

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**“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 LA CIUDAD DE TRUJILLO EN EL PERIODO 2011 - 2013”**

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORA: Bach. Ponce Noriega, Diana Roxely

ASESORA: Dra. Obando Peralta, Ena Cecilia

Trujillo - Perú

2014

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre Gloria Noriega Aspiros, a quien admiro por su gran esfuerzo y profunda confianza, ya que sin ella no habría logrado culminar esta tesis.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios quien siempre esta fortaleciéndome y junto a la Virgen llenan de goce mi vida a cada instante.

A mis padres, Jorge y Gloria, por brindarme su apoyo incondicional y haber mantenido fuertes esperanzas en mi.

A mi hermano Miguel Gonzalo, quien siempre estuvo contangiéndome con sus energías.

A mi compañero incondicional, Fidel Nicolás, por su apoyo constante.

Y a mi asesora, Dra. Ena Obando Peralta, quien a través de sus conocimientos y dedicación me ha permitido realizar este trabajo.

PRESENTACIÓN

Por medio del presente me es grato dirigirme a Ustedes, con la finalidad de presentar mi Tesis, titulado *“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 LA CIUDAD DE TRUJILLO EN EL PERIODO 2011 – 2013”*; el cual he desarrollado con dedicación, esfuerzo e interés por la importancia que posee, con la finalidad de optar el Título Profesional de Abogada y que me conllevará al éxito profesional, ya que la investigación es base primordial de todo estudiante.

Esperando haber cumplido con las expectativas y requisitos exigidos por Ustedes.

Atentamente;

DIANAROXELY PONCE NORIEGA.

RESUMEN

En un grupo de trabajadores encontramos a los docentes en general, dentro ellos a los docentes en condición de “contratados” y con una jornada a tiempo parcial de las universidades privadas quienes, según la Ley Universitaria N° 23733 y el Decreto Legislativo N° 728, establecen que tienen derecho a una jornada laboral (adecuada), remuneración (justa) y beneficios sociales. Sin embargo, en estas universidades, al no encontrar una norma clara que delimite la jornada a tiempo parcial, llegan a contratar a los docentes de una manera inadecuada. Es ahí donde se genera el gran problema de interpretación ya que la norma expresa que la jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, entendiéndose que la jornada a tiempo parcial pueda ser menos del máximo establecido, siendo por lo tanto errónea tal interpretación.

Por lo cual se planteó como problema: “¿Cómo los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afectó la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013?”; se da como diseño de contrastación el no experimental – transversal, se tomó como muestra un contrato de cada docente a tiempo parcial por cada universidad (UCV, UPN y UPAO). Así mismo haciendo uso de la interpretación de la legislación vigente y entrevistas a expertos se llegó a aceptar la hipótesis de investigación, llegando a la siguiente conclusión “Los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afecta como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013”.

ABSTRACT

In a group of workers, we found teachers in general and among them the teachers in hired condition with a part-time work in private universities who, according to the University Act N° 23733 and Legislative Decree N° 728 establish that they are entitled to workday (suitable), compensation (fair) and social benefits. However, in these universities, not finding a clear rule that delimits the part-time work, they are hiring teachers in an improper way. That's where the big problem of interpretation is generated since the rule states that the maximum working time is 8 hours per day or 48 hours per week, provided that the part-time work to be less than the maximum established, being therefore wrong such an interpretation.

Wherefore was raised as a problem: "How employment contracts to fixed term and conditions set by the respective contract affected the working day of university teachers "contracted" from UCV , UPN and UPAO of Trujillo city in the period 2011 – 2013?", is given as contrasting design not experimental - transversal, was taken as sample a contract part-time teacher of each university (UCV, UPN and UPAO). Also making use of the interpretation of existing legislation and interviews with experts came to accept the research hypothesis, reaching the following conclusion: "Employment contracts to fixed term and conditions set by the respective agreement affects as causal of denaturation of the working day of "hired" teachers in the universities UCV, UPAO UPN of Trujillo city in the period 2011 – 2013. "

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
PRESENTACIÓN.....	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS	7
ÍNDICE DE CUADROS	12
TÍTULO I	13
EL PROBLEMA.....	13
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3. HIPÓTESIS.....	16
1.4. VARIABLES.....	16
1.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	16
1.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE	17
1.5. OBJETIVOS.....	17
1.5.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.6. JUSTIFICACIÓN	18
TÍTULO II	19
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	19
SUB CAPÍTULO I.....	19
PUNTO DE PARTIDA METODOLÓGICA: EL PROTECCIONISMO COMO BASE PARA LA SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA OBJETO DE ESTUDIO .	19
PERSPECTIVA DE INTERPRETACIÓN DEL DERECHO LABORAL: FLEXIBILIZACIÓN VS. PROTECCIONISMO.....	19
1. DOCTRINA FLEXIBILIZADORA	20
1.1. BASES IDEOLÓGICAS.....	21
1.1.1. EL LIBERALISMO Y EL NEOLIBERASMO	21
1.2. CARACTERÍSTICAS.....	23
1.3. CLASIFICACIÓN	25
1.3.1. FLEXIBILACIÓN DE PROTECCIÓN	25
1.3.2. FLEXIBILACIÓN DE ADAPTACIÓN.....	25
1.3.3. FLEXIBILIZACIÓN DE DESREGULACIÓN	26
1.3.4. FLEXIBILIZACIÓN HETERÓNOMA.....	26
1.3.5. FLEXIBILIZACIÓN AUTÓNOMA.....	26
2. DOCTRINA PROTECCIONISTA	27
2.1. BASES IDEOLÓGICAS.....	28
2.1.1. DESARROLLO PROTECCIONISTA EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ...	28
2.2. CARACTERÍSTICAS.....	29
3. EJEMPLO CLAVE: “DECRETO LEGISLATIVO N° 882 VS. LEY UNIVERSITARIA N° 23733” ...	30
SUB CAPÍTULO II.....	33
EL CONTRATO DE TRABAJO	33
1. DEFINICIÓN	33
2. CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO.....	34

2.1.	CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO.....	34
2.2.	CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO O SUJETO A MODALIDAD	34
2.3.	CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	35
3.	CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO O SUJETOS A MODALIDAD	35
3.1.	REGULACIÓN	35
3.2.	CLASES DE CONTRATOS.....	36
3.2.1.	CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL.....	36
3.2.1.1.	EL CONTRATO POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD	37
3.2.1.2.	EL CONTRATO POR NECESIDADES DEL MERCADO	37
3.2.1.3.	EL CONTRATO POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL.....	38
3.2.2.	CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL	38
3.2.2.1.	EL CONTRATO OCASIONAL.....	38
3.2.2.2.	EL CONTRATO DE SUPLENCIA	39
3.2.2.3.	EL CONTRATO DE EMERGENCIA.....	39
3.2.3.	CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO	40
3.2.3.1.	EL CONTRATO DE TEMPORADA	40
3.2.3.2.	EL CONTRATO INTERMITENTE	40
3.2.3.3.	EL CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO	41
3.3.	PERIODO DE PRUEBA	41
4.	CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO	42
4.1.	REGULACIÓN	42
4.2.	OBJETO DEL CONTRATO.....	43
4.3.	REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS	44
4.3.1.	REGULACIÓN	44
4.3.2.	LAS FORMALIDADES.....	46
4.3.2.1.	FORMALIDAD EN EL CONTENIDO DEL CONTRATO.....	47

