constructor especializado en reparaciones exteriores ofrece trabajos de bajos salarios a hombres jóvenes en un período de alto desempleo. Explica que el trabajo es peligroso y que él posee limitadas herramientas de seguridad y coberturas de seguro. Cada empleado firma una aceptación del riesgo de trabajo y renuncia a cualquier eventual demanda por daños. (Fried, 1981, p. 104)

El autor precitado afirma asimismo que las renunciaciones a indemnizaciones por daños eran comunes en los contratos de trabajo de ferrocarril cuando las primeras leyes de responsabilidad de los empleadores dejaron sin efecto la *fellow servant rule* (el empleador no se hacía responsable por daños que un trabajador le ocasionó negligentemente a otro). En

el ejemplo del constructor, algunos juristas considerarían la oferta de trabajo del constructor como coercitiva (Fabra y Spector, 2015).

El filósofo político Cohen (1988) coincide con la misma postura y afirma que cuando un trabajador no tiene una alternativa aceptable o razonable a la aceptación de un trabajo peligroso, se ve obligado a aceptarlo. Señala también que todas las ofertas de trabajo bajo un régimen capitalista son coercitivas dado que los proletarios, considerados conjuntamente, no son libres para abandonar la clase trabajadora y convertirse en propietarios privados de capital (Fabra y Spector, 2015).

La tesis de Cohen, siguiendo a Marx, sostiene que, así como los esclavos y los siervos feudales, los proletarios se encuentran obligados a vender su fuerza de trabajo a los capitalistas a través de contratos de trabajo. Ante estas circunstancias, el derecho laboral podría cumplir una función correctiva y de transición -mientras subsista el capitalismo- para mejorar los efectos de los que Cohen denomina “proletarian unfreedom” (Fabra y Spector, 2015).

Nozick (1954) niega que los trabajadores que aceptan los trabajos menos atractivos lo hagan bajo coerción y que si un trabajador Z se enfrenta a la opción de trabajar o morir de hambre y elige trabajar, trabaja voluntariamente. Si bien carece de una alternativa más atractiva, dicha escasez de opciones se debe a que otras personas han ejercido legítimamente sus derechos.

Ambos autores Fried y Nozick defienden la concepción moral de la coerción basándose en que los contratos de trabajo son voluntarios, incluso cuando los trabajadores carecen de alternativas aceptables. Cohen rechaza esta postura dado que implica que un

criminal encarcelado, suponiendo que el encarcelamiento es justificable, no se encuentra obligado a estar en prisión (Gray, 1993). Esto es antiintuitivo. Incluso si el uso de la fuerza física es, por definición, una forma de coerción, no diríamos que un abogado defensor realiza una oferta coercitiva cuando ofrece a un criminal liberarlo bajo fianza a cambio de que se declare culpable. Entonces, se puede colegir que el ejemplo de Cohen no refuta el análisis Nozick-Fried de coerción. El carácter coercitivo de las ofertas laborales radica entonces en la teoría moral de derechos de propiedad subyacente que uno adopte.

Se observa pues, que el argumento marxista no justifica verdaderamente el derecho laboral, sino más bien la supresión total de la propiedad privada y los contratos privados, lo cual no constituye una concepción amplia de coerción. Habría también que considerar que, si el contrato es coercitivo, podría ser declarado nulo e inválido por no existir voluntad en él. Si bien algunos contratos específicos pueden ser cuestionados como coercitivos, bajo una concepción moral de coerción, lo relevante son los principios morales que refuerzan dicha concepción.

El Argumento de la Equidad y la Justicia Social

A través de la historia se ha visto como algo natural al derecho laboral como una herramienta de la clase trabajadora en su lucha para lograr el valor pleno de su contribución al producto social. Los socialistas ven al derecho laboral como un intento de reducir el carácter abusivo del sistema capitalista, pero también se observa que el derecho laboral muchas veces es utilizado como un mecanismo estratégico adoptado por las clases dirigentes y sus aliados políticos para calmar el descontento social y para apaciguar el ímpetu revolucionario de la clase trabajadora (Fabra y Spector, 2015).

Según Cohen, el argumento marxista sobre la explotación capitalista se basa en la teoría laboral del valor el cual es una propiedad objetiva de todo bien. Ese valor intercambiable de los bienes en el mercado se explica por su costo de producción, a lo que Marx denomina el “tiempo de trabajo socialmente necesario” para producirlos (Gray, 1993). Ese trabajo en sí tiene un valor de intercambio (el salario) que se explica por la cantidad de trabajo necesaria para “producir” la fuerza de trabajo. Pero los trabajadores crean valor agregado que se halla incorporado a los bienes que producen y que explica su respectivo valor de intercambio (el precio); este valor agregado se llama plusvalía como refiere Ekelund y Hebert (1990). Al respecto, Cohen (1979) nos hace ver que, bajo el sistema capitalista, la cantidad de trabajo que un trabajador dedica al proceso productivo para ganar su salario es mayor que la cantidad de trabajo incorporado a los bienes que puede comprar con ese salario.

Los críticos a la teoría de Marx, señalan que el hecho de que el producto proporcione un excedente no implica que el capitalista explote al trabajador. La existencia de un excedente no es inconsistente con la igualdad de intercambio que existe entre mano de obra y salario.

Según otros tratadistas, el argumento de la explotación debe dejar de lado los conceptos marxistas de economía apelando a las teorías neoclásicas de explotación porque la explotación no puede tener lugar en mercados competitivos, debido a que, en una situación ideal de competencia perfecta, la curva de demanda de un producto y la curva de oferta de trabajo son perfectamente elásticas; por tanto, los agentes económicos no tienen el poder de fijar precios o salarios. Los productores pueden vender cualquier cantidad de un bien a precio competitivo, y los empleadores pueden contratar mano de obra al salario competitivo. Sin

embargo, en mercados de competencia imperfecta la capacidad de fijar precios y salarios, osea, la capacidad de negociación, sí existe.

Robinson (1946) menciona dos clases principales de explotación laboral en su libro *The Economics of Imperfect Competition* como resultantes de (1) las condiciones de monopolio del mercado para el producto e (2) imperfecciones en el mercado laboral denominando a las primeras: “explotación monopolística” y a las segundas “explotación monopsonística”.

La explotación monopolística se da porque, bajo condiciones de monopolio, el ingreso marginal es menor que el precio, porque la firma no puede discriminar precios y, consecuentemente, debe bajar los precios de toda su producción para vender más unidades, no obstante que el trabajador produce una unidad adicional cuyo (nuevo) precio es mayor que el ingreso marginal que esta unidad genera. Y dado que el salario se determina en base al ingreso marginal y no al precio, a los trabajadores se les paga un salario que es menor al valor de su producto marginal.

El precitado autor menciona que en la explotación monopsonística típicamente hay un solo empleador para una determinada cantidad de mano de obra en la que se enfrenta a una curva de oferta de trabajo ascendiente y, por tanto, debe pagar salarios más altos para contratar más trabajadores, lo cual significa que el costo marginal del trabajo excede al salario. Ante ello, el empleador contratará mano de obra hasta que el ingreso marginal del producto sea igual al costo marginal, entonces, el salario que se paga es menor que el ingreso marginal del producto y considera eso como una explotación.

Por otro lado, hay autores que piensan que la desigualdad en el poder de negociación también impide que los trabajadores obtengan condiciones contractuales justas, como condiciones de salud y seguridad o protección contra el despido sin causa. Se dice que el poder de negociación desigual también podría garantizar la regulación del contrato de trabajo. Al respecto, Kennedy (1982) sostiene que un monopolista, incluso, tiene interés en ofrecer concesiones contractuales si los compradores le pagarán por sus costos, más lo que pueda obtener en ganancias por el costo de oportunidad de su capital.

Por su parte, Kronman (1980) sostiene que “cualquier sistema de derecho contractual que requiera voluntariedad para la exigibilidad de los contratos garantiza alguna forma de justicia distributiva en razón a que distingue entre formas legítimas e ilegítimas de obtener ventajas” (Kronman, 1980, p. 474).

Rawls, por el contrario, “excluye la regulación de las transacciones individuales del ámbito de la justicia distributiva”, Kronman cuando señala que “las leyes de derecho contractual, incluidas aquellas que rigen los contratos de trabajo, deben ser ideadas para lograr la redistribución de riqueza requerida por nuestros principios de justicia” (Kronman, 1980, p. 474 y 475). Dicho autor sostiene que “las leyes de salario mínimo intentan asegurar una distribución justa de la riqueza entre trabajadores y empleadores especificando, en parte, las condiciones sobre las que los trabajadores pueden contratar para vender su trabajo” (Kronman, 1980, p. 499).

Lo recomendable es que cuando exista un conflicto entre la equidad en la negociación y la justicia social, debe prevalecer esta última.

El Argumento de la No Comercialización

No todos los bienes se encuentran dentro del comercio del hombre ya que hay bienes que no pueden ser intercambiados o no todos los bienes son apreciables en dinero. Kant decía que, en el reino de los fines, todo tiene o bien un precio o una dignidad puesto todo lo que tenga un precio puede ser reemplazado por otra cosa como equivalente, pero aquello que a diferencia se eleva por encima de todo precio y no admite equivalente tiene una dignidad”.

Entonces, cabe preguntarse si el trabajo es un producto. Al respecto el Clayton Act de 1914 declaraba que el trabajo de un ser humano no es un producto o un artículo del comercio. Este principio, luego de la Primera Guerra Mundial, pasó a ser parte del Estatuto Laboral del Tratado de Versalles.

Según Beatty (1980), el trabajo no es un producto porque, además de sus funciones productivas, les da a las personas un sentido de identidad y propósito, permitiéndoles asegurar su amor propio y autoestima. Hay un rechazo por parte de este autor respecto a la regla del common law mediante la cual se establece que el contrato de trabajo puede ser unilateralmente concluido por el empleador mediando un preaviso razonable. Por ello el derecho laboral debe prohibir el despido sin justa causa.

Fue Margaret Radin (1987) quien ubicó este concepto dentro de una teoría general de la no comercialización en el derecho.

Radin (1987) sostiene que algunos bienes no deberían ser tratados como productos. bajo el fundamento moral de la inalienabilidad de mercado. Hace una distinción entre la no comercialización total o parcial interpretando al derecho laboral en términos de la idea de comercialización incompleta porque si bien el trabajo no ha sido completamente excluido

del comercio, se puede comercializar en forma incompleta a través de la negociación colectiva, los requerimientos de salario mínimo, las limitaciones de horas máximas, las exigencias de salud y seguridad, el seguro contra el desempleo, los beneficios de jubilación, la prohibición del trabajo infantil, y las exigencias de no discriminación.

Mill (1962) por su parte sostiene la teoría del paternalismo justificable dependiendo de una divergencia entre la racionalidad individual y grupal. Dworkin (1983) ha sugerido que las intervenciones “paternalistas” pueden ser defendidas sobre la base de asalariado, por tanto, los contratos de trabajo que comprometen la salud y la seguridad de los trabajadores pueden ser sujetos a regulación paternalista.

Desde este punto de vista, la legislación laboral paternalista probablemente conservaría y aumentaría la habilidad de los individuos para analizar y llevar a cabo racionalmente sus propias decisiones”.

Por otro lado, a diferencia de Dworkin, otros autores apoyan políticas paternalistas invasivas en el derecho contractual como Duncan Kennedy que sostiene que las condiciones obligatorias pueden remediar la “falsa conciencia”, que cubre diversas cosas como la subestimación del riesgo, el aumento de la tasa de descuento, la confianza injustificada en el comportamiento futuro de otros, y una apreciación equivocada de las consecuencias a largo plazo de relaciones de obediencia.

Kennedy sostiene, en estos casos, “el que toma las decisiones debe colocar al beneficiario bajo su protección y decirle lo que puede y no puede hacer”.

Esta teoría ha sido criticada bajo el argumento que el paternalismo invasivo amenaza tanto la autonomía individual como la autonomía política. Inclusive, asume que los políticos son menos propensos a cometer errores que los ciudadanos.

El paternalismo ha sido materia de investigaciones sobre Teoría del Comportamiento en la Toma de Decisiones. Algunos psicólogos y economistas experimentados han estudiado algunos de los errores de Kennedy. Por ejemplo, dicha teoría asume que los errores derivan de mecanismos cognitivos, más que de la alienación capitalista. La aversión a la pérdida, la artimaña, la retrospectión, y otros sesgos cognitivos explican un número de errores que la gente sistemáticamente comete cuando realiza evaluaciones y toma decisiones. El área de estudio llamada Derecho y Economía del Comportamiento promueve intervenciones paternalistas en el derecho contractual, como la derogación de cláusulas de liquidación de daños onerosos y de exención de responsabilidad, y la regulación de mercados financieros, ello en vista que hay algunos factores irracionales que afectan muchas decisiones contractuales o de consumo.

Asimismo, los paternalistas del comportamiento optan por variedades de intervención no invasivas, no coercitivas las cuales son más compatibles con la justificación liberal detrás de la visión de Dworkin.

Cass Sunstein propone un paternalismo “libertario”, mediante el cual, organizaciones privadas y públicas deben establecer disposiciones que influyan en las decisiones de las personas de forma que promuevan sus intereses, pero que no obstante les permitan ser libres de no optar por ellas si prefieren seguir estrategias distintas.

Por su parte, Colin Camerer, entre otros, defienden un “paternalismo asimétrico”, promoviendo regulaciones que crean beneficios para aquellos que no actúan en sus mejores intereses debido a errores que hacen que se equivoquen, mientras que deja que aquellos que actúan en sus mejores intereses lo hagan sin interferencia (Camerer, Issacharoff, Loewenstein, O'Donoghue y Rabin, 2003).

Los autores que promueven esta tesis señalan que una política es asimétricamente paternalista si crea grandes beneficios para aquellos que son limitadamente racionales, mientras que impone un daño pequeño o inexistente sobre aquellos que son completamente racionales.

El paternalismo asimétrico tiene varias aplicaciones en el derecho contractual sobre todo en el derecho laboral y constituye una motivación importante para proteger a los trabajadores de elecciones irracionales que los amenazan, particularmente en tiempos de duras condiciones económicas, asimismo, se justifica tratándose de cuestiones no monetarias, como por ejemplo la dignidad de la persona, su bienestar emocional, sobre todo cuando se trata de tener una estabilidad laboral.

El Argumento de la Igual Autonomía

Horacio Spector menciona que hay un número de filósofos políticos críticos del igualitarismo de suerte, como Elizabeth Anderson, Timothy Hinton, Samuel Scheffler, y Jonathon Wolff, que han elaborado recientemente un ideal diferente de igualdad que Hinton denomina “igualdad de estatus” y Anderson apoda “igualdad democrática” (Fabra y Spector, 2015).

Para Anderson el correcto objetivo es que las personas se encuentren en relaciones de igualdad con los demás y menciona a Kant como opositor a los contratos de esclavitud o servidumbre.

La igual autonomía está alineada con el ideal de Kant de una obligación incondicional de respetar la autonomía y dignidad propias y las de los demás. En *The Doctrine of Right*, Kant decía que el amo debe tratar a sus sirvientes como seres autónomos; que nunca puede comportarse como si fuera dueño de ellos (*dominus servi*); pues sólo es por un contrato que los ha colocado bajo su control, y un contrato por el cual una parte renunciaría completamente a su libertad en beneficio de la otra, sería autocontradictorio, es decir, nulo e inválido, ya que por él una parte dejaría de ser persona y no tendría obligación de cumplir el contrato, sino que reconocería únicamente la coacción. Sostiene también que el contrato de trabajo se debe formar cualitativa y cuantitativamente evitando que ofenda la autonomía del trabajador.