4.3.2.2. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO MODALES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO	48
4.3.2.2.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO	48
4.3.2.2.2. REGISTRO DE LOS CONTRATOS	49
4.3.2.2.3. REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO	49
4.3.2.3. ENTREGA DE COPIA AL TRABAJADOR	50
4.4. DURACIÓN DEL CONTRATO.....	50
SUB CAPÍTULO III.....	52
CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	52
1. DEFINICIÓN	52
2. CARACTERÍSTICAS	53
3. JORNADA LABORAL	55
4. REMUNERACIÓN	57
5. BENEFICIOS SOCIALES	58
6. FORMALIDAD	59
SUB CAPÍTULO IV	62
DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD.....	62
TÍTULO III	67
METODOLOGÍA	67
3.1.1. POBLACIÓN	67
3.1.2. MUESTRA	68
3.1.3. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	70
3.2.1. MATERIAL.....	70
3.2.2. MÉTODO.....	70

3.2.3. PROCEDIMIENTO.....	71
TÍTULO IV.....	74
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	74
TÍTULO V.....	88
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	89
PROPUESTA.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS.....	94

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Resumen de las tres modalidades de contratación de personal	60
Cuadro 2: Docentes contratados a tiempo parcial de las principales universidades privadas de Trujillo	68
Cuadro 3: Contratos analizados de los docentes a tiempo parcial de las.....	69
Cuadro 4: Resumen de los resultados de los contratos de trabajo suscrito entre los docentes y las 3 principales universidades privadas de la ciudad de Trujillo.....	87

TÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

El art. 44 de la Ley Universitaria (Ley N° 23733, publicada el 17 de diciembre de 1983) establece que los profesores universitarios –según su condición laboral– pueden ser *ordinarios*, *extraordinarios* o *contratados*. En lo relativo a la condición laboral de profesores “contratados”, el citado dispositivo prevé que: “... *son los que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato*”.

En las universidades privadas la contratación de docentes se encuentra sujeta al régimen de la actividad privada, tal como se desprende de lo previsto por el art. 54 de la citada (Ley N° 23733, 1983)¹.

Valga precisar que, en las universidades aludidas, los profesores sujetos a la condición laboral de “contratados”, a fin de ejercer la docencia, suscriben con sus universidades empleadoras contratos sujetos a la modalidad de “*Plazo determinado a tiempo parcial*”.

¹ Conforme establece último párrafo del art. 54 de la Ley N° 23733: “*La legislación laboral de la actividad privada determina los derechos y beneficios de dichos profesores*”.

Por ello, en la presente investigación se realizará un estudio de los Contratos de trabajo a “Plazo determinado” con una jornada a tiempo parcial de los docentes, de las principales universidades privadas de la ciudad de Trujillo (UCV, UPN y UPAO). Particularmente, **se analizará uno de los requisitos esenciales** más importantes de los Contratos referidos: “**la jornada laboral**”.

A criterio de la propia investigadora y como técnica para reforzar la investigación se ha recogido como *Muestra No Probabilística- Transversal* 01 contrato de trabajo sujeto a plazo determinado con una jornada a tiempo parcial por cada universidad (UCV, UPN y UPAO) que, en físico, fueron suscritos por los docentes en los años 2011, 2012 y 2013 respectivamente. En lo correspondiente a la *Representatividad Poblacional* se ha empleado, entre otros, los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), correspondiente al Censo Nacional Universitario – CENAUN 2010 (realizado por la Dirección Nacional de Censos y Encuestas, Lima 2010/2011).

En el caso de los docentes en la condición de contratados (de las universidades privadas aludidas) la investigación ha verificado que éstos están sujetos a suscribir –con sus universidades empleadoras– contratos de trabajo a “Tiempo Parcial”. La definición y contenido de esta modalidad contractual constituye un tema objeto de controversia. Si bien el art. 1, lit. a) del (Convenio de la OIT N° 175 , 1994), sostiene que “la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”. Sin embargo, dicha definición así de genérica no ha sido incorporada –menos concretada– a nuestra legislación laboral.

Así, la ley laboral no define con claridad lo que constituye un contrato a tiempo parcial. En mérito de esta problemática, se ha intentado definirlo –en función a su jornada –como aquella modalidad contractual en la que los trabajadores cumplen con una “prestación menor al 50% de la jornada máxima”. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

Sin embargo, la definición precitada no abarca lo que para la doctrina proteccionista más autorizada –de la cual nos valemos– constituye un **modelo abierto de contratación**, y la entiende como aquellos contratos “con jornada inferior a cuatro horas, para los cuales existen normas de restricción a determinados beneficios laborales. Y aquellos, con una jornada superior a cuatro horas, pero inferior a la que se realiza a tiempo completo” (García Granara, 2003).

En el marco de la investigación, se advierte la problemática, que en la práctica **un importante número de docentes de las universidades privadas más importantes de Trujillo cumplen con una jornada laboral mayor a las 4 horas diarias o 24 horas semanales en promedio, pese a que son contratados bajo la modalidad de “tiempo parcial”. Lo cual sitúa la discusión tanto en la fijación o no de una remuneración justa, como la percepción o no de beneficios sociales mayores a los que se les fija en sus respectivos contratos.**

Esta problemática reflejaría la desnaturalización del contrato de trabajo de tiempo determinado sujeto a “tiempo parcial”, en el caso de un número importante de profesores de las universidades privadas citadas. Problemática que justifica la presente investigación, porque tal situación repercute tanto en la jornada laboral, como en la remuneración y beneficios

sociales de los docentes sometidos a un tratamiento laboral que –conforme será desarrollado– no cumple con reconocer la integridad de los derechos laborales que la ley les ampara.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afectó la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013?

1.3. HIPÓTESIS

Los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato **afectan** (como causal de desnaturalización) la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013.

1.4. VARIABLES

1.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato.

1.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE

La afectación como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato, afectó la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Analizar los contratos de trabajo a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013.

- b. Evaluar la jornada laboral en los contratos de trabajo a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013.

1.6. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación encuentra una triple justificación: en primer lugar, desde un punto de vista teórico –dado que partimos de la doctrina proteccionista del derecho laboral–, la presente investigación apunta a la tutela del trabajador docente de las principales universidades privadas de Trujillo, particularmente en lo relativo a la contratación de profesores, sujetos a contrato de tiempo parcial.

En segundo lugar, desde un punto de vista práctico, se contribuirá a comprender por qué un procedimiento de desnaturalización de un contrato laboral sólo redundará en la afectación de los derechos laborales de los trabajadores concernidos.

En tercer lugar, desde un punto de vista valorativo, tratándose de los docentes universitarios contratados a tiempo parcial (sujetos a plazo determinado), del bloque que constituye objeto de investigación, el problema advertido es fundamental, porque permite identificar que sus contratos de trabajo a tiempo parcial han sido desnaturalizados. Por lo que, tiene expedito su derecho a reclamar el cumplimiento de sus correspondientes beneficios sociales.

TÍTULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES

Al tratar sobre un tema relativamente nuevo, la presente investigación no se ha basado en tesis alguna que haya tratado con antelación la temática a ser desarrollada. Por ello, se ha realizado el estudio de la bibliografía existente sobre la materia no únicamente nacional sino las publicaciones extranjeras pertinentes, principalmente, las que analizan la materia concerniente tanto a la contratación laboral, principios del derecho del trabajo y beneficios laborales, así como la revisión de la legislación nacional, normativa extranjera y jurisprudencia pertinentes.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

SUB CAPÍTULO I

PUNTO DE PARTIDA METODOLÓGICA: EL PROTECCIONISMO COMO BASE PARA LA SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA OBJETO DE ESTUDIO

PERSPECTIVA DE INTERPRETACIÓN DEL DERECHO LABORAL: FLEXIBILIZACIÓN VS. PROTECCIONISMO

1. DOCTRINA FLEXIBILIZADORA

La flexibilización se dio con el objetivo de proteger la viabilidad económica de la empresa, ya que ésta es generadora de trabajo, pues busca reducir la rigidez de la normatividad; y con ello fomentar más empleo. Repercutiendo tales consideraciones sobre las condiciones de trabajo (con el objetivo de tener una plena autonomía de las partes), jornadas laborales más flexibles (incentivando el part time o tiempo parcial), las remuneraciones (como su proporcionalidad o variación en las nuevas modalidades de contratación).

Estamos de acuerdo con el surgimiento del contrato de trabajo a tiempo parcial en nuestra legislación, sin embargo, debemos tener en cuenta en todo momento los derechos constitucionales del trabajador donde el Estado coloca un marco protectorio, desempeñando asimismo una adecuada supervisión. Por consiguiente, si se dejara una absoluta autonomía de las partes, puede incurrir el fraude infinidad de veces al momento de suscribir los contratos, sin que exista un correcto consenso.

“Con la flexibilización laboral, nos olvidamos que no hay peor injusticia que tratar por igual a los desiguales” (Mansueti, 2001).

1.1. BASES IDEOLÓGICAS

1.1.1. EL LIBERALISMO Y EL NEOLIBERASMO

Dilucidando sobre este controvertido tema, tenemos que el derecho del trabajo surge a inicios del siglo XX, luego del desenlace que se vivió en la llamada *cuestión social*. Pues se buscaba que el trabajo del hombre deje de ser vista como una mercancía. Se adjudica al Estado la potestad de fijar las pautas apropiadas (socialmente aceptables) en la contratación, y en un mínimo grado se acepta la autonomía de las partes.

Hasta la actualidad, para tal problemática, aún existen variedad de soluciones teóricas y, como una de ellas se presenta el *liberalismo* que persigue como un principio *la libre competencia ilimitada*, considerándose la plena libertad de acción económica (cuyo objeto es el exclusivo provecho individual) no estando sujeta a ninguna ley moral, pues busca prescindir de la intervención del Estado.

No obstante, se dio la potestad al Estado de regular todo lo referido al trabajo del hombre, pues la dignidad del trabajador prevalecía ante todo.

El tradicional sistema de las relaciones laborales empieza a ser cuestionada trayendo consigo variedad de cambios,

pero esta vez con preocupaciones sociales un tanto sensibles. Aun así, el derecho laboral sigue siendo un obstáculo para las evolucionarias ideologías como lo es para la *neoliberal*, pues busca ser vista como un liberalismo social que responde como una salida al desempleo e inaccesibilidad de las empresas de poder incrementar su capital.

El neoliberalismo no apareció simultáneamente en todos los países del mundo, ya que comenzó apareciendo en los países tecnológicamente más desarrollados, trayendo consigo la globalización, siendo su objetivo principal la competitividad internacional de la empresa con una intervención del estado menos reguladora respecto a las relaciones laborales tanto individuales como colectivas. (Ermida Uriarte, 2000), dice: “la globalización contribuye a que el poder político sea cada vez menos autónomo”.

Con el surgimiento de la globalización, las nuevas tecnologías van a sustituir la mano de obra del hombre, viéndose cada vez más afectados a los trabajadores. Por tales circunstancias el empresario o empleador aprovechará en, tal como afirma el Dr. (Ermida Uriarte, 2000), “abaratando el costo del trabajo”, y por ende “incrementar la competitividad de la empresa y aumentar el lucro del empresario, lo que provocaría inversiones que generarían nuevos empleos y así, por “chorreo” o “goteo”,

la concentración del ingreso terminaría beneficiando a todos”.

1.2. CARACTERÍSTICAS

Las características más relevantes según el Dr. (Ermida Uriarte, 2000), son las siguientes:

- El *descentramiento del trabajo*, ya que se prioriza el capital, y al existir una mayor tecnología entonces ésta reemplazaría la mano de obra, dándose como resultado una mayor tasa de desempleo y exclusión social.
- La *segmentación de la mano de obra*, puesto que se desregulariza al derecho del trabajo, dándose oportunidad de aumentar la informalidad. Las empresas están prestas a generar 2 clases muy desiguales de trabajadores, pues unos se encuentran llenos de beneficios y estables, mientras que otros se encuentran notoriamente desprotegidos e inestables.
- La *inestabilidad en el empleo*, porque siempre se ponderarán los intereses de la empresa, como lo es respecto a los temas versátiles de la competencia internacional, siendo necesario una mayor desregulación en la contratación laboral y en el despido.