Según Kant, puede parecer que alguien pueda colocarse a sí mismo bajo una obligación hacia otra persona, por medio de un contrato de locación y contratación (*locatio conductio*), para llevar a cabo servicios (a cambio de salarios, dirección, o protección) que son permisibles en términos de su calidad pero indeterminados en términos de su cantidad, y que de ese modo se convierta sólo en sujeto (*subiectus*) y no en un esclavo (*servus*), pero esto es sólo una apariencia engañosa, pues si el amo está autorizado a utilizar los poderes de su súbdito como le plazca, puede también agotarlos hasta que su súbdito muera o sea condenando a la desesperanza...; su súbdito se habría entregado, como propiedad, a su amo, lo que resulta imposible.

Alguien puede entonces ofrecer sus servicios sólo para el trabajo que se determina según su especie y cantidad, o bien como un jornalero o bien como un súbdito que vive en la propiedad del amo.

Se considera en esta teoría de la igual autonomía, que se puede justificar regulaciones no monetarias del contrato de trabajo. Los términos contractuales que contravienen la igual autonomía no pueden depender de las fuerzas de mercado, ya que las obligaciones de respetar la igual autonomía no se subordinan a preferencias subjetivas.

Hay derechos laborales irrenunciables que constituyen una consecuencia natural de la igual autonomía. Ejemplo: los derechos de privacidad del trabajador, la discriminación en el empleo, condiciones de salud y seguridad, e indemnización por despido arbitrario. De igual manera, la prohibición de acoso sexual y moral en el trabajo, estarían considerados en la igual autonomía porque la prohibición de un clima no opresivo en el ámbito de trabajo es muy esencial para el respeto que se debe a los individuos autónomos.

También debe considerarse que la igual autonomía no debe eludir un análisis económico serio para evaluar las consecuencias de las distintas políticas en razón de que el derecho opera a través de complejos mecanismos causales, para determinar si una cierta medida respeta o vulnera la igual autonomía. Por ejemplo, a través de un análisis económico serio, se puede saber que, a menos que se encuentren presentes condiciones de monopsonio, la negociación colectiva obligatoria no trata a los individuos como iguales.

1.2.2 El Paradigma Holístico.

De acuerdo a los resultados de este paradigma, es necesario que las investigaciones estén orientadas bajo este criterio, debido a que se toma como la práctica del todo” o “de la integralidad”, su raíz holos, procede del griego y significa “todo”, “íntegro”, “entero”, “completo”, y el sufijo mismo se emplea para designar una doctrina o práctica. Por esta razón la holística es definida como un fenómeno psicológico y social, enraizado en las distintas disciplinas humanas y orientada hacia la búsqueda de una cosmovisión basada en preceptos comunes al género humano.

En nuestros tiempos existen leyes que no solucionan los problemas del trabajador, muy por el contrario, problematizan cada día más, resultando ser un problema para los usuarios que siguen esperando y esperando hasta poder lograr el objetivo propuesto de lograr ser atendido eventualmente, con el paradigma holístico se pretende integrar los conocimientos para poderlos tratar en forma ordenada. En ese sentido, la holística permite entender dichos eventos apreciando las múltiples interacciones que lo caracterizan y como se producen en la realidad, lo cual produce una actitud integradora, una teoría explicativa que busca una comprensión multicausal de los procesos, de los protagonistas y de sus contextos.

Es por ello, que la holística permite ver las cosas en su totalidad, en su conjunto y en su complejidad, logrando apreciar las interacciones, particularidades y procesos que por lo general no logran percibirse al estudiar un fenómeno por separado.

1.2.3 Abordaje holístico de lo real

Barrera (2003) menciona el abordaje holístico de la siguiente manera:

El abordaje representa el conjunto de métodos que permiten al hombre la comprensión desde la perspectiva holística, apartándose de cualquier tipo de reduccionismo científico y metodológico y busca la epistemología de la complementariedad asociante que, de manera integrada, supere cualquier disociación teórica o práctica y prevalezca sobre los valores vigentes en la sociedad actual. (p. 58)

Por lo que entendemos que, el abordaje holístico es un camino de obtención de conocimiento para la clasificación y aumento de la conciencia sobre la verdad de la esencia o la naturaleza del ser humano y su entorno. Con respecto al ser humano, estudia mediante una visión global la interacción interdependiente de sus múltiples manifestaciones (espiritual, psíquica, orgánica, social y energética) con sus semejantes y la naturaleza que integra para mantener el equilibrio armónico funcional.

Estos métodos están agrupados en dos grandes categorías:

1. Aquellos métodos que buscan un conocimiento holístico, por caminos intelectuales y/o experimentales, estudio de textos referentes a la tradición que permiten clasificar y reconocer la vivencia de lo real. Esta categoría se denomina hología, e implica interdisciplinariedad y transdisciplinariedad, siendo la tendencia científica de este abordaje.

González y Rueda (1998) manifestaron al respecto:

La propuesta interdisciplinaria convoca diversas disciplinas alrededor de un objeto en una relación simétrica, dinámica e interactiva, propiciando un diálogo que permite

la construcción de la unidad a partir de la pluralidad de las voces provenientes de los diversos campos. (p. 16)

Así, este planteamiento está vinculado a la aproximación interdisciplinaria de la realidad, que en cuanto a la producción de teorías desde la perspectiva holística implica también una postura opuesta al determinismo propio de los estancos científicos fragmentados.

2. Aquellos métodos que implican una vivencia o experiencia holística directa por los caminos tradicionales, entre estos destacan las experiencias místicas orientales (yoga, hinduismo, budismo, etc.) y algunos occidentales como la experiencia de la psicología transpersonal. Esta categoría se denomina holo praxis, constituye la práctica global de la investigación abarcando sus múltiples dimensiones y comprendiendo la totalidad del proceso. Representando la tendencia tradicional y experiencial de este abordaje.

En ese orden de ideas, el abordaje holístico implica una sinergia inseparable entre la holología y la holo praxis, en correspondencia con los dos hemisferios cerebrales para poder conocer y crear.

1.3 Marco Teórico

Realizando los estudios referentes al tema veremos las siguientes teorías que hacen referencia a ellos y los aportes de diferentes autores, escuelas o filósofos.

En ese sentido Rojas (2004), menciona que el marco teórico: “*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). De acuerdo al aporte del autor, en el marco teórico se realiza la presentación de los contenidos de los más importantes enfoques, escuelas o teorías sobre el tema de investigación que se 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. El marco teórico es el proceso en el que se viene considerando los temas adecuados a las variables que estamos utilizando, cuya finalidad es el reforzamiento para su mayor sustento, en tal sentido iremos construyendo el marco teórico, con temas pertinentes a nuestras variables.

1.3.1 Enfoque de Derechos Humanos

El 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. Estando dichos derechos regulados en nuestra Carta Magna y en los cuerpos normativos internacionales de la materia.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2013), manifiesta que:

Son derechos cuyo respeto, protección y promoción son indispensables para que cada ser humano, individualmente o en comunidad, pueda desarrollar su proyecto de vida dignamente y en libertad. Todos los seres humanos, por su sola condición de tal,

gozan de derechos humanos, sin distinción por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad, condición económica, social o política, orientación sexual, identidad de género o de cualquier otra índole. Están reconocidos y protegidos por la Constitución Política del Perú y por los tratados internacionales sobre la materia. (p. 14)

Queda claro que cada persona goza de todos los derechos que le permitan desarrollar libremente su proyecto de vida, sin ser discriminado de acuerdo a su religión, raza, clase social, orientación sexual y otros. Siempre actuando dentro de lo que estipula la Ley y el Estado de Derecho.

Para UNICEF, los derechos humanos son “normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos” (UNICEF, 2022), jurídicamente regulan “la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos” (UNICEF, 2022).

En ese sentido, para la Organización de Naciones Unidas (ONU), los derechos humanos son “derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición” (ONU, 2022).

Para asegurar su cumplimiento, el Derecho Internacional respecto a los derechos humanos determina “la obligación de los Gobiernos a actuar de una manera determinada o abstenerse de emprender ciertas acciones, para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o de los grupos” (ONU, 2022).

Así mismo, Álvarez (2005) denomina a los derechos humanos como derechos supraestatales que actúan como un conjunto de principios y garantías para todos los seres humanos, que ratifican el valor de la dignidad humana y su lugar frente al Estado.

Por otro lado, Sánchez (2006), indica que estos derechos “son derechos inalienables y pertenecientes a todos los seres humanos; necesarios para asegurar la libertad y el mantenimiento de una calidad de vida digna, y están garantizados a todas las personas en todo momento y lugar” (p. 19).

Así los Derechos Humanos, son un ámbito de estudio importante para el Derecho, debido a su relación con el ser humano, en tanto parte importante de la sociedad. El reconocimiento de estos derechos es una labor imprescindible que los Estados deben cumplir para garantizar que el ser humano pueda desarrollar una vida plena en libertad e igualdad de condiciones con sus semejantes, dejando de lado la discriminación, la violencia, el abuso y la arbitrariedad que actúan como obstáculos para el desarrollo pleno de estos derechos.

1.3.2 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.

Buscando de esta forma que la persona humana pueda desarrollar cada etapa de su vida en libertad y paz, ejercer sus derechos de manera plena y cumplir sus deberes de manera oportuna.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2013) consideró como:

La dignidad humana es el fundamento de todos los derechos humanos. Es decir, todos los seres humanos gozan de tales derechos, porque son seres con dignidad. Que todo ser humano sea digno significa que siempre debe ser tratado como un fin en sí mismo y nunca como un simple medio. (p. 15)

En general, un ser humano es tratado como un simple medio o como objeto, cuando se le obliga a hacer algo que no es correcto, es por ello que a la persona se le tiene que tratar tal como lo estipulan las leyes respetando todos sus derechos y facultades que le da la Ley.

Por su parte Kant (1785), la define como lo que “tiene precio puede ser sustituido por algo equivalente, en cambio, lo que se halla por encima de todo precio y, por tanto, no admite nada equivalente, eso tiene una dignidad” (pp. 47-48). Dicho autor utiliza el concepto de dignidad para diferenciar a las cosas de las personas, para Kant las cosas tienen un precio o valor determinado, mientras que las personas son fines en sí, vale decir, tienen dignidad. Para este autor, las cosas pueden ser reemplazadas por equivalentes, mientras que las personas no, porque tienen derechos contemplados en la Carta Magna.

En ese mismo orden de ideas, Fernández (1992), manifestó 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. 506). Es entendido entonces que, la dignidad de una persona es respetable, no se puede privar de su libertad a nadie sin causa alguna, siempre se le debe respetar, sin ninguna discriminación, y todo actuar debe ser dentro de la Ley. En este sentido, se tiene a la dignidad humana como la forma de manifestar el valor de la persona y su desarrollo social.

En la misma línea, Neves (2016), señala que: “*fue la renovada teoría institucional la que logró darle el perfil de un principio constitucional y de un derecho fundamental*” (p. 822). Estos derechos asignados a las personas, deben ser respetados, sin ninguna discriminación, y cumplirlos dentro de la Constitución Política del Estado Peruano. Esto fundamenta porque en nuestra Carta Magna se introdujo a la dignidad de la persona humana como un concepto jurídico donde su contenido se verifica.

Es así, que la dignidad de la persona humana como derecho fundamental y principio constitucional va a incidir en el desarrollo de la jurisprudencia dentro de nuestro Estado de Derecho y significa un elemento a tener en cuenta al momento de revisar la naturaleza de determinadas leyes y su posible impacto en la protección de los derechos de la persona humana.

1.3.3 El Derecho al Trabajo

El Trabajo es una actividad realizada por la persona, esencial como medio de subsistencia del ser humano, direccionada a usar y transformar las fuerzas naturales y generar bienes y servicios en el medio donde vive.

García (2003), consideró al Trabajo como 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 (García, 2003). Mediante la inteligencia, uno de los dones humanos, la persona puede desarrollar sus habilidades, dándose la idea de transformar diferentes cosas, creando cosas nuevas que pueden ser de servicio personal y a la comunidad, mejorando su ambiente social en el futuro.

Así mismo, Landa (2017) señaló:

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)

La persona es transferidora de todo lo que existe, pero esta transformación de la naturaleza y de cualquier otra cosa lo tiene que hacer de acuerdo a la Ley, dentro de una actividad lícita a fin de beneficiarse sanamente de todo lo que pueda hacer uso.

Así mismo, esta actividad humana permite producir riqueza y garantiza al ser humano una retribución de tipo económica, que le permite cubrir sus necesidades básicas y mejorar sus condiciones de vida (Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, 2016).

Debido a su importancia, se han establecido tanto a nivel nacional como internacional diferentes normas que buscan proteger los derechos de todos los trabajadores. Desde el enfoque de un Derecho al Trabajo y el establecimiento de los Derechos Humanos Laborales, la jurisprudencia va evolucionando para conseguir esta finalidad tan necesaria en beneficio del trabajador (Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, 2016).

En ese sentido, el derecho al trabajo se define como “un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, 2016, p. 7).

Este derecho tiene 3 elementos principales: libertad de ejercicio, derecho a trabajar y condiciones dignas; que le dan forma y contexto (Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, 2016).

También este derecho es definido como el “derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

Así, este derecho permite a toda persona humana disponer de las condiciones necesarias para ejercer sus otros derechos humanos, avanzar en su propio desarrollo personal y participar de las interacciones que deba realizar dentro de su comunidad.

1.3.4 Derecho a la Estabilidad Laboral

El Derecho a la Estabilidad Laboral es un derecho que tiene todo trabajador por el desarrollo de su labor, con la finalidad de conservar su puesto de trabajo, otorgando permanencia en el vínculo laboral y protegiendo al trabajador frente a abusos de parte de su empleador (González, 1995).

Sobre este derecho, Pedraza (2010) señala que: “La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan” (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p. 497).

Además, la estabilidad laboral beneficia al empleador, porque permite al trabajador desarrollar lazos de identidad hacia la empresa, disminuye el cambio de personal, fomenta ambientes laborales más positivos, generando todos estos factores una mayor productividad en la empresa (Valdizón, 2015).

1.3.5 El Contrato Laboral

El contrato laboral o contrato de trabajo es el elemento principal del derecho laboral, a partir del mismo se originan los derechos y deberes tanto del trabajador como del empleador. Este contrato consiste básicamente en regular una prestación de servicios entre un trabajador y un empleador (García, De Lama, y Quiroz, 2016, p. 7), generando una vinculación laboral y una relación de dependencia o subordinación por parte del trabajador para con el empleador o la empresa para la cual labora.

Según la Real Academia Española (2022) el contrato de trabajo es definido de la siguiente manera:

Contrato que tiene por objeto la prestación de un servicio de forma personal, voluntaria, remunerada, por cuenta de una tercera persona y dentro de su ámbito de dirección y organización, y otra que recibe los frutos del trabajo, el cual se denomina empleador o empresario (Real Academia Española, 2022).

En tanto, el Código Civil en su artículo 1351 define el contrato como "el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial" (Código Civil - Decreto Legislativo N° 295, 1984), por el cual el trabajador de manera voluntaria cumple una función o servicio que beneficia al empleador, y recibe una remuneración económica como recompensa.

En ese sentido, Toyama (2008) menciona que el contrato de trabajo es un acto jurídico realizado entre trabajador y empleador con la finalidad de instaurar un vínculo laboral, en el que el trabajador se compromete a prestar un servicio y el empleador se obliga a darle una remuneración a manera de pago (Toyama, 2008).

De esta forma, el contrato laboral o de trabajo regula o formaliza la relación trabajador y empleador, estableciendo las condiciones de la prestación del servicio y su posterior remuneración, así como los derechos de ambas partes durante el tiempo del contrato.

Según el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, existen 3 clases de contratos de trabajo: Contratos a Tiempo Indeterminado, a Tiempo Parcial y Sujetos a Modalidad (Rosales, 2019). Estos tipos de contratos reconocidos por la legislación peruana se diferencian principalmente por su duración en el tiempo. Sin embargo, es importante mencionar que, en nuestro sistema laboral se da más preponderancia a los contratos de tiempo indefinido por sobre los de tiempo determinado (Pacheco, 2012); y es frecuente que esto produzca una desnaturalización de los mismos (Pacheco, 2012), lo que puede precarizar las condiciones de trabajo y afectar los derechos de los trabajadores.

1.3.3 Marco Legal

En el marco legal de la presente investigación tomaremos en cuenta la Constitución Política del Perú de 1993, la Ley Universitaria – Ley N° 30220, el Estatuto de la Universidad Nacional Federico Villarreal, el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y la Ley N° 31349 - Ley que Autoriza el Nombramiento de los Docentes Contratados de las Universidades Públicas.

Constitución Política del Perú de 1993

La actual Carta Magna en su artículo 2°, inciso 2 establece que toda persona tiene derecho a “la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole” (Artículo 2°, Inciso 2, Constitución Política del Perú 1993). De esta forma se busca garantizar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos de nuestro país y luchar contra la discriminación.

En esta finalidad, la Educación Universitaria cumple un importante papel para la formación profesional de las personas, la difusión de las culturas, la investigación y el desarrollo intelectual.

Sobre la Educación Universitaria, el texto constitucional mediante su artículo 18° reconoce la autonomía universitaria en los ámbitos normativo, académico, administrativo y económico, siendo la universidad una comunidad conformada por docentes, alumnos y egresados, que se rige por su propio Estatuto, en apego a la Constitución y el Estado de Derecho. Así mismo, ordena al Estado garantizar la libertad de cátedra y rechazar categóricamente la intolerancia. (Artículo 18°, Constitución Política del Perú 1993).

De otro lado, el texto constitucional da al trabajo un rol de importancia que el Estado debe cautelar, buscando proteger los derechos de todos los trabajadores en nuestro país.

Por eso, mediante el artículo 22° se establece que el trabajo es tanto un derecho como un deber, base del bienestar y medio de realización profesional de la persona (Artículo 22°, Constitución Política del Perú 1993). Asimismo, se establece que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Artículo 23°, Constitución Política del Perú 1993). Dicha relación laboral debe siempre garantizar la igualdad de oportunidades sin discriminación de ningún tipo, para de esta forma salvaguardar la dignidad de todas las personas (Artículo 26°, Inciso 1, Constitución Política del Perú 1993).

Además, la Constitución en su artículo 27° dispone que las normas protejan al trabajador frente a un despido arbitrario. (Artículo 27°, Constitución Política del Perú 1993).

En ese contexto, toda ley o norma de carácter inferior debe respetar los derechos constitucionales de toda persona humana.

Ingresando al ámbito universitario debemos tener en cuenta que la Ley Universitaria 30220 que regula los diferentes estamentos y factores que inciden en el desarrollo de la educación superior universitaria, también debe cumplir los principios y derechos constitucionales.

Ley Universitaria (Ley 30220)

Desde el 09 de julio del año 2014, entra en vigencia la nueva Ley Universitaria o Ley N° 30220, que plantea ciertos cambios con respecto a la anterior Ley N° 23733; entre ellos destacan la creación de la Superintendencia de Educación Universitaria (SUNEDU) como ente regulador del ámbito universitario y el rol del Ministerio de Educación como ente rector de la política de aseguramiento de la calidad, entre otras disposiciones.

Dicha Ley define a la Universidad como “una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural” (Artículo 3°, Ley Universitaria Ley N° 30220). Esta comunidad está conformada por docentes, estudiantes y graduados (Artículo 3°, Ley Universitaria Ley N° 30220), estamentos que participan del gobierno y desarrollo de la universidad.

Así mismo, también considera a la educación como un derecho fundamental y como un servicio público esencial (Artículo 3°, Ley Universitaria Ley N° 30220), que brindarán los docentes a los estudiantes mediante su trabajo, contribuyendo a su respectivo desarrollo profesional.

Sobre los docentes, la Ley Universitaria 30220 en su artículo 79 establece que “tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde” (Artículo 79°, Ley Universitaria Ley N° 30220).

La actual Ley reconoce 3 tipos de docentes: ordinarios, extraordinarios y contratados (Artículo 80°, Ley Universitaria Ley N° 30220).

Sobre los docentes contratados establece que “prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato” (Artículo 80°, Ley Universitaria Ley N° 30220), no estableciendo ningún límite de tiempo a la contratación, generando de esta forma una situación de inestabilidad indefinida para el docente contratado.

Un cambio que trajo la Ley N° 30220, es la exigencia del grado académico para el ejercicio de la docencia. De esta forma se exige de manera obligatoria que los docentes tanto ordinarios como contratados tengan el grado de Maestro para poder enseñar en el nivel de pregrado, y en el nivel de posgrado tengan el grado de Maestro para dictar maestrías y el grado de Doctor para la formación en doctorados (Artículo 82°, Ley Universitaria Ley N° 30220).

Para la admisión a la carrera docente, como docente nombrado (docente ordinario), la Ley vigente establece que se realiza mediante concurso público de méritos, buscando asegurar la calidad intelectual y académica del docente postulante y dispone que se reglamente mediante el Estatuto de cada universidad. (Artículo 83°, Ley Universitaria Ley N° 30220).

Respecto a los docentes contratados, la Ley N° 30220 reconoce que “la universidad está facultada a contratar docentes. El docente que fue contratado puede concursar a cualquiera de las categorías docentes, cumpliendo los requisitos establecidos en la presente Ley” (Artículo 84°, Ley Universitaria Ley N° 30220).

Estatuto de la Universidad Nacional Federico Villarreal

El actual Estatuto de la Universidad Nacional Federico Villarreal data del año 2015 y dedica una sección o título a los docentes, abordando sus funciones, derechos, deberes y demás condiciones relacionadas a su labor dentro del ámbito universitario.

Dicho Estatuto ratifica las funciones de los docentes, los tipos de docentes y los requisitos para el ejercicio de la docencia, conforme a la Ley Universitaria. Sobre los docentes contratados menciona que prestan servicios en un plazo determinado como lo detalla su respectivo contrato (Artículo 93°, Estatuto UNFV 2015).

Así mismo, indica que las Facultades pueden contratar docentes para prestar servicios a tiempo completo y/o parcial, luego de la aprobación del Consejo Universitario (Artículo 102°, Estatuto UNFV 2015). Para ser docente contratado, señala “se exigen los mismos títulos o grados requeridos para los docentes ordinarios. Los años de servicios acumulados como contratado son computados como experiencia docente” (Artículo 102°, Estatuto UNFV 2015).

Decreto Legislativo N° 276

Si bien la Ley Universitaria y los estatutos de las Universidades Públicas principalmente regulan el ámbito universitario, los docentes universitarios también se encuentran regidos por el Decreto Legislativo N° 276 o Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Dicha Carrera docente se regula como la de los servidores administrativos en lo que no está previsto en la Ley Universitaria.

La carrera administrativa se define como “el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública” (Artículo 1º, Decreto Legislativo N° 276). Su finalidad es “permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público” (Artículo 1º, Decreto Legislativo N° 276).

Es importante mencionar que, aunque los docentes contratados no están comprendidos en la Carrera Administrativa, sí lo están en las disposiciones del precitado Decreto Legislativo en lo que les sea aplicable en el desempeño de su labor (Artículo 2º, Decreto Legislativo N° 276).

Así mismo, la Carrera Administrativa se guía por los principios de Igualdad de oportunidades, Estabilidad, Garantía del nivel adquirido, y Retribución justa y equitativa (Artículo 4º, Decreto Legislativo N° 276); siendo los 2 primeros principios importantes de resaltar para la presente investigación.

En ese sentido, dicho Decreto menciona en su artículo 15º que la contratación de un trabajador para desempeñar labores de manera permanente “no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista la plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos” (Artículo 15º, Decreto Legislativo N° 276).

Ley N° 31349

El Congreso Peruano promulgó en el año 2021 la Ley N° 31349 - Ley que Autoriza el Nombramiento de los Docentes Contratados de las Universidades Públicas, autorizando de manera excepcional el nombramiento de los docentes contratados en las universidades públicas en el año 2021.

De acuerdo a esta Ley, los docentes contratados “que se hayan adjudicado una plaza mediante concurso público de méritos y cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 30220, Ley Universitaria, para el ejercicio de la docencia”. (Artículo 1°, Ley N° 31349) accederán al nombramiento en la categoría de docente auxiliar. Así mismo, dicha Ley permite a las universidades públicas desarrollar una serie de acciones y procedimientos administrativos para dar cumplimiento a este proceso excepcional.

Adicionalmente, esta norma autorizó extraordinariamente a las universidades públicas realizar procesos de “ascenso y/o promoción de personal docente para la prestación del servicio educativo de pregrado” (Artículo 5°, Ley N° 31349) levantando para tal fin las restricciones establecidas en la Ley de Presupuesto del Sector Público durante el año fiscal 2021 (Artículo 5°, Ley N° 31349) y evitando generar un gasto adicional al tesoro público.

Sin embargo, es importante precisar que esta Ley debido a su fundamentación, características y carácter excepcional, no ha significado una solución real o permanente para la problemática de la estabilidad laboral de los docentes contratados en las universidades públicas. Porque se mantiene la ausencia detectada de no establecer ningún límite de tiempo a la contratación docente en la misma Ley Universitaria N° 30220, provocando que el docente contratado se mantenga en una situación de inestabilidad indefinida.

1.3.4 Investigaciones:

En toda investigación es necesario partir de algo existente, para tener presente algunas fuentes de información que nos permitan aproximarnos de manera inicial al tema que pretendemos desarrollar. Dichas fuentes nos servirán de referencia para poder hacer comparaciones y contribuirán al desarrollo del trabajo de investigación.

1.3.4.1 Internacionales.

Comenzaremos revisando las siguientes investigaciones realizadas a nivel internacional:

Cebri, Moreno y Toharia (2011) realizaron un estudio titulado “La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida” publicado en Hacienda Pública Española – Revista de Economía Pública, donde se analizaron los efectos de las políticas de fomento del empleo indefinido como una vía para reducir las altas tasas de temporalidad y la estabilidad de los contratos indefinidos, llegando a las siguientes conclusiones:

El análisis que se presenta en este trabajo trata de averiguar si la elevada temporalidad existente en España obedece, al menos en parte, al hecho de que existe una estabilidad o inestabilidad inherente a los puestos de trabajo, independientemente del tipo de contrato con el que se cubran, por lo que una reducción de las diferencias de costes entre los contratos indefinidos y los temporales puede resultar ineficaz desde el punto de vista de la temporalidad. (p. 123)

La contratación indefinida generada por los programas que persiguen la reducción de costes va a parar a puestos más inestables, lo que implica que el aumento de la entrada con contratos indefinidos no se traduce en un aumento de igual magnitud del stock de indefinidos, pudiendo dejar la tasa de temporalidad prácticamente inalterada. (p. 123)

El planteamiento básico anterior sugiere que un contraste empírico relevante consiste en analizar si la reducción de la diferencia de los costes entre contratos indefinidos y contratos temporales hace que los empresarios recurran a determinados tipos de contratos indefinidos para puestos que son más inestables. Desde esta perspectiva, se ha planteado un modelo de duración para estimar el efecto que ejerce el tipo de contrato indefinido sobre la duración de los episodios de empleo, identificando el coste específico de la indemnización en caso de despido. (p. 123)

Luego de revisar las conclusiones de esta investigación, podemos entender la problemática de la ampliación de los contratos de trabajo, llegando a entrar en una modalidad de contratos indefinidos, lo que conlleva a que el trabajador se encuentre en una situación de vulnerabilidad permanente, debido a que está adscrito a un puesto inestable de trabajo.

Quiloango (2014), realizó una investigación cuyo título fue “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente”, tesis sustentada en la Universidad Central de Ecuador Quito –Ecuador, el objetivo de la investigación estuvo orientado a determinar la estabilidad laboral en el Ecuador, en base a la Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente, llegando a las siguientes conclusiones:

... cuando hablamos de estabilidad laboral, el contrato de trabajo, traducido como el convenio bilateral y la ejecución inmediata del trabajo, es fuente de donde nacen una serie de obligaciones recíprocas para trabajadores y empleadores; ... (p. 145)

... se pretende proteger al trabajador de los despidos arbitrarios que le privan del sustento diario que le proporciona su trabajo noble y digno y por ello interviene el Estado a través del derecho a la estabilidad consagrado en la Carta Magna, para garantizar una situación de hecho como es la permanencia en el trabajo ... (p. 145)

... el trabajador necesita de una estabilidad laboral en su puesto de trabajo, esto le otorga un mínimo de tranquilidad y confianza en el desarrollo de las labores, la producción aumenta notablemente y repercute en el bienestar de la sociedad, la colectividad prospera y todos juntos marchan hacia el bienestar general ... (p. 146)

Revisando estas conclusiones podemos darnos cuenta de la importancia del derecho a la estabilidad laboral para los trabajadores, debido a que le permite la seguridad necesaria para realizar sus labores y cumplir sus funciones en su puesto de trabajo, así como también la estabilidad laboral va a traer diferentes resultados que favorecen al empleador.

Trotta (2014), desarrolló un artículo de investigación titulado “La estabilidad laboral docente, ¿un obstáculo para la autonomía universitaria?” publicado en la revista digital titulada “Carrera y Formación Docente” de la Facultad de Derecho de la Universidad De Buenos Aires, donde analiza la estabilidad laboral de los docentes de universidades públicas, concluyendo lo siguiente:

Es el personal docente más allá de ser interinos o regulares, concursados o no quienes desde las aulas día a día, sostienen la autonomía universitaria, son los que procuran sostener, elevar y superar la excelencia académica y son hoy los que sin razón se encuentran con que todo su esfuerzo más allá del cargo, jerarquía o tipo de dedicación no tiene sentido, no es tenido en cuenta, cuando la Universidad prescinde de sus servicios ya sea por haber perdido un concurso o por resultar desplazado por otro si era interino. (pp. 42-43)

... No es la estabilidad laboral docente un obstáculo para la autonomía universitaria, sino la autonomía universitaria un pretexto para no regular la estabilidad laboral docente. (p. 43)

En este artículo, la autora destaca la importancia de regular y proteger el derecho a la estabilidad laboral de los docentes en las universidades públicas, y como este derecho no colisiona por ningún motivo con el principio de autonomía universitaria.

De igual forma, en el documento titulado “La Carrera Docente en las Universidades Argentinas”, documento diseñado por el IEC- CONADU y aprobado por el Congreso Extraordinario de CONADU el 22 de junio de 2012, señala lo siguiente:

La demanda del establecimiento de un régimen de Carrera Docente en las Universidades Nacionales surge fundamentalmente de la necesidad de asegurar la estabilidad laboral a los trabajadores y trabajadoras docentes de estas instituciones.

(p. 5)

“Este dispositivo, además de evitar la arbitrariedad a la que están expuestos tanto los docentes interinos como quienes tienen que renovar periódicamente sus cargos a través de concursos abiertos, procura proporcionar un marco de previsibilidad en el cual los trabajadores puedan proyectar su desarrollo académico personal, y permite a las instituciones contar con un principio que contribuye a planificar el crecimiento ordenado de las plantas. (p. 5)

La Carrera Docente, finalmente, permite que la evaluación y la planificación concurren al mejoramiento de la enseñanza y del conjunto de las actividades académicas, al permitir identificar déficits, resolver necesidades y aprovechar potencialidades en el desempeño de los docentes, en las modalidades planteadas para el ejercicio de sus tareas, y en las estructuras institucionales en las que se desarrolla el quehacer universitario. (p. 5)

En este documento, se plantea la importancia de proteger el derecho a la estabilidad de los docentes universitarios en la Argentina, destacando el papel de fomentar un régimen

de carrera docente que permita al docente las condiciones para proyectar su propia carrera académica y profesional, lo que terminará por impactar positivamente en la calidad de la enseñanza universitaria.