- La *individualización de las relaciones laborales*, como efecto de una desregulación de situaciones que se encontraban incuestionablemente en el derecho del trabajo, y que con el propósito de amplificar la autonomía del empleador, tales situaciones laborales se ubicarían en el derecho privado. Delimitándose a lo acordado por las partes en los contratos. Este hecho también abarca a las relaciones colectivas, que con el fin de ser descentralizada, éstas se conviertan en una relación individual, con el objetivo antes señalado de, ponderarse la autonomía de las partes.
- El *abaratamiento del costo del trabajo*, como consecuencia de las características antes señaladas. Al aumentar del desempleo, y advertir una reducción de los montos salariales por las nuevas modalidades temporales de contratación - dependiendo constantemente de las necesidades productivas que tenga la empresa- se presenta una crítica situación que condiciona a los trabajadores a aceptar que su contraprestación sea –de cierta manera– evaluada, por la flexibilidad de los horarios, menores beneficios laborales e inestabilidad. Con la flexibilización se busca compensar con una mayor remuneración sólo a los que ofrecen una mejor calidad de trabajo, acarreando positivamente un mayor rendimiento de los trabajadores; sin embargo se desvaloriza la mano de obra del resto de los trabajadores, excluyéndolos de las oportunidades laborales.

1.3. CLASIFICACIÓN

En las formas de flexibilización se tiene los que son compatibles con la teoría proteccionista, según señala (Mansueti, 2001):

1.3.1. FLEXIBILACIÓN DE PROTECCIÓN

La flexibilidad siempre fue parte del derecho del trabajo, tratando sólo de mejorar los beneficios al trabajador que le son otorgados por la legislación, tanto en las negociaciones individuales como colectivas.

1.3.2. FLEXIBILACIÓN DE ADAPTACIÓN

Es la adaptación generada de una legislación rígida que encuentra un mejor resultado en un sistema de negociación colectiva, pues se conviene lo que más le interesa y beneficia al trabajador, dándose un valor especial a la autonomía colectiva.

Por lo contrario, se tiene 3 formas de flexibilización incompatibles con la doctrina proteccionista y, por dicha razón, constituyen el núcleo mismo de la “Flexibilidad Laboral” como base de los actuales modelos de reduccionismo o desprotección al trabajador, según expone (Mansueti, 2001):

1.3.3. FLEXIBILIZACIÓN DE DESREGULACIÓN

Donde el objetivo principal es que la regulación, respecto a los derechos del trabajador sea menos rígida, eliminando ciertos beneficios laborales, y además, se sustituyan por beneficios que no perjudiquen en gran medida al empleador.

1.3.4. FLEXIBILIZACIÓN HETERÓNOMA

Se fundamenta por el Estado, ya que éste emana normas que va a proteger al trabajador, pero en un menor grado. Regulándose ciertas facultades que tiene el empleador sobre el trabajador, verbigracia: el *ius variandi* en el caso de los contratos de trabajo.

1.3.5. FLEXIBILIZACIÓN AUTÓNOMA

Es donde la autonomía colectiva va a prevalecer junto a la voluntad del empleador, ya sea por un pacto social o convención colectiva, entre otros. Pues en la realidad, cuando ciertas normas poseen una escasa protección pueden ser soslayadas, como ocurre en los trabajos informales. Ej. Mineras informales. Ya que no es supervisado de manera correcta por la autoridad

competente, ya sea en las contrataciones individuales y/o por homologación de los convenios colectivos.

2. DOCTRINA PROTECCIONISTA

Partiendo desde la constitución vigente, su ideología, respecto a los derechos fundamentales del trabajador, es proteccionista. Pues toda persona requiere de un trabajo con la finalidad de satisfacer sus necesidades tanto materiales, como de superación personal, entre otros.

Los trabajadores confiando en el sistema de cada gobierno, anhelan que sus derechos no sólo consten como una ideología sino que sean válidos desde un inicio, sin que exista el temor de un desamparo respecto a las legislaciones más próximas que se les presenta como único medio para acogerse.

En lo relativo a la contratación laboral, aún se intenta encajar dentro de un marco protectorio adecuado. Y es ahí, cuando surge el sentido tuitivo de la norma, conforme establece al respecto, (Elgueta Navarro, 1981): *“Compensa con superioridad jurídica la situación de inferioridad económica en que el trabajador se encuentra frente al empleador”*. Lo cual permite advertir, que el derecho laboral resguardará al trabajador, dejando de encontrarse en desventaja frente al empleador. Ya que el derecho del trabajo desde sus orígenes ha venido conservando un carácter imperativo.

2.1. BASES IDEOLÓGICAS

2.1.1. DESARROLLO PROTECCIONISTA EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

A nivel constitucional, podemos observar que aún existe una ideología proteccionista referente a los derechos fundamentales del trabajador.

En lo concerniente a la Constitución de 1979 se puede advertir que su regulación es más rígida en favor al trabajador, como señala el art. 57: "... En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador"; denotándose un absoluto poder tuitivo.

En nuestros días la Constitución de 1993 adquiere cierto grado de flexibilidad en lo relativo a la interpretación de las normas, a causa de la existencia de alguna duda. Siempre y cuando la duda sea "*insalvable*", se asistirá en favor al trabajador. Tal y como se establece en el art. 26, inc. 3: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: ... 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma".

Sin embargo, en gran medida, sigue vigente el sentido proteccionista de los derechos fundamentales del trabajador. Como se da en el caso de la igualdad de

oportunidades sin discriminación y en la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador que son reconocidos en la legislación aun como principios.

2.2. CARACTERÍSTICAS

Las características de la doctrina proteccionista, según expone de manera amplia el Dr. (Elgueta Navarro, 1981), son las siguientes:

- *Reglamentación de los valores protegidos*, como lo es la “dignidad” del trabajador, y demás derechos fundamentales regulados por la constitución. Consecuencia inmediata del carácter imperativo de las normas laborales, es el principio de su irrenunciabilidad.
- Es *garantista*, pues el Estado se preocupará en otorgar una adecuada regulación en favor al trabajador. Pues se concibe en la constitución, leyes y demás normas tuitivas.
- Se consagra el *Principio de Irrenunciabilidad* de los derechos del trabajador, a fin de que no lleguen a ser negociables. Ya que, el empleador buscará la manera de que el trabajador acepte la supresión de algunos de sus derechos; y siendo el caso, la existencia de los derechos laborales no tendría algún sentido trascendente.

- Es *autoprotector*, de modo que el trabajador se preocupa por sus intereses, y a través de las negociaciones colectivas participa generándose varias condiciones recíprocas dentro del establecimiento de trabajo.

3. EJEMPLO CLAVE: “DECRETO LEGISLATIVO N° 882 VS. LEY UNIVERSITARIA N° 23733”

En este punto se pretende exponer las controversias suscitadas respecto al Decreto Legislativo N° 882, la llamada “Ley de Promoción de la Inversión en la Educación”, y la Ley N° 23733 - “Ley Universitaria”; señalando lo siguiente:

Que las universidades públicas y privadas son regidas por la Ley Universitaria, y en el caso específico de las universidades privadas, además se rigen por sus estatutos y reglamentos internos.