Walker y Barquín (2014), realizaron un artículo de investigación titulado “Políticas de evaluación del trabajo docente universitario en Argentina: una mirada histórica” publicado en la Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, donde analizaron desde un enfoque histórico el proceso de evaluación que han tenido los docentes universitarios argentinos, llegando a las siguientes conclusiones:

... las últimas décadas del siglo XX significaron la consolidación de las políticas de evaluación y la hegemonía del discurso de la calidad y de la cultura de la evaluación a nivel mundial. En la mayoría de los países se crearon agencias nacionales de evaluación y los docentes, así como las instituciones y el sistema en su conjunto fueron objeto de crecientes evaluaciones. (pp. 117–118)

En este sentido, puede decirse que la peculiaridad de la discusión por la definición y regulación de evaluaciones periódicas del desempeño docente individual se enmarca en la lucha por la reivindicación de condiciones de estabilidad laboral. Ya no se hace tanto énfasis en la evaluación del profesorado para la mejora de la calidad -aunque esa finalidad no desaparece- sino en la evaluación como mecanismo para posibilitar la estabilidad laboral del profesorado universitario. (p. 118)

Finalmente, en este estudio los autores destacan como en las últimas décadas se han realizado diferentes procesos de evaluación en el ámbito universitario, los cuales empezaron con la búsqueda de asegurar mejoras en la calidad académica. Posteriormente, señalan como estas constantes evaluaciones deben contribuir a la estabilidad laboral que necesitan los docentes universitarios para su adecuado desempeño profesional y de enseñanza.

1.3.4.2 Nacionales.

A continuación, revisaremos las siguientes investigaciones realizadas en el Perú:

Beltrán (2013) presentó la tesis titulada “Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado”, para recibir el Grado de Magister en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial en la Pontificia Universidad Católica del Perú, llegando a las siguientes conclusiones:

Desde la década de los ochenta por razones de austeridad fiscal las leyes del presupuesto vinieron imponiendo limitaciones al nombramiento o contratación de personal, resultando habitual que las leyes anuales del presupuesto público empezaran a prohibir la contratación de personal mediante los procedimientos estipulados en la Ley de la Carrera Administrativa; lo que provocó que gran parte de entidades públicas optara por la contratación de Servicios No Personales; dejando de lado los procedimientos de acceso a la Administración Pública normados por la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N° 276). (p. 87)

Dentro de ese proceso de cambios se fue diluyendo el concepto de “Carrera Administrativa” y se perdió toda iniciativa centralizada en materia de capacitación, calificación y desarrollo de cuadros profesionales. (p. 87)

La investigación demuestra como el Sector Público Peruano se encuentra desde hace décadas en una situación de desorden que termina perjudicando los derechos laborales de los trabajadores, sobre todo en el tema de la contratación y/o nombramiento debido a los límites impuestos en las sucesivas leyes de Presupuesto Público.

Ponce (2014) en su tesis para optar el título profesional de abogado, cuyo título fue “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 2011-2013” sustentada en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Perú, llegó a las siguientes conclusiones:

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” ... (p. 88)

Al hacer el análisis de la conclusión llegamos a entender que el 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 también un trabajador.

Ulloa (2018) realizó una investigación cuyo título fue “Estabilidad laboral de los docentes universitarios en el marco de la Ley Universitaria 30220” tesis sustentada para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Continental, el objetivo de esta investigación fue determinar la Estabilidad laboral de los docentes universitarios en el marco de la Ley Universitaria N° 30220, llegando a las siguientes conclusiones:

La Ley Universitaria N° 30220 como ley especial, no establece causal de desnaturalización de contrato de aquellos docentes que están bajo la condición de contratados ... (p. 130)

... Ley Universitaria (norma especial), mientras que esta última regula el ingreso a la carrera, evaluación y promoción del docente universitario ... (p. 130)

En ese sentido, revisando ambas conclusiones de esta investigación, encontramos que la Ley Universitaria no señala causal válida de desnaturalización de contrato para los docentes universitarios y por el contrario regula el ingreso, renovación y ascenso en la carrera docente; alentando la estabilidad laboral necesaria para el adecuado ejercicio de la docencia universitaria.

Phoccohuanca (2017) en su tesis titulada “Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al derecho de estabilidad laboral de docentes universitarios” sustentada para obtener el título profesional de abogado en la Universidad César Vallejo, buscó determinar la vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral de los Docentes Universitarios de Instituciones Públicas y Privadas, llegó a las siguientes conclusiones:

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. (p. 89)

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. (p. 89)

En las 2 conclusiones se resalta como la vigente Ley Universitaria N° 30220 afecta el derecho a la estabilidad laboral de los docentes universitarios, lesionando la dignidad del trabajador docente. Además, esta Ley influye en la precarización de los contratos de trabajo de los docentes universitarios, dejando vacíos en la legislación, que terminan siendo utilizados en contra de los derechos laborales de los docentes.

1.3.5 Marco Conceptual.

Satisfacción Económica:

La satisfacción económica es definida a partir de la remuneración justa que percibe el trabajador por realizar su labor. Una remuneración justa consiste según Fayol (1987) en “el precio del servicio prestado. Debe ser justo y, en la medida de lo posible, satisfacer tanto al personal como a la empresa, al empleador y al empleado.” (Fayol, 1987, p. 30)

En ese sentido, cuando el trabajador percibe un sueldo, en retribución al trabajo realizado, se busca que sea justo y satisfaga sus expectativas económicas, en proporción a la labor ejecutada y con respaldo de la empresa para la cual trabaja (Vargas, 2019).

Satisfacción Laboral:

La satisfacción laboral puede ser definida como la evaluación u opinión positiva del trabajador sobre su desempeño laboral y las condiciones o elementos que rodean a su ámbito de trabajo (Bastardo, 2014).

En tanto, Muñoz (1990) define la satisfacción laboral como:

El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psicológicas, sociales y económicas acordes con sus expectativas. (p.76)

En esa línea de ideas, Kreitner y Kinick (1997) señalan que la satisfacción laboral “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo” (Kreitner

y Kinick, 1997, p. 171). De esta forma, el trabajador luego de recibir los resultados de su labor, ve de cierta manera realizadas sus expectativas y anhelos personales.

Seguridad Laboral:

Este término está relacionado con la satisfacción laboral y económica. El trabajador tiene una estabilidad al desempeñar su labor, lo que le permite prevenir riesgos y poder desempeñar sus funciones de manera positiva, mejorando su desempeño laboral y contribuyendo de mejor forma con la empresa o entidad para la cual labora.

Tranquilidad Anímica:

La tranquilidad anímica es el estado en el cual la persona se encuentra en un estado de calma o paz que le permite realizar sus actividades e interacciones sociales de manera adecuada; desde el punto de vista laboral, la tranquilidad anímica es el estado de serenidad que tiene un trabajador al contar con estabilidad y condiciones de trabajo dignas.

Expectativa Profesional:

Las expectativas según Carrillo y Ramírez (2011) son “posibilidades razonables y sustentadas de que algo suceda, no es cualquier esperanza o aspiración. Se constituyen a partir de experiencias previas, deseos y actitudes” (Carrillo y Ramírez, 2011, p. 38). En ese sentido, la expectativa profesional es la aspiración que tiene el trabajador de ir avanzando o desarrollando su propia carrera profesional o laboral a lo largo del tiempo.

Autoestima:

La autoestima es definida como la valoración que una persona tiene de sí misma, en esta autoevaluación se consideran a las emociones, pensamientos y experiencias que ha tenido toda persona a lo largo de su periodo de vida. (Mejía, Pastrana, y Mejía, 2011).

Incertidumbre:

Este término según la Real Academia Española (2022) es definido como la falta de confianza o seguridad sobre una determinada situación (Diccionario de la Lengua Española, 2022), generando un estado de inestabilidad o inseguridad. En esa línea de ideas, la incertidumbre puede alterar el estado de ánimo de toda persona, generando nuevos problemas a nivel afectivo o personal.

Poder Adquisitivo:

Según la Real Academia Española (2022), el poder adquisitivo es la “capacidad económica para obtener bienes y servicios” (Diccionario de la Lengua Española, 2022). Dicha capacidad permite a toda persona poder desarrollar sus propias actividades, así mismo este término también alude al determinado estado económico que tiene una persona.

Déficit Presupuestal:

El déficit presupuestal es la situación económica en la cual los gastos superan a los ingresos de una entidad pública, lo que genera problemas al momento de mantener un manejo prudente de los recursos a administrar.

Inclusión:

La inclusión es un término que puede ser empleado de diferentes formas, pero todas tienen en común el hacer referencia a la acción de introducir o unir elementos. De esta forma, el término inclusión para la presente investigación hace referencia a la acción de incluir al trabajador dentro de su ámbito de trabajo.

Beneficios Laborales:

Los beneficios laborales son todos aquellos derechos que posee el trabajador, adicionales a su salario, que buscan reconocer plenamente la labor realizada por el trabajador. Estos beneficios laborales deben ser cumplidos legalmente por el empleador, de lo contrario el trabajador puede y debe exigir su cumplimiento.

Calidad Profesional:

La calidad profesional se encuentra relacionada estrechamente con la competencia profesional que es la capacidad que tiene toda persona para realizar una tarea de manera eficiente y eficaz, así la calidad profesional es el resultado de todas las competencias que posee el trabajador y va a ser su carta de presentación frente a su empleador y toda la sociedad en su conjunto.

Identificación Institucional:

Es el proceso mediante el cual el trabajador o individuo se percibe como parte una determinada institución, compartiendo sus objetivos e ideales. De esta forma, el trabajador se considera parte importante de la institución, lo que conlleva a que realice sus funciones de una manera más óptima y eficiente.

Igualdad de Oportunidades:

La igualdad de oportunidades según la Real Academia Española (2022) es definida como:

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo o razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo (Real Academia Española, 2022).

Así, la igualdad puede entenderse como un derecho y un principio. Como derecho se relaciona a la persona humana que será la que lo ejerza y como principio por ser un pilar del Estado de Derecho. Comprendiendo 2 dimensiones: la igualdad ante la Ley y la igualdad material (IDEA Internacional, 2008).

Además, este derecho demanda “no sólo el rechazo a cualquier discriminación; sino que posibilita la adopción de medidas específicas ante situaciones o sujetos que requieren de una atención diferenciada” (IDEA Internacional, 2008).

De esta forma, este derecho busca garantizar que toda persona sea tratada de igual forma ante la Ley y demanda que se rechace cualquier tipo de discriminación. Trayendo como consecuencia que el ordenamiento jurídico en general se alinee en esa dirección para cumplir con esta importante finalidad.

Estrés Laboral:

Entendemos por Estrés Laboral un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus

condiciones de trabajo que generan y una reacción individual congruente con la percepción del estresor.

El estrés es definido como la respuesta del organismo a toda exigencia hecha sobre él (Selye, 1980), esta respuesta genera un estado de desequilibrio corporal, ocasionado por un estímulo externo (estresor) (Selye, 1980). El estrés laboral puede definirse también como “una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador” (Karasek, 1981).

Así mismo, podemos definir el estrés como la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas" (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Madrid, 2004, p. 6).

Dicho estrés laboral aparece cuando se produce un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Madrid, 2004).

Recursos personales:

Referido a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal, capacidad de control del medio, entre otros aspectos.

También conocidos como recursos personales internos son “hábitos, habilidades, conocimientos, creatividad, valentía, tenacidad, perseverancia, habilidades técnicas/profesionales/artísticas, autoestima y valores” (Delgado, 2019).

Dichos recursos personales internos aumentan o se perfeccionan con la práctica y se distinguen por su dificultad, que nos llevan a desarrollar la autodisciplina (Delgado, 2019).

2. El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1 Planteamiento del Problema

2.1.1 Descripción de la realidad problemática

En nuestros días, en las universidades públicas de nuestro país se ha venido contratando docentes en forma continua (año tras año) y de manera ilimitada, desnaturalizando la modalidad de contratación docente, observándose casos en que han sido contratados por más de tres años, sin que hayan tenido la opción de pasar a la condición de docentes “ordinarios” como así los denomina la Ley N° 30220.

Por ejemplo, en la Universidad Nacional Federico Villarreal, que es una universidad pública, se observa que se ha contratado docentes para la enseñanza de diversas carreras profesionales de sus 18 Facultades desde su creación y que muchos docentes contratados tienen esa condición laboral por más de 3 años, renovándose su contrato cada año.

En la derogada Ley N° 23733, se establecía el plazo de tres años para que los profesores sean contratados y al término de este plazo tenían derecho a concursar para los efectos de su admisión a la carrera docente en condición de “Profesores Ordinarios” y de no hacerse dicho concurso, el contrato podía ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo máximo, previa evaluación del profesor, pero con la vigente Ley Universitaria N° 30220 no se señala ningún límite como lo establecía la Ley N° 23733.

Pero sea con la Ley derogada N° 23733 o la vigente Ley N° 30220, se sigue dando las renovaciones de manera indefinida, lo que causa en varios casos: inestabilidad laboral, inseguridad jurídica, desigualdad de derechos en relación a los docentes ordinarios, pese a que realizan la misma labor; así también se produce una inestabilidad económica, siendo injusto que se mantenga esta situación por muchos años, teniendo en cuenta además, que los

servidores civiles de las universidades públicas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 adquieren la condición de nombrados después de tres años consecutivos cuando realizan labores administrativas de naturaleza permanente (Artículo 15°, Decreto Legislativo N° 276).

Esta problemática requiere ser investigada para buscar una solución y plantear una propuesta de modificación legislativa en la Ley Universitaria vigente, que no permita el abuso del derecho ni la inestabilidad laboral y económica de todos aquellos profesionales que brindan este importante servicio educativo en las distintas universidades públicas del país en la condición de contratados.

Phoccohuanca (2017) manifestó que:

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. (p. 89)

Es de nuestro interés señalar claramente que, la problemática de esta investigación se desarrolló como respuesta a nuestra inquietud de demostrar que la Ley Universitaria es muy limitativa de los Derechos Laborales específicamente del personal docente contratado, demostrando ser inconstitucional, ya que tiene una afectación directa sobre el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores docentes.

En la Ley Universitaria se reflejan la vulneración de derechos tales como: la Estabilidad Laboral, Principio de Continuidad Laboral, Principio de Seguridad Jurídica, estos principios contribuyen al desarrollo de la persona y se encuentran intrínsecamente ligados con la dignidad del trabajador, entonces entendemos que, a partir del mal uso de la Ley Universitaria se viene afectando el reconocimiento de los Derechos Laborales y Constitucionales a los docentes contratados de las distintas universidades. Por los fundamentos expuestos planteamos el siguiente problema de investigación.

2.1.2 Definición del Problema

2.1.2.1 Problema General.

¿De qué manera repercute la Ley Universitaria N° 30220 en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas?

2.1.2.2 Problemas específicos.

¿De qué manera repercute el aspecto económico en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas?

¿Cómo repercute el aspecto social en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas?

¿De qué manera repercute la competencia profesional en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas?

2.2 Finalidad y objetivos de la Investigación

2.2.1 Finalidad

La finalidad de esta investigación es conocer cuál es la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220, nuestro fin es saber si los docentes contratados de las universidades públicas del Perú tienen derecho a la estabilidad laboral luego de un determinado número de años de trabajo.