Como primer escenario, partiendo de las universidades privadas, éstas se constituyen como personas jurídicas de derecho privado, pudiendo ser con fines de lucro o sin fines de lucro.

Las universidades privadas con fines de lucro, pues vienen a ser sociedades mercantiles donde el objetivo principal es la repartición de utilidades entre sus socios. Sin embargo, la preocupación por brindar una mejor calidad de enseñanza, también puede ponderarse en dicha institución académica.

Siendo tal situación, como indica (Ibarra, 2002), que los docentes son señalados como los “principales protagonistas del devenir universitario”.

No obstante, las relaciones laborales en la práctica han perdido su valor, ya que mayormente, los docentes laboran con la intención de recibir una remuneración en compensación por los servicios prestados. Como viene sosteniendo el Dr. (Sisto Campos, 2005):

“En el contexto de un proceso de reordenamiento coherente con las lógicas liberales que mandan a orientar la lógica organizativa de la universidad al autofinanciamiento, orientando la producción de saberes y técnicas según las demandas de una sociedad, comprendida como capacidad de consumo”.

Por el contrario, las universidades privadas sin fines de lucro son regidas por la Ley N° 23733 y la Constitución Política del Estado, principalmente. Y tienen un interés muy puntual en lo referente a calidad de enseñanza, pues su fin es social.

En función a la relación laboral de los docentes con la universidad “ajena a la actividad mercantil”, señala el Dr. (Reyes Sánchez, 2007), que “suele ser institucional, asociada y de trabajo colectivo, en una doble responsabilidad como trabajador y como agente activo, en su régimen de gobierno, académico, administrativo y económico”.

En el artículo 18, último párrafo, de la Constitución Política del Estado se señala: “La Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus

propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes”. Por lo que, el Dr. (Reyes Sánchez, 2007), se pronuncia interpretando lo siguiente: La autonomía de la universidad respecto al “ejercicio de la actividad educativa” no responde de manera “libre y absoluta por quienes la conducen”. Ya que, se encuentra limitada y depende de “la política de desarrollo económico nacional y regional.

Según señala el art. 5 de la (Ley N° 23733, 1983): “... Para la creación de una universidad se deberá acreditar previamente su necesidad, así como la disponibilidad de personal docente calificado y los recursos que aseguren la eficiencia de sus servicios...”. Además, para el caso de las universidades privadas que estén participando en el programa de acreditación, deben de contar con el requisito indispensable de encontrarse bajo el régimen de la Ley N° 23733 - Ley Universitaria.

Como consecuencia, nos encontramos dentro de un segundo escenario, donde se pretende deliberar lo concerniente entre el Decreto Legislativo N° 882 y la Ley N° 23733. Tenemos que, ambas son normas jurídicas con rango de ley; sin embargo, reglamentan distintas materias.

El Decreto Legislativo N° 882, como una iniciativa flexibilizadora, se origina para promover y conducir las instituciones educativas particulares, entre ellas, las universidades privadas. Con la finalidad de regular el *derecho de propiedad* y el *régimen tributario*; por lo tanto, no define los derechos y deberes del cuerpo universitario.

Quiere decir, que la Ley N° 23733 no es modificada por el Decreto Legislativo N° 882, sólo es reglamentada en el aspecto tributario.

SUB CAPÍTULO II

EL CONTRATO DE TRABAJO

1. DEFINICIÓN

Las definiciones en la doctrina sobre el concepto de contrato de trabajo son múltiples. En tal sentido, la literatura más clásica –encabezada por (Cabanellas De La Torre, 1964)– sostiene que el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto una “prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual, una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otro”.

En el Perú, partiendo de la definición legal, el Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados. Al respecto, precisa (Toyama Miyagusuku, 2008), “el acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes”.

A nivel legislativo, el art. 4 de la (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), establece que el contrato de trabajo es “toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados”. Dicha norma precisa que este contrato:

“Puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el

segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

2. CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO

2.1. CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO

Esto se produce cuando todos los derechos y beneficios legales previstos en las normas laborales, en la medida en que se cumplan los requisitos especiales previstos en cada norma; por ejemplo, concluir con el periodo de prueba para tener acceso a la estabilidad laboral. Pues tiene una duración indefinida.

2.2. CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO O SUJETO A MODALIDAD

Son aquellos que presentan una causa determinada, están supeditados a una obra determinada y simplemente son temporales por una cuestión de decisión legislativa. Ahora bien, la ley establece la necesidad de que éstos sean celebrados por escrito, debiéndose consignar expresamente su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, los cuales deberán ser

presentados a efectos de su conocimiento y registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.3. CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Son una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación “sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo” (García Granara, 2003). El contrato de trabajo a tiempo parcial, es aquella actividad laboral subordinada por la que las partes acuerdan que la labor que desarrollará el trabajador, según puntualiza (Gómez Valdez, 2000), “será inferior a la jornada diaria legal, a la semanal, mensual o anual de trabajo impuesta en un determinado centro de trabajo”.

3. CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO O SUJETOS A MODALIDAD

3.1. REGULACIÓN

Este contrato se encuentra previsto en el art. 53 de la (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, bajo los siguientes términos:

“Art. 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo

requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”.

También se encuentran determinados en el Título Tercero del (Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, 1996), pues se busca establecer las medidas necesarias que se tienen que seguir para que exista un correcto y eficiente uso de estos contratos.

3.2. CLASES DE CONTRATOS

A continuación se detallará la clasificación de esta modalidad contractual, agrupándolos de acuerdo a su naturaleza:

3.2.1. CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

3.2.1.1. EL CONTRATO POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD

Son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador por el inicio de una nueva actividad empresarial, ésta es entendida como el inicio propiamente de la actividad a la que se dedicará la empresa, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya aperturadas.

3.2.1.2. EL CONTRATO POR NECESIDADES DEL MERCADO

Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador en virtud de atender un incremento conyuntural de las necesidades del mercado, originados por las variaciones sustanciales de la demanda del mercado, inclusive cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad normal y que no pueden ser satisfechas por el personal permanente. Cabe precisar, que la causa que justifique este contrato no puede basarse en un incremento previsible del ritmo de la empresa, así como a las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se

manifiestan en actividades productivas de carácter estacional.

3.2.1.3. EL CONTRATO POR RECONVERSIÓN EMPRESARIAL

Es aquel que se celebra en función a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y, en general, toda variación que tenga un carácter tecnológico tanto en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos, y procedimientos productivos y administrativos.

3.2.2. CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

3.2.2.1. EL CONTRATO OCASIONAL

Es aquel, que se celebrará para atender las necesidades transitorias o esporádicas, que sean distintas a la actividad habitual/principal que realiza la empresa.