Asimismo, presentar una propuesta legislativa para que se incluya en la Ley Universitaria N° 30220 la regulación que establezca un límite de tiempo para la renovación de los contratos docentes que no exceda de tres años y que pasen a la condición de docentes ordinarios si reúnen los requisitos legales, ello para solucionar el problema actual de inestabilidad laboral que hoy en día vienen padeciendo muchos docentes.

2.2.2 Objetivos.

2.2.2.1 Objetivo General.

Determinar cuál es la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

2.2.2.2 Objetivos específicos.

Determinar de qué manera repercute el aspecto económico en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

Identificar de qué forma repercute el aspecto social en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

Determinar de qué manera repercute la competencia profesional en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

2.2.3 Delimitación del estudio

Delimitación Temporal. - Se llevará a cabo con datos del periodo 2011 al 2021.

Delimitación Espacial. - Se realizará en los ambientes de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Delimitación Teórica. - Las teorías de estudio estarán referidas a la Ley Universitaria y el derecho a la estabilidad Laboral de los docentes universitarios del Perú.

2.2.4 Justificación e importancia del estudio.

2.2.4.1 Justificación.

Es legítimo reconocer a los docentes universitarios el derecho a la estabilidad mediante la permanencia en su labor. Asimismo, la presente investigación, resulta ser de suma importancia, considerando la carencia de investigaciones sobre la materia.

En ese sentido, metodológicamente dividiremos la justificación del estudio, tomando como referencia a Carrasco (2014), quien manifestó que:

Todo trabajo o proyecto de investigación, requiere necesariamente ser justificado, es decir se debe explicar por qué se realiza. En virtud de los resultados de la investigación, la justificación puede ser teórica científica, doctrinaria, metodológica, socioeconómica, política, administrativa, cultural y tecnológica. (p. 119)

De acuerdo a las explicaciones del autor, nosotros justificaremos nuestra investigación, basado en los siguientes criterios.

Justificación Teórica.

Seguridad jurídica de docentes contratados por más de tres años en las universidades públicas de nuestro país, sin haber sido nombrados como docentes ordinarios, contraviniendo derechos laborales previstos en la Constitución Política del Estado.

Además, la investigación servirá como un aporte en el campo del Derecho ante el vacío existente en la Ley Universitaria N° 30220 respecto a la contratación docente, advirtiéndose también que ha habido un retroceso en relación a la Ley Universitaria N° 23733 en la que se establecía el plazo de 3 años para que los profesores sean contratados y al término de este plazo tenían derecho a concursar para los efectos de su admisión a la carrera docente en condición de “profesores ordinarios” y de no hacerse dicho concurso, el contrato podía ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo máximo, previa evaluación del profesor, pero con la vigente Ley Universitaria N° 30220 no se señala ningún límite de tiempo.

Justificación Práctica.

En la práctica, la investigación tiene la función de establecer la relación existente entre las dos variables como es la repercusión de la Ley Universitaria actual y el derecho a la estabilidad laboral del docente universitario en el Perú. Otra razón que justifica esta investigación radica en que hay un número ínfimo de investigaciones jurídicas y escasa doctrina relacionada a esta problemática que afecta negativamente no solo al docente sino también a su entorno familiar.

2.2.4.2 Importancia del Estudio

En la actualidad, las diferentes Universidades, tienen personal docente contratado, quienes se encuentran en desventaja frente a los docentes nombrados que gozan de una serie de derechos y beneficios, de los que no gozan los docentes contratados.

El presente trabajo de investigación presenta a detalle de qué manera la Ley vulnera los derechos del docente universitario contratado al discriminarlo, las intenciones de garantizar el derecho a la estabilidad laboral del docente universitario en su situación de contrato, clarificando las intenciones y los alcances que tiene la Ley para garantizar la estabilidad laboral de los docentes universitarios contratados, documento que servirá para que se reflexione sobre esta realidad y se tomen algunas decisiones en el futuro.

2.3. Hipótesis y Variables

2.3.1 Supuestos Teóricos

Consideramos que la Ley Universitaria N° 30220 influye en el derecho a la estabilidad laboral porque por su contenido, la Ley Universitaria vigente es muy limitativa de los Derechos Laborales en particular del personal docente contratado. Porque encontramos una afectación directa sobre el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores docentes, lo que atenta contra los principios constitucionales de nuestro país.

En esta nueva Ley Universitaria se vulneran el derecho de la Estabilidad Laboral, el Principio de Continuidad Laboral y el Principio de Seguridad Jurídica, afectando de esta manera el desarrollo de la persona y menoscabando la dignidad del trabajador. Por estos motivos, a partir del mal uso y aplicación de la Ley vigente se viene afectando el reconocimiento de los Derechos Laborales y Constitucionales a los docentes contratados de las distintas universidades nacionales.

2.3.2 Hipótesis General y específicas

2.3.2.1 Hipótesis General

La Ley Universitaria N° 30220 repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

2.3.2.2 Hipótesis Específicas.

El aspecto económico repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

El aspecto social repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

La competencia profesional repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

2.3.3 Variables e indicadores

2.3.3.1 Variable X = Repercusión de la Ley Universitaria N° 30220

Definición Conceptual

Se entiende como repercusión de la Ley a la influencia proyectada referente 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 27° de la Constitución, al no respetarse el plazo máximo legal permitido de 3 años para obtener Estabilidad Laboral, de esta manera contraviniendo el Principio de Continuidad Laboral y contribuyendo 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.

Definición Operacional.

Tabla 1:

Operacionalización de la Variable X

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Nivel/ Rango |
|---|----------------------------|------------------------------|-------------|---|
| Repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 | Aspecto Económico | Poder adquisitivo | 1,2,3 | Muy Malo, Malo, Regular Bueno Muy Bueno |
| | | Déficit presupuestal | 4,5,6 | |
| | Aspecto Social | Inclusión | 7,8,9,10 | |
| | | Beneficios laborales | 11,12,13,14 | |
| | Competencia Profesional | Calidad profesional | 15,16,17 | |
| | | Identificación institucional | 18,19,20 | |

Fuente: Elaboración propia.

2.3.3.2 Variable Y = Derecho a la Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios Contratados

Definición Conceptual.

De acuerdo al Artículo 24° del Decreto Legislativo N° 276. Lo consideró:

La estabilidad laboral es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo, mientras no cometa alguna falta grave que sea causal de despido establecida claramente por la Ley. De esta forma, esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución Política del Perú (Artículo 27°, Constitución Política del Perú 1993). Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

Definición Operacional

Tabla 2:

Operacionalización de la Variable Y.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Nivel/ Rango |
|--|---------------------------|---------------|----------|---|
| Derecho a la Estabilidad Laboral | Satisfacción Económica | Laboral | 1,2,3 | Muy Malo, Malo, Regular Buena Muy bueno |
| | | Económica | 4,5,6 | |
| | Seguridad | 7,8,9,10 | | |
| | Expectativa | 11,12,13,14 | | |
| | Tranquilidad Anímica | Autoestima | 15,16,17 | |
| | | Incertidumbre | 18,19,20 | |

Fuente: Elaboración propia.

3. Método, Técnicas e Instrumentos

3.1 Población y Muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). Para los autores antes mencionados, las poblaciones “deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Como tal nuestra investigación estará constituida por 210 docentes contratados de 4 facultades de la Universidad Nacional Federico Villarreal en el periodo 2021.

Tabla 1

Población docente de la Universidad Nacional Federico Villarreal

| Institución Educativa | N |
|--|-----|
| Facultad de Educación | 50 |
| Facultad de Ciencias Administrativas | 70 |
| Facultad de Derecho y Ciencia Política | 50 |
| Facultad de Ciencias Sociales | 40 |
| Total | 210 |

Fuente: Universidad Nacional Federico Villarreal

Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población, según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Teniendo en cuenta la teoría, la muestra estuvo constituida por 120 docentes contratados de la Universidad Nacional Federico Villarreal, provenientes de las facultades de Derecho y Ciencia Política, y Ciencias Administrativas seleccionados por conveniencia por las facilidades de acceso a dichas facultades.

Tabla 2

Muestra docente de la Universidad Nacional Federico Villarreal

| Institución Educativa | N |
|--|-----|
| Facultad de Derecho y Ciencia Política | 50 |
| Facultad de Ciencias Administrativas | 70 |
| Total | 120 |

Fuente: Universidad Nacional Federico Villarreal.

3.2 Diseño utilizado en el estudio

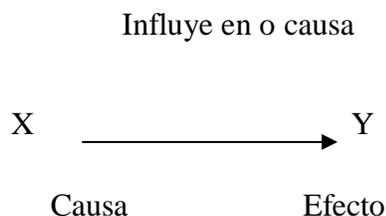
3.2.1 Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010) precisaron que: “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 149). En tal sentido, nuestra investigación pertenece a este grupo, en la que se realizará sin manipular las variables, los resultados se recogerán tal conforme se presenta.

Además, los autores siguen mencionando que: “Los diseños de investigación transaccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 151).

Para el presente trabajo de investigación se asumirá el diseño correlacional causal, Hernández, Fernández y Baptista (2010) puntualizaron: “Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto” (p. 154).

Esquema del Diseño



X: Variable independiente: Repercusión de la Ley Universitaria N° 30220

Y: Variable dependiente: Derecho a la Estabilidad Laboral de docentes universitarios contratados.

3.2.2 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica. Al respecto Sánchez y Reyes (2015) precisaron de la siguiente manera:

También recibe el nombre de investigación pura, teórica, dogmática y fundamental. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (p. 19)

De acuerdo a las sugerencias del autor, nuestra investigación se encuentra ubicada en este tipo de investigación, porque se busca teorías que ayuden conseguir más teorías, para poder sustentar las variables.

Nivel de investigación: Explicativa

Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que:

Mediante este tipo de investigación, que requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, se trata de responder o dar cuenta del porqué del objeto que se investiga. Además de describir el fenómeno tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables. Su metodología es básicamente cuantitativa, y su fin último es el descubrimiento de las causas". (p. 19)

Enfoque cuantitativo

Cuantitativa – Causal. Sobre este enfoque, Sánchez y Reyes (2015) precisaron lo siguiente: “porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 88).

Por lo señalado, la investigación tiene un enfoque cuantitativo, al ser un proceso riguroso conformado por un conjunto de etapas y procedimientos secuenciales que nos permitirán desarrollar nuestro estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Método de la investigación

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llegó a conclusiones. Según Farji-Brener (2007), este método implica los siguientes procedimientos: definir un problema, proponer diferentes hipótesis, formular pronósticos, contrastar con los datos obtenidos, y descartar las hipótesis erróneas para encontrar la respuesta más precisa.

3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Descripción de los Instrumentos

Instrumentos.

Para la evaluación de las variables se utilizó como instrumento el cuestionario diseñado para la variable, mediante ello se recolectó datos cuantitativos de cada variable, lo que nos permitió realizar la prueba de hipótesis.

Descripción de los instrumentos.

El presente trabajo de investigación presenta en su estructuración un cuestionario en la escala de Likert elaborados de la siguiente manera: la variable 1 y 2, consta de 3 dimensiones. Por lo tanto, se graduó en la escala dicotómica, siendo categorizados por niveles: bueno, regular y malo, (escala ordinal).

3.3.2 Procedimientos

Una vez elaborados los instrumentos de evaluación, seguidamente se validaron, mediante la presencia de expertos que validaron el constructo de los instrumentos, con los que se recogió los datos con la participación de 20 personas, cuyos resultados nos sirvieron para llegar a la prueba de confiabilidad mediante la fórmula estadística, teniendo en cuenta si el instrumento es dicotómico o de más respuestas.

3.4 Procesamiento de Datos

Concluida la etapa de recolección de información, se interpretó los datos utilizando el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS, versión 23. Asimismo, se analizó la variable de estudio haciendo uso de la estadística descriptiva. Finalmente, los resultados se presentan de forma ordenada haciendo uso de tablas y figuras. Para la prueba de hipótesis se utilizó la estadística inferencial.

4. Presentación y Análisis de Resultados

A continuación, en el siguiente capítulo pasamos a revisar los datos recogidos para analizar las variables de estudio de la presente investigación.

4.1 Presentación de resultados.

Como se señala en los capítulos anteriores de la presente tesis, el objetivo de nuestra investigación es determinar la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas, para lo cual se han realizado encuestas con cuestionario a 120 docentes contratados de la Universidad Nacional Federico Villarreal, obteniendo los datos cuantitativos que presentamos a continuación.

Variable X = Repercusión de la Ley Universitaria N° 30220

La primera variable es la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220, referente a la influencia sobre la estabilidad laboral de los docentes contratados, esta variable ha sido operacionalizada en 3 dimensiones: aspecto económico, aspecto social y competencia profesional de los docentes contratados.

En cuanto a la dimensión de aspecto económico de los docentes contratados de la UNFV encontramos que el 41.7% de los docentes encuestados responde en un rango negativo, manifestando que su sueldo de docente no les permite tener las comodidades en su hogar, el 33.3% responde en un rango regular y solo el 25% responde en un rango positivo, afirmando que sus ingresos como docente universitario si le permite contar con las comodidades que necesita su hogar.

En ese sentido, el 50% de los docentes encuestados responde en un rango negativo, argumentando que su sueldo de docente contratado no le da seguridad económica, el 25% responde en un rango regular y el 25% responde en un rango positivo, afirmando que sus ingresos de docente universitario contratado si le permite sentirse seguro e incluso adquirir deudas a plazos.

Así como, el 41.7% de los docentes encuestados responde en un rango negativo, señalando que su sueldo no les permite adquirir las cosas que pueda desear, el 25% responde en un rango regular y el 33.3% responde en un rango positivo, afirmando que sus ingresos si les permite adquirir las cosas que pueda necesitar.

En resumen, encontramos que más del 70% de docentes encuestados manifiesta que su poder adquisitivo se encuentra en un nivel o rango entre regular y negativo, afectando su capacidad para adquirir o tener las comodidades necesarias en su hogar; mientras que más del 25% de docentes encuestados identifica que su poder adquisitivo si se ubica en un nivel o rango positivo.

Tabla 5

Aspecto Económico de los Docentes Contratados de la UNFV

| Dimensiones | Indicadores | Pregunta | Respuestas | | | | |
|-------------------|----------------------|----------|------------|-------|---------|-------|-----------|
| | | | Muy Malo | Malo | Regular | Bueno | Muy Bueno |
| Aspecto Económico | Poder adquisitivo | 1 | 25% | 16.7% | 33.3% | 16.7% | 8.3% |
| | | 2 | 33.3% | 16.7% | 25% | 16.7% | 8.3% |
| | | 3 | 16.7% | 25% | 25% | 25% | 8.3% |
| | Déficit presupuestal | 4 | 8.3% | 25% | 41.7% | 12.5% | 12.5% |
| | | 5 | 8.3% | 33.3% | 33.3% | 8.3% | 16.7% |
| | | 6 | 16.7% | 16.7% | 33.3% | 25% | 8.3% |

Fuente: Docentes Contratados encuestados de la UNFV. Elaboración Propia.

Continuando con esta dimensión, el 33.3% de los encuestados responde en un rango negativo, señalando que sus ingresos como docente no son suficientes para vivir tranquilamente, el 41.7% contesta en un rango regular y el 25% contesta en un rango positivo, afirmando que sus ingresos como docente universitario si son suficientes para vivir cómodamente.

En esa línea, el 41.7% de los encuestados responde en un rango negativo, indicando que con su sueldo de docente no es posible vivir tranquilamente, el 33.3% contesta en un rango regular y el 25% responde en un rango positivo, asegurando que con sus ingresos como docente universitario si es posible vivir cómodamente.

Así, el 33.3% de los encuestados responde en un rango negativo, señalando que con su ingreso como docente contratado no le falta presupuesto para vivir tranquilo, el 33.3% contesta en un rango regular y el 33.3% responde en un rango positivo, asegurando que con su sueldo de docente contratado si le falta presupuesto para vivir cómodamente.

En resumen, encontramos que el 75% de docentes contratados encuestados de la UNFV responde en un nivel o rango entre regular y negativo, señalando encontrarse en una situación de déficit presupuestal que ocasiona que tenga una falta de recursos para vivir cómodamente; mientras que alrededor del 25% de docentes encuestados responde en un nivel o rango positivo, indicando que sus ingresos como docentes si le permiten vivir cómodamente.

Sobre la dimensión de aspecto social, alrededor del 58% de docentes contratados encuestados de la UNFV responde en un nivel o rango regular y negativo, indicando que sus ingresos no son suficientes para cubrir sus gastos personales, afectando su capacidad de

inclusión. En tanto, un 42% de docentes encuestados responde en un nivel o rango positivo, al considerar que si obtiene los ingresos necesarios para atender sus gastos particulares.

Un 92% de los docentes contratados encuestados responde en un nivel negativo y regular, al considerar que la Ley Universitaria N° 30220 no otorga beneficios para el docente universitario contratado; frente a un 8% que responde en un nivel o rango positivo al considerar que si obtiene beneficios por su labor como docente universitario contratado.

Así mismo, un 67% de los docentes contratados encuestados de la UNFV responde en un nivel o rango negativo, al considerar que la Ley Universitaria N° 30220 no garantiza la estabilidad laboral del docente contratado lo que dificulta su capacidad de inclusión, un 29% de los encuestados responde en un nivel regular sobre la garantía de la estabilidad laboral docente y solo un 4% de los docentes encuestados responde en un nivel positivo al considerar que si se garantiza la estabilidad laboral del docente universitario contratado.

Tabla 6

Aspecto Social de los Docentes Contratados de la UNFV

| Dimensiones | Indicadores | Pregunta | Respuestas | | | | |
|----------------|----------------------|----------|------------|-------|---------|-------|-----------|
| | | | Muy Malo | Malo | Regular | Bueno | Muy Bueno |
| Aspecto Social | Inclusión | 7 | 8.3% | 16.7% | 33.3% | 20.8% | 20.8% |
| | | 8 | 33.3% | 16.7% | 41.6% | 8.3% | 0 |
| | | 9 | 33.3% | 33.3% | 29.2% | 4% | 0 |
| | | 10 | 0 | 16.7% | 33.3% | 16.7% | 33.3% |
| | Beneficios laborales | 11 | 16.7% | 25% | 41.6% | 8.3% | 8.3% |
| | | 12 | 41.6% | 16.7% | 33.3% | 8.3% | 0 |
| | | 13 | 41.6% | 33.3% | 16.7% | 8.3% | 0 |
| | | 14 | 41.6% | 33.3% | 12.5% | 12.5% | 0 |

Fuente: Docentes Contratados encuestados de la UNFV. Elaboración Propia.

En tanto, un 50% de los docentes contratados encuestados responde en un rango regular o negativo, señalando que la Ley Universitaria N° 30220 desfavorece al docente contratado, mientras que otro 50% de los docentes encuestados responde en un rango positivo al considerar que la Ley vigente no desfavorece a los docentes universitarios contratados.

Sobre los beneficios laborales, un 42% de los encuestados responde en un rango negativo, indicando que la Ley Universitaria no los considera para los docentes contratados, un 42% contesta en un rango regular sobre esta problemática y solo un 16% de los encuestados contesta en un rango positivo, considerando que la Ley vigente si garantiza algunos beneficios laborales para los docentes contratados.

En ese sentido, un 58% de los encuestados responde en un rango negativo, sosteniendo que la Ley Universitaria N° 30220 no otorga las condiciones para defender la estabilidad laboral del docente contratado, un 33% de los encuestados contesta en un rango regular sobre esta pregunta, y solo un 8% responde en un rango positivo, considerando que la Ley N° 30220 si defiende este derecho docente.

En cuanto a si la Ley N° 30220 garantiza el nombramiento del docente contratado, un 75% de los docentes encuestados responde en un rango negativo, sosteniendo que esta norma no garantiza las condiciones para este proceso de nombramiento, un 17% de los encuestados contesta en un rango regular y solo un 8% responde en un rango positivo considerando que si se dan las garantías para el proceso de nombramiento docente.

Por ese motivo, un 75% de los encuestados responde en un rango negativo, asegurando que la actual Ley Universitaria no contempla de manera específica los beneficios laborales que deben tener los docentes contratados, un 12.5% responde en un rango regular

a este cuestionamiento y un 12.5% de los encuestados si considera que se contemplan estos beneficios laborales al contestar en un rango positivo.

En lo referente a la dimensión de competencia profesional, un 17% de los docentes encuestados responde en un rango negativo sobre si la Ley Universitaria favorece a la capacitación profesional, un 33% contesta en un rango regular a esta situación y un 50% de los encuestados responde en un rango positivo, asegurando que la Ley vigente si favorece la capacitación profesional lo que incide en una mejora de la calidad profesional de los docentes universitarios.

Sobre la competencia entre profesionales, un 17% de los docentes encuestados responde en un rango negativo, el 37% de los encuestados contesta en un rango regular y un 46% de los docentes encuestados responde en un rango positivo, asegurando que la Ley Universitaria si propicia la competencia entre profesionales docentes.

Tabla 7

Competencia Profesional de los Docentes Contratados de la UNFV

| Dimensiones | Indicadores | Pregunta | Respuestas | | | | |
|-------------------------|------------------------------|----------|------------|-------|---------|-------|-----------|
| | | | Muy Malo | Malo | Regular | Bueno | Muy Bueno |
| Competencia Profesional | Calidad profesional | 15 | 8.3% | 8.3% | 33.3% | 33.3% | 16.7% |
| | | 16 | 8.3% | 8.3% | 37.5% | 29.2% | 16.7% |
| | | 17 | 8.3% | 12.5% | 29.2% | 29.2% | 20.8% |
| | Identificación institucional | 18 | 4.2% | 12.5% | 33.3% | 25% | 25% |
| | | 19 | 4.2% | 20.8% | 41.6% | 16.7% | 16.7% |
| | | 20 | 4.2% | 12.5% | 62.5% | 16.7% | 4.2% |

Fuente: Docentes Contratados encuestados de la UNFV. Elaboración Propia.

Así mismo, un 21% de los docentes encuestados responde en un rango negativo, 29% de los encuestados responde en un rango regular y un 50% de los docentes encuestados contesta en un rango positivo, considerando que la Ley Universitaria si propicia la formación profesional del docente contratado.

Continuando con esta dimensión, el 17% de los encuestados responde en un rango negativo, el 33% de los encuestados responde en un rango regular y el 50% de los encuestados responde en un rango positivo, argumentando que la Ley Universitaria si propicia la identificación con la institución universitaria en la cual labora como docente.

En ese orden de ideas, el 25% de los encuestados contesta en un rango negativo, el 42% de los encuestados responde en un rango regular y el 33% de los encuestados contesta en un rango positivo, considerando que la Ley Universitaria si propicia la capacitación para la identificación institucional del docente universitario.

Finalmente, el 17% de los encuestados responde en un rango negativo, afirmando que el docente contratado no se encuentra obligado a identificarse con la universidad donde labora, el 62% de los encuestados contesta en un rango regular y el 21% de los encuestados responde en un rango positivo, asegurando que el docente contratado si tiene la obligación de identificarse con la institución universitaria donde trabaja.

Variable Y = Derecho a la Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios Contratados

La segunda variable es el Derecho a la Estabilidad Laboral de los docentes universitarios contratados, derecho que permite a los trabajadores y trabajadoras docentes permanecer en sus puestos de trabajo; esta variable ha sido operacionalizada en 2 dimensiones: satisfacción económica y tranquilidad anímica de los docentes contratados.

En cuanto a la dimensión de satisfacción económica de los docentes contratados de la UNFV encontramos que el 42% de los encuestados responde en un nivel negativo, asegurando que la Ley Universitaria no les da satisfacción laboral, el 33% de los encuestados contesta en un nivel regular y el 25% de los encuestados responde en un nivel positivo, considerando que la Ley vigente si les otorga satisfacción laboral en su labor docente.

En ese sentido, el 37.5% responde en un rango negativo, argumentando que siente una débil satisfacción laboral a consecuencia de la Ley Universitaria, el 37.5% contesta en un rango regular y el 25% responde en un rango positivo, afirmando que siente una fuerte satisfacción laboral como consecuencia de la Ley N° 30220.

En tanto, el 33.3% contesta en un rango negativo, señalando que no sienten satisfacción en su centro de trabajo debido a la Ley Universitaria, el 29.2% responde en un rango regular y el 37.5% contesta en un rango positivo, considerando que si sienten satisfacción en su centro laboral como consecuencia de la Ley vigente.

Sobre la satisfacción económica propiamente dicha, el 50% de los encuestados responde en un rango negativo, señalando que su satisfacción económica es menor a causa de la aplicación de la Ley Universitaria, el 25% de los encuestados contesta en un rango

regular y el 25% de los encuestados responde en un rango positivo, afirmando que su satisfacción económica es mayor debido a la Ley vigente.

Así, el 50% de los encuestados responde en un rango negativo, indicando que no siente satisfacción por los ingresos que percibe como docente universitario, el 29% contesta en un rango regular y el 21% de los encuestados responde en un rango positivo, porque siente satisfacción por los ingresos económicos que recibe de la Universidad

En ese orden de ideas, el 50% de los encuestados responde en un rango negativo, porque no siente satisfacción económica con los ingresos que obtiene de la docencia universitaria, el 29% responde en un rango regular y el 21% de los encuestados responde en un rango positivo, señalando que si siente satisfacción económica por los ingresos que recibe como docente universitario.

Tabla 8

Satisfacción Económica de los Docentes Contratados de la UNFV

| Dimensiones | Indicadores | Pregunta | Respuestas | | | | |
|------------------------|-------------|----------|------------|-------|---------|-------|-----------|
| | | | Muy Malo | Malo | Regular | Bueno | Muy Bueno |
| Satisfacción Económica | Laboral | 1 | 16.7% | 25% | 33.3% | 20.8% | 4.2% |
| | | 2 | 16.7% | 20.8% | 37.5% | 20.8% | 4.2% |
| | | 3 | 12.5% | 20.8% | 29.2% | 29.2% | 8.3% |
| | Económica | 4 | 25% | 25% | 25% | 16.7% | 8.3% |
| | | 5 | 29.2% | 20.8% | 29.2% | 12.5% | 8.3% |
| | | 6 | 25% | 25% | 29.2% | 12.5% | 8.3% |
| | | 7 | 29.2% | 20.8% | 25% | 12.5% | 12.5% |
| | Seguridad | 8 | 29.2% | 20.8% | 29.2% | 12.5% | 8.3% |
| | | 9 | 33.3% | 16.7% | 33.3% | 8.3% | 8.3% |
| | | 10 | 33.3% | 33.3% | 16.7% | 12.5% | 4.2% |

Fuente: Docentes Contratados encuestados de la UNFV. Elaboración Propia.

Con respecto a la seguridad económica, el 50% de los encuestados responde en un rango negativo, asegura que su sueldo como docente universitario no le garantiza la seguridad de sus gastos, el 25% de los encuestados responde en un rango regular y el 25% de los encuestados responde en un rango positivo. Señalando que sus ingresos generados por su labor en la Universidad, sí le garantizan seguridad sobre sus gastos.

En ese sentido, el 50% de los encuestados responde en un rango negativo, señalando que sus ingresos como docente no le permiten asegurar sus gastos familiares, el 29% de los encuestados contesta en un rango regular y el 21% de los encuestados responde en un rango positivo, afirmando que su sueldo de docente universitario si le permite asegurar sus gastos familiares.

Así como, un 50% de los encuestados responde en un rango negativo, indicando que no se sienten seguros en su puesto de trabajo como docente contratado, un 33.3% de los encuestados contesta en un rango regular y solo un 16.7% de los encuestados responde en un rango positivo, considerando que si se sienten seguros en el puesto de trabajo como docente universitario contratado.

En tanto, un 66.6% de los encuestados responde en un rango negativo, argumentando que con sus ingresos de docente contratado no tiene asegurado su futuro, un 16.7% de los encuestados responde en un rango regular y un 16.7% de los encuestados responde en un rango positivo, señalando que sus ingresos de docente si le permiten asegurar su futuro.

Sobre la dimensión de tranquilidad anímica, con referencia al estado de expectativa, el 33.3% de los docentes encuestados responde en un rango negativo, señalando que no se encuentran seguros de que renueven su contrato laboral, 50% de los docentes encuestados

contesta en un rango regular, 16.7% de los docentes encuestados responde en un rango positivo, argumentando que si se sienten seguros de volver a ser contratados.

En esa línea, el 33.3% de los docentes encuestados responde en un rango negativo, asegurando que sienten tensión por no tener la seguridad de seguir trabajando, el 33.3% de los docentes encuestados responde en un rango regular y el 33.3% de los docentes encuestados responde en un rango positivo, argumentando que no sienten tensión por su posible continuidad laboral.

Así mismo, el 33.3% de los docentes encuestados responde en un rango negativo, señalando que no viven tensionados por su estado laboral, el 33.3% de los docentes encuestados responde en un rango regular y el 33.3% de los docentes encuestados responde en un rango positivo, asegurando que los docentes contratados si viven tensionados por la incertidumbre de su estado laboral.

Finalmente, el 25% de los docentes encuestados responde en un rango negativo, indicando que no sienten inquietud por si serán renovados sus contratos, el 41.7% de los docentes encuestados responde en un rango regular y el 33.3% de los docentes encuestados responde en un rango positivo, argumentando que si sienten inquietud por si volverá a ser contratado en el siguiente semestre.

En lo referente a la autoestima, un 50% de los encuestados responde en un rango negativo, señalando que no tienen la suficiente tranquilidad en su puesto de trabajo, un 33.3% de los encuestados responde en un rango regular y solo un 16.7% de los encuestados responde en un rango positivo, indicando que si tienen la suficiente tranquilidad al ser docente universitario contratado.

Así como también, el 33.3% de los encuestados responde en un rango negativo, asegurando que no tienen la suficiente satisfacción al trabajar en las universidades, el 25% de los encuestados responde en un rango regular y el 41.7% de los encuestados responde en un rango positivo, afirmando que si sienten la satisfacción de tener la oportunidad de trabajar en las universidades nacionales.

Igualmente, el 46% de los encuestados responde en un rango negativo, indicando que no se sienten tranquilos al ser docentes contratados, el 21% de los encuestados responde en un rango regular y el 33% de los encuestados responde en un rango positivo, argumentando que si se sienten tranquilos de trabajar como docentes universitarios contratados.

Tabla 9

Tranquilidad Anímica de los Docentes Contratados de la UNFV

| Dimensiones | Indicadores | Pregunta | Respuestas | | | | | |
|----------------------|-------------|---------------|------------|-------|---------|-------|-----------|-------|
| | | | Muy Malo | Malo | Regular | Bueno | Muy Bueno | |
| Tranquilidad Anímica | Expectativa | 11 | 16.7% | 16.7% | 50% | 8.3% | 8.3% | |
| | | 12 | 8.3% | 25% | 33.3% | 25% | 8.3% | |
| | | 13 | 16.7% | 16.7% | 33.3% | 16.7% | 16.7% | |
| | | 14 | 16.7% | 8.3% | 41.6% | 16.7% | 16.7% | |
| | Autoestima | 15 | 25% | 25% | 33.3% | 12.5% | 4.2% | |
| | | 16 | 16.7% | 16.7% | 25% | 16.7% | 25% | |
| | | 17 | 20.8% | 25% | 20.8% | 20.8% | 12.5% | |
| | | 18 | 12.5% | 12.5% | 25% | 20.8% | 29.2% | |
| | | Incertidumbre | 19 | 8.3% | 20.8% | 29.2% | 12.5% | 29.2% |
| | | | 20 | 12.5% | 12.5% | 29.2% | 20.8% | 25% |

Fuente: Docentes Contratados encuestados de la UNFV. Elaboración Propia.