3.2.2.2. EL CONTRATO DE SUPLENCIA

Es aquel celebrado para la sustitución de un trabajador estable dentro de la empresa, quien se encuentra –en la relación laboral– suspendido por *causa justificada* (establecido en la LPCL), por *disposiciones convencionales en el centro de labores*, o porque, “temporalmente” –por orden administrativo– el trabajador (titular) realiza otras laborales en el mismo centro de trabajo.

El empleador está obligado a reservar el puesto al trabajador (titular) en la empresa, reincorporándose cuando se extinga el presente contrato.

3.2.2.3. EL CONTRATO DE EMERGENCIA

Este contrato se realiza para cubrir las necesidades que se presenten por caso de fuerza mayor o caso fortuito, el cual, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

3.2.3. CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

3.2.3.1. EL CONTRATO DE TEMPORADA

Este tipo de contrato, es celebrado ante necesidades permanentes de la empresa en determinadas épocas del año, que se repiten en periodos equivalentes en cada ciclo, en función a la naturaleza de la actividad productiva. Por tanto, el trabajador tiene el *derecho preferencial* a ser contratado.

3.2.3.2. EL CONTRATO INTERMITENTE

Celebrados con ocasión de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa, existentes en periodos de actividad como de inactividad, no siendo necesariamente regulares.

Los beneficios sociales son percibidos de acuerdo al tiempo del servicio prestado, se paga por los días efectivamente laborados. Y también, el trabajador tiene el *derecho preferencial* a ser contratado.

3.2.3.3. EL CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO

Son aquellos contratos celebrados para realizar una actividad previamente establecida, de duración determinada y resultado determinado, que resulta ser ocasional o transitoria.

3.3. PERIODO DE PRUEBA

En los contratos sujetos a modalidad, rigen 2 tipos de periodos de prueba: *Legal*, que es de 3 meses; o *convencional*, donde las partes pactan un periodo mayor (según nivel de capacitación o responsabilidad). Por lo cual, el trabajador adquiere automáticamente el derecho a la protección contra el despido arbitrario. No puede excederse de los seis meses para el caso de los trabajos de confianza, etc., y del año para el caso del personal de dirección.

Es aplicable tanto a los contratos indeterminados, como a los contratos temporales. Resulta inexistente el *periodo de prueba* cuando el contrato es de muy escasa duración. Ya que, la finalidad es comprobar las aptitudes del trabajador.

4. CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO

En esta sección se precisará cómo funciona esta modalidad de contratación.

4.1. REGULACIÓN

Esta modalidad alternativa de contratación es usada con mucha frecuencia, puesto que, los trabajadores realizan labores netamente temporales siendo una excepción a la regla general del contrato de trabajo. Por lo tanto, esta modalidad debe ser interpretada restrictivamente por medio de normas claras y precisas, con el objetivo de no desamparar al trabajador ante tal situación de flexibilidad. Este contrato se encuentra previsto en el art. 63 de la (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), concordado con el art. 79 del (Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, 1996), bajo los siguientes términos:

“Artículo 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias

para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”.

“Artículo 79.- En los contratos para obra o servicio previstos en el Artículo 97° de la Ley, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato”.

4.2. OBJETO DEL CONTRATO

La celebración de este contrato procede para la realización de tareas de carácter específico y duración determinada, teniendo de forma inequívoca tales características, formen parte de las actividades habituales de la empresa. Es decir, tareas que, integrándose dentro de sus tareas ordinarias o normales, sean temporales en sí mismos, esto es, por su propia naturaleza y no debido a la concurrencia de factores ajenos al propio contrato.

A fin de que, se pueda **determinar la razón objetiva de la contratación**, debiéndose señalar las **circunstancias precisas**, como las tareas y funciones que se desempeñarán dentro del establecimiento de trabajo, de modo que, dicho desempeño tiene que **ser necesario**. También es significativo el **resultado que se**

va a lograr con la celebración del contrato, así que, si no se toman en consideración las pautas mencionadas se estaría vulnerando la estabilidad laboral del trabajador.

4.3. REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

4.3.1. REGULACIÓN

Este contrato se encuentra previsto en el art. 72 del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), bajo los siguientes términos:

“Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.

También se encuentra en los arts. 83 y 87 del (Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, 1996), señalándose lo siguiente:

“Artículo 83.- El empleador deberá entregar al trabajador, copia del contrato de trabajo, dentro del término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación a la Autoridad Administrativa de trabajo.

Artículo 87.- La renovación de los contratos modales está sujeta a las mismas formalidades de la celebración del contrato inicial’.

Esta exigencia, en apariencia puramente formal, opera como garantía desde una doble perspectiva: Tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal. De esta forma, no será posible alegar a posteriori la temporalidad de vínculos que no hayan sido inicialmente y de modo expreso calificados como tales.

Asimismo, conforme establece el art. 73 del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997):

“Artículo 73.- Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de

su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precédeme, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido”.

Esto no acarrea una desnaturalización, sino un tema de informalidad que se sanciona con una multa impuesta por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

4.3.2. LAS FORMALIDADES

Es el empleador quien decidirá, de acuerdo a las necesidades de la empresa y según los objetivos determinantes, cuál será el contrato sujeto a modalidad que elegirá suscribir. Sin embargo, para la celebración del contrato, éste debe cumplir las siguientes formalidades conforme lo establece la LPCL:

4.3.2.1. FORMALIDAD EN EL CONTENIDO DEL CONTRATO

Los contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, consignándose en forma expresa:

- Su duración.
- Las causas objetivas determinantes de la contratación.
- Las demás condiciones de la relación laboral, así como las cláusulas especiales que se exigen según el tipo de contrato.

En ese sentido, es recomendable que los empleadores al momento de elaborar sus respectivos contratos de trabajo, se tengan presente cada requisito con el fin de evitar las consecuencias de la informalidad.

4.3.2.2. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO MODALES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

El empleador debe presentar una copia de los contratos a Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración para efectos de su conocimiento y registro. El incumplimiento de esta disposición trae como consecuencia la imposición de la multa (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

4.3.2.2.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La empresa empleadora, como primer acto, se encuentra obligada a acreditarse como tal. Por lo cual, deberá ingresar por “mesa de partes” el documento requerido; según lo indica el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) en su portal.

4.3.2.2.2. REGISTRO DE LOS CONTRATOS

El registro será realizado vía web a través del “Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales, ingresando la clave sol correspondiente (SUNAT). Tal y como lo describe el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

4.3.2.2.3. REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

- Digitar los datos del contrato, dentro de los 15 días naturales de celebrado el contrato.
- Adjuntar el archivo del contrato escaneado en formato PDF, previa firma de el trabajador y el empleador.
- Ingresar los datos del comprobante de la tasa, abonada en el Banco de la Nación, equivalente a 0.33% de la UIT y en caso de presentación

extemporánea del contrato, se deberá abonar la tasa de 0.83 % de la UIT.

4.3.2.3. ENTREGA DE COPIA AL TRABAJADOR

Una vez que el empleador presenta el contrato de trabajo en el portal de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) para su respectivo registro, se tendrán 3 días hábiles para hacer efectiva la entrega de la copia del contrato al trabajador; tal y como se establece en el art. 83 del (Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, 1996).

4.4. DURACIÓN DEL CONTRATO

En el caso concreto de los contratos de trabajo para obra determinada o servicio específico, “la duración debe estar relacionada con la vigencia de la causa de la contratación temporal” (Toyama Miyagusuku, 2008).

Este tipo de contratos puede ser renovado sucesivamente, en la medida que en suma no exceda los 5 años, según lo establece el

art. 74 del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997). Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia a través de la Casación N° 1809-2004 –como precedente vinculante– dispone que el plazo máximo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico es de 8 años, basándose en el principio de razonabilidad.

En realidad, ante los excesos a los que sin duda da lugar a una controvertida situación por el legislador, en cuanto a la duración máxima de estos contratos, son las únicas respuestas coherentes que radican en profundizar en el análisis de los presupuestos habilitantes de la celebración de este contrato y en ser firme en la exigencia de su cumplimiento por parte de quienes recurren a él. Una tarea, que por cierto, compete de forma singular a los jueces y tribunales nacionales (Sanguineti Raymond, 2008).

De manera que, al incumplir con las exigencias señaladas respecto a la naturaleza del contrato de trabajo sujeto a modalidad, se estará permitiendo situaciones de fraude, pues en la práctica se estaría celebrando contratos de duración indefinida.

SUB CAPÍTULO III

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

1. DEFINICIÓN

Los contratos de trabajo a tiempo parcial son relativamente nuevos, pues ingresan a nuestra legislación, en base a la teoría flexibilizadora, como una de las alternativas para fomentar el empleo. Por lo tanto, son aquellos contratos que constituyen una relación jurídico laboral con la salvedad que en este contrato se fija una jornada menor al fijado en el contrato de trabajo a tiempo completo (durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año). Y, adoptan la forma *ad solemnitatem*, pues el acto jurídico es válido si se cumple con la formalidad que la ley determina.

Podemos sujetarnos del último párrafo del art. 4 del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), (encontrándose como única referencia expresa en la legislación) para tratar de definir el contrato a tiempo parcial, siendo así: Que los contratos a tiempo parcial de manera general no tienen restricciones para ser suscritos entre el empleador y el prestador de servicios, por lo cual, como único requisito indispensable será la celebración por escrito.

La legislación laboral respecto al contrato de trabajo a tiempo parcial es ambigua, tal y como señala el autor (Arce Ortiz, 2008), que “una de sus características más notorias y relevantes es que posee una desregulación total”. Y, por tal motivo, el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) interviene, tratando de especificar cuál es la característica principal de los

contratos de trabajo a tiempo parcial, pues “radica en la prestación menor al 50% de la jornada máxima legal (Menos de 04 horas diarias o en promedio semanal), estos contratos deben celebrarse por escrito”. Quiere decir que será menor al 50% de las 48 horas semanales en el caso de la jornada legal, sin embargo, respecto a la jornada ordinaria será menor al 50% de la jornada que disponga el empleador de acuerdo a sus necesidades.

Al mismo tiempo, para respaldar al trabajador al suscribir este tipo de contratos la Organización Internacional del Trabajo, instaura en su art. 1, lit. a) del (Convenio de la OIT N° 175 , 1994), lo siguiente: “La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”. Sin embargo, dicha definición no ha sido incorporada a nuestra legislación laboral, al no encontrarse ratificada por el Perú.

2. CARACTERÍSTICAS

2.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La reducción de la jornada a tiempo parcial es notablemente inferior, en comparación con la jornada a tiempo completo. Además, (García Granara, 2003) sostiene al respecto: “Se distinguen dos tipos de contratos a tiempo parcial, son: Aquellos con jornada inferior a cuatro horas para los cuales, existen normas de restricción a determinados beneficios laborales; y aquellos con

una jornada superior a cuatro horas, pero inferior a la que se realiza a tiempo completo”.

Al hacer una correcta interpretación de la norma en favor al trabajador, tenemos que el contrato a tiempo parcial es cuando existe una jornada menor a 4 horas diarias o en promedio semanal. Por otra parte, la fijación puede ser establecida no de forma directa por la ley, sino –conforme informa (Arce Ortíz, 2008) *“por el propio empleador en pacto con el trabajador”*, claro está, sin exceder los límites previstos en la legislación—. Ya que, estos contratos se dan como una alternativa de contratación en beneficio a las necesidades del empleador.

La problemática se origina cuando se da la oportunidad al trabajador con una jornada a tiempo parcial, de percibir la totalidad de los beneficios sociales, siempre y cuando el cálculo de su jornada sea de 4 horas diarias a más. Momento en el cual deja de ser una jornada a tiempo parcial, para pasar a tener una jornada completa. Tema que aún es desmesuradamente controvertido, al no existir una norma que precise de manera expresa el límite de la jornada laboral a tiempo parcial.

2.2. REDUCCIÓN DEL MONTO DE LA REMUNERACIÓN

Esta característica supone que, dado el tiempo empleado en la realización de labores propias de una contratación a tiempo

parcial, será proporcionalmente menor que la fijada en un contrato a tiempo completo. Por consecuencia, la remuneración será fijada en un monto menor, dada a la no realización de una jornada de trabajo completo.

2.3. EXCLUSIÓN DE ALGUNOS BENEFICIOS SOCIALES

Con la suscripción de estos contratos de trabajo suelen dejarse de percibir ciertos beneficios sociales como lo son: Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), Vacaciones y Protección contra el Despido Arbitrario (IDA).

Esta situación es permitida ya que la normatividad de cada beneficio social mencionado, determina que para percibirlos se debe de cumplir con una jornada laboral mínima de 4 horas diarias.

3. JORNADA LABORAL

Conforme ha sido ya aludido, la jornada laboral constituye el tiempo durante el cual –en forma diaria, semanal o mensual– el trabajador entrega a su empleador para el cumplimiento de determinada prestación de servicios a favor de éste (Toyama Miyagusuku, 2008). Se ha considerado, como definición a la jornada laboral que: Es el tiempo, en el que el trabajador se

encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija.

En nuestra Constitución vigente, se determina a la jornada laboral como, art. 25: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.” Luego, en el Decreto Legislativo N° 854 – Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, se establece el mismo número de horas diarias y semanal.