Con respecto a la incertidumbre, el 25% de los encuestados responde en un rango negativo, afirmando que no se sienten intranquilos por su situación laboral, el 25% de los encuestados responde en un rango regular y el 50% de los encuestados responde en un rango

positivo, señalando que si se sienten intranquilos por su situación de contratado en la Universidad.

En ese sentido, el 29.2% de los encuestados responde en un rango negativo, indicando que no se mantienen intranquilos por no contar con la oportunidad de un nombramiento docente, el 29.2% de los encuestados responde en un rango regular y el 41.6% de los encuestados responde en un rango positivo, asegurando que el no tener la oportunidad de un nombramiento docente los mantiene intranquilos.

Finalmente, el 25% de los encuestados responde en un rango negativo, argumentando que no sienten incertidumbre cuando hay un proceso de concurso de plazas docente, el 29.2% de los encuestados responde en un rango regular y el 45.8% de los encuestados responde en un rango positivo, señalando que si sienten incertidumbre por saber el resultado del concurso de plazas docentes.

4.2 Contratación de hipótesis.

Como lo señalamos anteriormente, nuestro principal problema de investigación es entender la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 en el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados en las Universidades Públicas, para lo cual planteamos la siguiente hipótesis:

La Ley Universitaria N° 30220 repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

Luego de revisar los datos que hemos recogido sobre nuestras 2 variables de estudio, podemos señalar que la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 es significativa y afecta

su derecho a la estabilidad laboral, influyendo en precarizar las condiciones laborales de los docentes contratados de las universidades públicas.

Esta repercusión es amplia y determinante en el aspecto económico, el aspecto social y la competencia profesional de los docentes contratados, debido a que las disposiciones y cambios que trae la Ley Vigente van a condicionar los ingresos y beneficios que obtengan los docentes, además de demandar mayores resultados en su trabajo.

Así como también condiciona la satisfacción económica y la tranquilidad anímica que los docentes contratados van a tener al ejercer sus labores académicas y profesionales en la institución, como se ha demostrado a través de los datos recogidos en las encuestas a docentes contratados de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Todo esto, nos lleva a afirmar que la hipótesis de nuestra investigación se ha comprobado en todos sus extremos, cumpliendo así los objetivos propuestos en la presente tesis doctoral.

4.3 Discusión de resultados.

En esta sección de la presente investigación, procederemos a contrastar los objetivos específicos planteados con los resultados presentados en la tesis.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera repercute el aspecto económico en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

A partir de las encuestas realizadas a docentes contratados de la Universidad Nacional Federico Villarreal, se encontró que más del 70% de encuestados manifiesta que su poder adquisitivo se encuentra en un nivel entre regular y negativo, lo que afecta que puedan

obtener o contar con las comodidades necesarias en su hogar y procurar bienestar para sus familias, afectándolos en su nivel de ingresos y trayendo consecuencias personales para los docentes contratados.

Así como también, se halló que el 75% de encuestados asegura estar en una situación de déficit presupuestal, lo que provoca que no cuenten con los recursos necesarios para vivir cómodamente y para solventar los gastos que la preparación académica conlleva.

Estos datos nos demuestran que el aspecto económico se encuentra relacionado de manera muy clara con la situación laboral del docente, en específico con la estabilidad laboral del docente contratado. Por lo que entendemos que la implementación de la Ley Universitaria en estos años no ha contribuido a atender las necesidades, en este caso económicas de los docentes contratados, debido a que en su contenido normativo los discrimina y no reconoce taxativamente su derecho a la estabilidad laboral.

Objetivo específico 2: Identificar de qué forma repercute el aspecto social en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

Revisando los datos obtenidos mediante las encuestas a docentes contratados, se encontró que el 92% de los docentes encuestados señala que la Ley Universitaria N° 30220 no otorga beneficios para el docente universitario contratado, lo que afecta su capacidad de inclusión al no contar con los ingresos adecuados para su desarrollo personal y profesional.

Así mismo, se descubrió que el 75% de los encuestados sostiene que la Ley N° 30220 no contempla de manera específica los beneficios laborales que deben tener los docentes contratados y no garantiza las condiciones para el proceso de nombramiento del docente contratado; no contar con los beneficios laborales y condiciones claras para un futuro

nombramiento produce que el trabajador docente se encuentre en una situación de inestabilidad y dificultad para desempeñarse plenamente en su puesto de trabajo.

Estos datos nos permiten comprender como el aspecto social se relaciona con la situación laboral del docente contratado. Ante esto, la Ley Universitaria vigente no ha resuelto esta problemática laboral y social, ha recortado o señala de manera limitada los derechos laborales del docente contratado, afectando sus ingresos económicos, condiciones laborales y su dignidad personal al no contar con una situación más estable que le permita cierta certeza para desarrollar su carrera académica.

Objetivo específico 3: Determinar de qué manera repercute la competencia profesional en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.

Al examinar los datos obtenidos mediante las encuestas a docentes contratados, se encontró que un 50% de los encuestados asegura que la Ley vigente si favorece la capacitación profesional, la formación profesional y argumenta que propicia la identificación con la institución universitaria en la cual labora el trabajador docente contratado, esto se considera incide en una mejora de la calidad profesional de los docentes universitarios.

En tanto, un 46% de los encuestados asegura que la Ley Universitaria propicia la competencia entre profesionales docentes, esto sucede por los cambios legales introducidos como la exigencia de contar con el grado de maestría para la enseñanza en pregrado y el grado de doctor para la enseñanza en posgrado; esta exigencia en particular si bien es positiva desde el punto de vista de la mejora de la calidad de enseñanza, se vuelve una barrera administrativa para los docentes contratados debido a los pocos recursos económicos que perciben por su trabajo y a la inestabilidad laboral a la que están expuestos.

Estos datos nos permiten entender como la competencia profesional se relaciona con la estabilidad laboral del docente contratado. Al respecto, la Ley Universitaria si bien ha promovido una mayor competencia y exigencia académica, las condiciones laborales del docente universitario contratado lo ubican en la práctica en una situación de desventaja frente a otros profesionales docentes, en desmedro de su tiempo de servicio y su experiencia laboral que deberían ser valorados con normas más claras y precisas, asegurando que su contribución hacia la universidad se garantice en el tiempo.

Finalmente, es importante mencionar que, en agosto del año 2021, el Congreso Peruano promulgó la Ley N° 31349 - Ley que Autoriza el Nombramiento de los Docentes Contratados de las Universidades Públicas. Esta norma de naturaleza excepcional autorizó el nombramiento de los docentes contratados en las universidades públicas y aprobó que las universidades públicas realicen procesos de ascenso o promoción de sus docentes nombrados, limitándolas a la existencia de plazas orgánicas consideradas en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

Aunque la citada norma, señalaba que los docentes contratados hayan pasado por un concurso público de méritos para acceder a este proceso de nombramiento excepcional y cumplieran con los requisitos ya exigidos por la Ley Universitaria, constituyendo hay que señalarlo un aspecto positivo; lamentablemente esta norma dejó de lado la exigencia de un tiempo de experiencia docente y un tiempo de servicio mínimo del docente contratado en la universidad pública a la cual pasaría a formar parte de manera permanente.

Por todos estos motivos, resulta imprescindible dejar constancia que la Ley N° 31349 no ha significado una solución real o permanente para la problemática de la estabilidad

laboral de los docentes contratados en las universidades públicas, debido a su fundamentación, características y carácter excepcional. Manteniéndose la situación de inestabilidad indefinida para el docente universitario contratado por la ausencia detectada de no establecer claramente ningún límite de tiempo a la contratación docente en la misma Ley Universitaria N° 30220.

5. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

1) Se ha comprobado que la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 es significativa y afecta el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados de las universidades públicas, porque más del 70% de docentes contratados en nuestro estudio señala que su poder adquisitivo se encuentra afectado y en una situación de déficit presupuestal que ocasiona que tengan una falta de recursos para vivir cómodamente; debido a que las disposiciones y cambios que trajo la Ley N° 30220 condicionan sus ingresos y beneficios laborales afectando negativamente su satisfacción económica.

2) Se ha demostrado con la presente investigación que el aspecto social repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas, debido a que un 67% de los docentes contratados señala que la Ley Universitaria N° 30220 no garantiza su estabilidad laboral y un 75% de los docentes contratados sostiene que esta Ley no garantiza las condiciones para acceder al proceso de nombramiento ni contempla de manera específica los beneficios laborales que ellos deben tener, generando así mismo incertidumbre laboral por la temporalidad de la contratación.

3) La competencia profesional repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas, porque un 50% de los docentes contratados sostiene que la Ley vigente propicia la capacitación y formación profesional, mientras que un 46% de los docentes contratados asegura que la Ley Universitaria propicia la competencia entre profesionales.

Recomendaciones

1) Se recomienda que se modifique el artículo 84 de la Ley Universitaria N° 30220, incluyendo un límite de tiempo en la renovación de contratos docentes en las universidades públicas, que no supere los tres años, en concordancia con las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 que regula la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, por ser servidores públicos los docentes de universidades públicas; transcurrido este límite de tiempo se recomienda pasen a la condición de docentes ordinarios si reúnen los requisitos legales establecidos en la Ley Universitaria, según proyecto de Ley contenido en el anexo adjunto N° 3.

6. Referencias Bibliográficas

- Álvarez, A. (2005). *Jurisprudencia Sala Constitucional*. Ediciones Homero. Tomo II.
- Andina (2019, 12 de junio). *Cuáles son las CBC que Sunedu evalúa para licenciar o cerrar una universidad*. <https://andina.pe/agencia/noticia-cuales-son-las-cbc-sunedu-evalua-para-licenciar-o-cerrar-una-universidad-graficos-755307.aspx>
- Bastardo, N. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Revista Strategos*, Año 6 (12), 5-18. <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Beatty, D. (1980). Labour is not a Commodity. En Reiter, Barry J. y Swan, John (Eds.), *Studies in Contract Law*, Butterworths.
- Beltrán, L. (2013). *Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4508>
- Bentham, J. (1995). Anarchical Fallacies. En Bowring, J. (Ed.), *The Works of Jeremy Bentham*, Thoemmes Press.
- Berlin, I. (1969). Two Concepts of Liberty, En *Four Essays on Liberty*, Oxford University Press.
- Camerer, C.; Issacharoff, S.; Loewenstein, G.; O'Donoghue, T. y Rabin, M. (2003). Regulation for Conservatives: Behavioral Economics and the Case for “Asymmetric Paternalism”, *University of Pennsylvania Law Review*, 151 (3).

Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos, (7.ª ed.).

Carrillo, A. y Ramírez, J. (2011). *Expectativas académicas y laborales de estudiantes próximos a egresar de una licenciatura de Psicología Educativa* [Tesis de pregrado, Universidad Pedagógica Nacional, México]. Archivo Digital. <http://200.23.113.51/pdf/27608.pdf>

Cebri, I., Moreno, G., y Toharia, L. (2011). La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida. *Hacienda Pública Española*, 198, 103-127. https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/198_Art4.pdf

Cohen, G. (1979). The Labor Theory of Value and the Concept of Exploitation, *Philosophy and Public Affairs*, (8), 4.

Cohen, G. (1988). Are Disadvantaged Workers Who Take Hazardous Jobs Forced to Take Hazardous Jobs? En *History, Labour, and Freedom: Themes from Marx*, Clarendon Press.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. CNDH México (1.ª ed.). <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Constitución Política del Perú de 1993. (1993, 29 de diciembre). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0001/1-constitucion-politica-del-peru-1.pdf>

Deakin, S. (s.f.). Social Rights in a Globalized Economy, En Labour Rights as Human Rights.

Decreto Legislativo N° 276 de 1984. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. (1984, 07 de marzo). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>

Decreto Legislativo N° 295 de 1984. Código Civil (1984, 24 de julio). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/muniislaimollendo/informes-publicaciones/2734752-decreto-legislativo-n-295>

Decreto Legislativo N° 728 de 1997. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997, 21 de marzo). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>

Delgado, L. (2019, 1 de agosto). Recursos Personales. *Milenio*. <https://www.milenio.com/opinion/luis-rey-delgado-garcia/para-reflexionar/recursos-personales>

Dworkin, G. (1983). Paternalism. En Sartorius, Rolf (Ed.), Paternalism, University of Minnesota Press.

Ekelund, R. y Hebert, R. (1990). A History of Economic Theory and Method, McGraw-Hill Book Company.

- Fabra, J. y Spector, E. (2015). Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Farji-Brener, A. (2007). Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo. *Interciencia*, 32 (10), 716-720.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442007001000015
- Fayol, H. (1987). Administración Industrial y General: Coordinación, Control, Previsión, Organización y Mando. Librería El Ateneo Editorial, (14.ª ed.).
https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- Fernández, F. (1992). *El sistema constitucional español*. Editorial: Dykinson, (6.ª ed.).
- Fried, C. (1981). Contract as Promise, Harvard University Press.
- García G., F. (2003). El contrato a Tiempo Parcial en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3, 145-173. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem3-149-177.pdf>
- García, A., De Lama, M., y Quiroz, L. (2016). *Manual de Contratación Laboral - Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.
- Gray, J. (1993). Against Cohen on Proletarian Unfreedom, Post-liberalism: Studies in Political Thought, Routledge.
- Green, T. (1891). Lecture on Liberal Legislation and Freedom of Contract, Nettleship, R.L. (Ed.), Works of Thomas Hill Green, London, Longmans, Green, and Company.

González, J. (1995). *El Juicio de Calificación de Despido y otros Ensayos sobre el Derecho del Trabajo*. Paredes Editores.

Hernández, R, Fernández C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Mc Graw, (5.^a ed.).
https://www.academia.edu/39605717/Metodologia_de_la_investigaci%C3%B3n_5a_Edici%C3%B3n_Hern%C3%A1ndez_Sampieri?from=cover_page

IEC – CONADU (2012). *La Carrera Docente en las Universidades Argentinas*. Documentos para el Debate Carrera Docente.
https://iec.conadu.org.ar/files/publicaciones/1515083191_la-carrera-docente-en-las-universidades-argentinas-2012.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2004). *Estrés Laboral*. Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T. Madrid. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral. (2008). *Igualdad de Oportunidades y Política*. IDEA Internacional.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/0C65F84D60C7A95F0525794900575749/\\$FILE/Igualdad_oportunidades.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/0C65F84D60C7A95F0525794900575749/$FILE/Igualdad_oportunidades.pdf)

Kant, I. (1785). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Edición de Pedro Rosario, (1.^a ed.). https://pmrb.net/books/kantfund/fund_metaf_costumbres_vD.pdf

- Karasek, R. A. (1981). Job Socialisation and Job Strain: The Implications of Two Related Psychosocial Mechanisms for Job Design. En Gardell, B. y C. Johansson, C. (Ed.), *Working Life* (75-94). Chichester: John Wiley and Sons.
- Kennedy, D. (1982). Distributive and Paternalistic Motives in Contract and Tort Law, with Special Reference to Compulsory Terms and Unequal Bargaining Power, *Maryland Law Review*, vol. 41.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. McGraw Hill/Interamericana de España
- Kronman, A. (1980). Contract Law and Distributive Justice. *The Yale Law Journal*, 89 (3).
- Landa, C. (2017). *Los Derechos Fundamentales*. Colección Lo esencial del Derecho 2. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170363>
- Ley N° 30220 de 2014. Ley Universitaria. (2014, 9 de julio). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220.pdf>
- Ley N° 30697 de 2017. Ley que modifica el Artículo 84 de la Ley 30220, Ley Universitaria. (2017, 15 de diciembre). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-el-articulo-84-de-la-ley-30220-ley-univers-ley-n-30697-1598151-10/>
- Ley N° 31349 de 2021. Ley que Autoriza el Nombramiento de los Docentes Contratados de las Universidades Públicas. (2021, 18 de agosto). Congreso de la República del Perú.

Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-autoriza-el-nombramiento-de-los-docentes-contratados-ley-n-31349-1983515-1/>

Ley N° 31542 de 2022. Ley que modifica el artículo 84 de la Ley 30220, Ley Universitaria, para eliminar el límite de edad máxima para el ejercicio de la Docencia Universitaria. (2022, 04 de agosto). Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-el-articulo-84-de-la-ley-30220-ley-univers-ley-n-31542-2092332-3/>

McCurdy, C. (1998). The “Liberty of Contract” Regime in American Law. En Scheiber, H. (Ed.), *The State and Freedom of Contract*, Stanford, (pp. 190 y 191). Stanford University Press.

Mejía, A., Pastrana, J. & Mejía, J. (2011). La autoestima, factor fundamental para el desarrollo de la autonomía personal y profesional [ponencia]. *XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación*, Barcelona: Universidad de Barcelona. https://nanopdf.com/download/la-autoestima-factor-fundamental-para-el-desarrollo_pdf

Mill, J. (1962). *Utilitarianism, On Liberty, Essays on Bentham*, Warnock, Mary (Ed.), Collins.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2013). *Los derechos humanos en el Perú: Nociones básicas*, (1.ª ed.). <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/262.pdf>

- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e Insatisfacción en el Trabajo* [Trabajo para optar al grado de Doctor, Universidad Complutense de Madrid]. Archivo Digital. <http://descargas.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/01715418659035095220035/014409.pdf?incr=1>
- Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. (3.^a ed.). <https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nozick, R. (1974). *Anarchy, State, and Utopia*, Basic Books.
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (2022, 14 de julio). *Derechos humanos*. <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>
- Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13, 29-54.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 19 de diciembre, 1966, <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-10734>
- Pedraza, E, Amaya, G, y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.

- Phoccohuanca, J. (2017). *Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al derecho de estabilidad laboral de docentes universitarios* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15267>
- Ponce, D. (2014). *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 2011-2013* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú]. Repositorio de Tesis. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/263/1/PONCE_DIANA_PROBLEMATICA_JORNADA_TIEMPO.pdf
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la Republica y el Código del Trabajo vigente* [Tesis de pregrado, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio Digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3074>
- Radin, M. (1987). Market-Inalienability, *Harvard Law Review*, 100 (8).
- Real Academia Española (2022, 29 de julio). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/incertidumbre>
- Real Academia Española (2022, 29 de julio). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/igualdad-de-oportunidades>
- Robinson, J. (1946). *The economics of Imperfect Competition*, London, Macmillan & Co.

- Rojas (2004). *Tratado filosófico del estado Laboral de las Personas en las Instituciones*. Editorial Mc Graw, (4.ª ed.).
- Rosales, M. (2019). *La desnaturalización del contrato de trabajo en el Perú*. [Trabajo de Pregrado, Universidad San Pedro, Perú]. Repositorio Institucional Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12727>
- Sánchez, M. (2006). *Derechos Humanos: Constitución, Códigos, Leyes, Reglamentos y Convenios Venezolana*. Editorial Buchivacoa.
- Sánchez C, y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Editorial San Marcos, (2.ª ed.).
- Selye, H. (1980). *Selye's Guide to Stress Research (Vol. I)*. Van Nostrand Reinhold
- Sen, A. (1993). *Capability and Well Being*, En Nussbaum, Martha y Sen, Amartya (Eds.), *The Quality of Life*, Clarendon Press.
- Spector, H. (1992). *Autonomy and Rights: The Moral Foundations of Liberalism*. Oxford University Press.
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica.
- Trotta, T. (2014). *La estabilidad laboral docente, ¿un obstáculo para la autonomía universitaria?* *Carrera y Formación Docente*, 4, 32-43. <http://www.derecho.uba.ar/academica/centro-desarrollo-docente/revista/revista-N04-2014-Otono.pdf>

- Ulloa, C. (2018). *Estabilidad laboral de los docentes universitarios en el marco de la Ley Universitaria 30220* [Tesis de pregrado, Universidad Continental, Perú]. Repositorio Institucional Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5041?locale=de>
- UNICEF (2022, 14 de Julio). *¿Qué son los derechos humanos?*
<https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
- Universidad Nacional Federico Villarreal (2019). *ESTATUTO UNFV 2015 y sus modificatorias a diciembre de 2019 (9.ª ed.)*.
https://web2.unfv.edu.pe/Sitio/transparencia_universitaria/documentos_gestion_reglamentos/estatuto_universidad/estatuto_unfv_modificatorias_2019_final.pdf
- Valdizón, M. (2015). *Estudio de los Factores que conllevan a la Estabilidad Laboral del Personal que trabaja en la Distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá, A.V.* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. Recursos Biblio Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Valdizon-Karen.pdf>
- Vargas, Y. (2019). *¿Calidad de vida y satisfacción económica? Balance entre vida y trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia]. Repositorio Institucional UMNG.
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/21406?show=full>
- Walker, V. y Barquín, J. (2014). Políticas de evaluación del trabajo docente universitario en Argentina: una mirada histórica. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(1), 105-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4704659>

7. ANEXOS

Anexo 1: Repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 y el Derecho a la Estabilidad Laboral de Docentes Contratados en las Universidades Públicas

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | POBLACIÓN Y MUESTRA | METODOLOGÍA |
|--|--|---|---|--|--|
| <p>Problema General: ¿De qué manera repercute de la ley universitaria N° 30220 en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas?</p> <p>Problemas Específicos ¿De qué manera repercute el aspecto económico en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas?</p> <p>¿Cómo repercute el aspecto social en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas?</p> <p>¿De qué manera repercute la competencia académica en el derecho a la estabilidad</p> | <p>Objetivo General Determinar cuál es la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.</p> <p>Objetivos Específicos. Determinar de qué manera repercute el aspecto económico en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.</p> <p>Identificar de qué forma repercute el aspecto social en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.</p> <p>Determinar de qué manera repercute la competencia académica en el derecho a la estabilidad laboral de docentes</p> | <p>Hipótesis General La ley universitaria N° 30220 repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.</p> <p>Hipótesis Específicas El aspecto económico repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.</p> <p>El aspecto social repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.</p> <p>La competencia académica repercute significativamente en el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas.</p> | <p>V.I: Repercusión de la Ley Universitario 30220</p> <p><u>Indicadores</u> * Poder adquisitivo * déficit presupuestal * Conclusión * Beneficio laboral * Calidad profesional * Identificación institucional</p> <p>V.D: Estabilidad Laboral</p> <p><u>Indicadores</u> * Laboral * Económica * Expectativa * Autoestima * Incertidumbre</p> | <p>La población está constituida por 210 docentes contratados de 4 facultades de la Universidad Nacional Federico Villarreal en el periodo 2019.</p> <p>La muestra la muestra está constituida por 120 docentes, de la Universidad Nacional Federico Villarreal, constituidos por dos facultades, de Derecho y Ciencia Política y Ciencias Administrativas seleccionados por conveniencia por las facilidades de acceso a dichas facultades.</p> | <p>Método: Científico Hipotético Deductivo Enfoque: cualitativo Cuantitativo</p> <p>Diseño: correlacional, causal y asume el siguiente diagrama:</p> <p>Influye o causa X y  Causa efecto</p> <p>X variable independiente Incentivo. Y variable dependiente: Desempeño laboral.</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| laboral de docentes contratados en las Universidades Públicas? | contratados en las Universidades Públicas. | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

Anexo 2: INSTRUMENTO PARA MEDIR: Repercusión de la Ley Universitaria N° 30220.

Estimados amigos: Les invito a responder las preguntas referentes a la repercusión de la Ley Universitaria. Lee atentamente y responde las preguntas del recuadro marcando con un aspa (X) la respuesta más adecuada para ti.

Valoración: escala Likert:

- 1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

| N° | PREGUNTAS | Valoración | | | | |
|--------------------------------------|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: Aspecto Económico. | | | | | | |
| 01 | El ingreso que tiene como docente universitario, le permite tener todas las comodidades en su hogar | | | | | |
| 02 | El ingreso de docente universitario contratado le permite sentirse seguro y endeudarse para pagar a plazos. | | | | | |
| 03 | El ingreso de docente universitario contratado le permite la adquisición de cosas que desea | | | | | |
| 04 | Los ingresos que tiene como docente universitario, es suficiente para vivir cómodamente. | | | | | |
| 05 | Con el ingreso de docente universitario contratado es posible vivir cómodamente. | | | | | |
| 06 | Con el ingreso de docente contratado falta presupuesto para vivir tranquilo | | | | | |
| DIMENSIÓN: Aspecto Social. | | | | | | |
| 07 | El ingreso de docente universitario no es suficiente para adquirir muchas cosas | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 08 | La Ley Universitaria 30220 considera beneficios para el docente universitario contratado. | | | | | |
| 09 | La Ley Universitaria 30220 garantiza la estabilidad laboral del docente contratado | | | | | |
| 10 | La Ley Universitaria 30220 desfavorece al docente contratado. | | | | | |
| 11 | La Ley Universitaria considera algunos beneficios para el docente contratado | | | | | |
| 12 | La Ley Universitaria 30220 propicia defender la estabilidad laboral del docente contratado | | | | | |
| 13 | La Ley Universitaria 30220 garantiza el nombramiento del docente contratado | | | | | |
| 14 | La Ley Universitaria 30220 contempla los beneficios laborales de los docentes contratados. | | | | | |
| DIMENSIÓN: Competencia Profesional. | | | | | | |
| 15 | La Ley Universitaria favorece a la capacitación profesional a los docentes universitarios | | | | | |
| 16 | La Ley Universitaria propicia la competencia entre profesionales | | | | | |
| 17 | La Ley Universitaria propicia la formación profesional del docente contratado | | | | | |
| 18 | La Ley Universitaria, propicia la identificación con la institución | | | | | |
| 19 | La Ley Universitaria, propicia la capacitación para la identificación institucional | | | | | |
| 20 | El docente contratado tiene la obligación de identificarse con la institución donde trabaja. | | | | | |

Fuente: Elaboración propia.

**INSTRUMENTO PARA MEDIR: Derecho a la Estabilidad Laboral de los Docentes
Universitarios Contratados**

Estimados amigos: Les invito a responder las preguntas referentes a la estabilidad laboral del personal docente contratado. Lee atentamente y responde las preguntas del recuadro marcando con un aspa (X) la respuesta más adecuada para ti.

Valoración: escala Likert:

- 1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

| N° | PREGUNTAS | Valoración | | | | |
|---|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: Satisfacción Económica. | | | | | | |
| 01 | Conociendo el contenido de la Ley Universitaria te da satisfacción laboral | | | | | |
| 02 | La satisfacción laboral que sientes es fuerte como consecuencia de la Ley Universitaria. | | | | | |
| 03 | Sientes satisfacción en tu centro laboral como consecuencia de la Ley Universitaria | | | | | |
| 04 | La satisfacción económica es mayor por la repercusión de la Ley Universitaria. | | | | | |
| 05 | Sientes satisfacción por todos tus ingresos económicos que te genera la Universidad. | | | | | |
| 06 | Sientes satisfacción económica con los ingresos que te genera la docencia universitaria. | | | | | |
| 07 | Tus ingresos económicos que genera la Universidad, te garantizan la seguridad de tus gastos | | | | | |
| 08 | Tienes asegurado todos los gastos que ocasiona tu familia solo con tus ingresos que genera la docencia universitaria. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 09 | Te sientes seguro en el puesto de trabajo como docente universitario contratado | | | | | |
| 10 | Con los ingresos que percibes como docente contratado tienes asegurado tu futuro. | | | | | |
| DIMENSION: Tranquilidad Anímica. | | | | | | |
| 11 | Estás seguro que te vuelvan a contratar en el siguiente ciclo | | | | | |
| 12 | Estás con tensión al saber que termina el semestre, al no saber si continuarás trabajando. | | | | | |
| 13 | Todo docente contratado vive tensionado al saber que su estado laboral se encuentra en suspenso. | | | | | |
| 14 | Te inquieta saber si te contrataran nuevamente después que termina el semestre. | | | | | |
| 15 | Tienes suficiente tranquilidad al ser docente universitario contratado | | | | | |
| 16 | Sientes la satisfacción de tener la oportunidad de trabajar en las universidades | | | | | |
| 17 | Te sientes tranquilo y reconfortado al ser docente universitario contratado | | | | | |
| 18 | Te sientes intranquilo por tu situación de contratado en la Universidad. | | | | | |
| 19 | El no tener la oportunidad de un nombramiento te mantiene intranquilo | | | | | |
| 20 | Cada vez que convocan a concurso las plazas docentes sientes incertidumbre sin saber cuál va ser el resultado. | | | | | |

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3:

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL
ARTÍCULO 84 DE LA LEY N° 30220, LEY
UNIVERSITARIA, PARA ESTABLECER UN
LÍMITE DE TIEMPO EN LA RENOVACIÓN
DE CONTRATOS DE LOS DOCENTES EN
LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.**

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario
....., a iniciativa del Congresista
..... ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere
el artículo 107° de la Constitución Política del Perú; y, en concordancia con los artículos 22°,
inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente
Proyecto de Ley:

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY N° 30220,
LEY UNIVERSITARIA, PARA ESTABLECER UN LÍMITE DE TIEMPO EN LA
RENOVACIÓN DE CONTRATOS DE LOS DOCENTES EN LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS.**

FÓRMULA LEGAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es modificar el artículo 84° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, para incluir un límite de tiempo en la renovación de contratos de los docentes en las universidades públicas.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente ley es:

Establecer un límite de tiempo en la renovación de contratos de los docentes en las universidades públicas, en concordancia con las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 que regula la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, por ser los docentes universitarios servidores públicos.

Este límite de tiempo, no debe superar los tres años, transcurrido el cual, que pasen a la condición de docentes ordinarios si reúnen los requisitos legales establecidos en la Ley Universitaria.

Artículo 3. Modificación del artículo 84. Periodo de evaluación para el nombramiento y cese de los profesores ordinarios de la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 84° DE LA LEY N° 30220, LEY UNIVERSITARIA,

con el siguiente texto legal:

“Artículo 84. Periodo de evaluación para el nombramiento y cese de los profesores ordinarios y límite de renovación de contratación docente

El periodo de nombramiento de los profesores ordinarios es de tres (3) años para los profesores auxiliares, cinco (5) para los asociados y siete (7) para los principales. Al vencimiento de dicho periodo, los profesores son ratificados, promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación.

El nombramiento, la ratificación, la promoción y la separación son decididos por el Consejo Universitario, a propuesta de las correspondientes facultades.

Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de plaza vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente.

No hay límite de edad para el ingreso ni cese en el ejercicio de la docencia universitaria.

La universidad está facultada a contratar docentes. El docente que fue contratado puede concursar a cualquiera de las categorías docentes, cumpliendo los requisitos establecidos en la presente Ley.

Los Docentes Contratados lo son por el plazo máximo de tres años. Al término de este plazo tienen derecho de concursar, para los efectos de su admisión a la carrera docente,

en condición de Docentes Ordinarios, de acuerdo a los requisitos establecidos en la Ley Universitaria.

En caso de no efectuarse dicho concurso, el contrato puede ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo máximo, previa evaluación del Docente”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. – Entrada en vigor

Esta Ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. – Norma Derogatoria

Deróguese o modifíquese toda norma que se oponga a la presente Ley.