3.1. JORNADA LEGAL

Es la jornada establecida en la legislación laboral que rige para todos los trabajadores en general. Como ejemplo, tenemos que los trabajadores con una jornada completa pueden prestar sus servicios hasta por 48 horas semanales como máximo; o que los trabajadores con una jornada a tiempo parcial se encuentran restringidos a ciertos beneficios laborales por no cumplir más de 4 horas diarias.

3.2. JORNADA ORDINARIA

Es la jornada laboral que establece el empleador de acuerdo a sus necesidades. Como ejemplo, son los contratos con una jornada superior a las cuatro horas diarias, pero inferior a la jornada que se realiza a tiempo completo. Ya que si en una determinada

empresa, se establece que la jornada a tiempo completo es de 6 horas diarias, entonces la jornada a tiempo parcial sería menor a 3 horas diarias.

3.3. HORARIO DE TRABAJO

Es el tiempo determinado -por el empleador- de entrada y salida donde el trabajador presta sus servicios laborales. Esto implica el número de horas diarias o semanales en el cual se cumple la jornada laboral.

4. REMUNERACIÓN

Es la retribución laboral que percibe un trabajador en contraprestación por sus servicios prestados.

El concepto jurídico de “remuneración” fue antiguamente denominado “salario”. Al respecto, el art. 1 del (Convenio de la OIT N° 95, 1949), sostiene que:

“Art. 1.- La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el

trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

La remuneración o ganancia que obtiene el trabajador, es fijada por la legislación nacional –delimitado por una base mínima, Remuneración Mínima Vital (RMV)– o es fijada por acuerdo entre el empleador y el trabajador, a través de un método de cálculo; donde lo importante es, que pueda evaluarse en efectivo.

Ahora bien, cuando el servidor labore menos de cuatro horas diarias –como precisa (Obregón Sevillano, 2009)– “percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios”.

5. BENEFICIOS SOCIALES

Son todos aquellos que conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal –heterónimo– o convencional –autónimo–); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal.

Los beneficios laborales que no exigen que el trabajador tenga una jornada de 4 horas diarias a más, son los siguientes: Gratificaciones por fiestas

patrias y navidad, la asignación familiar, la participación en las utilidades (en proporción de lo laborado, según la jornada a tiempo parcial en el que se configura el trabajador), el seguro social de salud, seguro de vida, etc. Llegando a ser percibidos también por los trabajadores que han suscrito contratos de trabajo a tiempo parcial.

6. FORMALIDAD

La formalidad del Contrato a Tiempo Parcial, es que será celebrado “necesariamente” por escrito, tal como lo establece la legislación.

Según sostiene (Toyama Miyagusuku, 2008), la suscripción escrita del contrato de trabajo a tiempo parcial, comprende una “formalidad esencial que importa la observancia del requisito”. Pues tal formalidad, sirve para que el contrato de trabajo sea válido.

Luego de celebrado el contrato de trabajo a tiempo parcial de forma escrita, se tendrá que remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo-AAT, para que éste tenga conocimiento de la existencia de la celebración del mencionado contrato laboral. Por consiguiente, el contrato de trabajo a tiempo parcial será presentado (una copia) ante el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) para su efectivo registro, adjuntándose además una solicitud.

A continuación, se realizará un recuento de las características de los contratos de trabajo de Plazo Indeterminado, a Plazo Fijo (Sujetos a Modalidad, o a Plazo Determinado) y a Tiempo Parcial. Señalándose las similitudes y las resaltantes diferencias con relación a la justificación de

contratación, formalidad contractual, presentación al ministerio de trabajo, número de horas, porcentaje máximo de personal, máxima duración, beneficios laborales (o beneficios sociales), IDA (Indemnización por Despido Arbitrario), seguridad social, y salud y seguridad en el trabajo. Cabe mencionar que el contrato a tiempo parcial, tiene notorias diferencias en comparación a los demás contratos de trabajo, respecto a los beneficios

laborales y fundamentalmente en la Indemnización por Despido Arbitrario-IDA.

Cuadro 1: Resumen de las tres modalidades de contratación de personal

TEMAS	PLAZO INDETERMINADO	PLAZO FIJO	TIEMPO PARCIAL
Justificación de Contratación	<i>No</i>	<i>Sí, la causa temporal</i>	<i>No</i>
Formalidad Contractual	<i>Verbal o escrito</i>	<i>Escrito</i>	<i>Escrito</i>
Presentación al Ministerio	<i>No es necesario</i>	<i>Obligatorio</i>	<i>Obligatorio</i>

Número de Horas	<i>48 horas semanales</i>	<i>48 horas semanales</i>	<i>Menos de 4 horas (diarias o promedio semanal)</i>
Porcentaje máximo de Personal	<i>No existe</i>	<i>No existe</i>	<i>No existe</i>
Máxima Duración	<i>No existe</i>	<i>De acuerdo con cada modalidad</i>	<i>No existe</i>
Beneficios Laborales	<i>Todos los previstos en las normas legales</i>	<i>Todos menos estabilidad laboral indeterminada</i>	<i>Todos menos CTS, ida y vacaciones (7 días)</i>
IDA	<i>1.5 remuneraciones por c/año de servicios con tope de 12</i>	<i>1.5 remuneraciones por c/mes que falta para el término del contrato con tope de 12</i>	<i>No se aplica</i>
Seguridad Social (salud, pensiones, seguro de riesgo)	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>
Salud y Seguridad en el Trabajo	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>	<i>Sí</i>

Fuente: (Toyama Miyagusuku, 2008)

SUB CAPÍTULO IV

DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD

1. DEFINICIÓN

En la legislación, también se establece, la desnaturalización del contrato de trabajo sujetos a modalidad, pues supone que tales modalidades de contratación llegan a ser utilizadas para labores de distinta naturaleza. Tal hecho ocurre cuando el empleador en un intento de desligarse de sus responsabilidades para con el trabajador, opta por maniatar a sus trabajadores, al momento de la suscripción de los contratos de trabajo.

Además se pueden celebrar contratos sujetos a modalidad con una jornada laboral a tiempo parcial, así, también lo que expone el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ya que por contra, (García Granara, 2003) señala que “la contratación por tiempo parcial en el Perú tiene una regulación escasa y deficiente”.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral-LPCL en su búsqueda por lograr aparecer garantías a favor del trabajador, ha incorporado una serie de medidas con el objetivo de evitar que sus disposiciones sean empleadas en perjuicio del trabajador. Impide que prestaciones laborales que caracterizan a relaciones transitorias de trabajo sean modificadas maliciosamente en prestaciones que, materialmente, caracterizan a relaciones jurídico-laborales permanentes.

Ya que la desnaturalización se presenta cuando uno de los supuestos establecidos en la ley se encuentra evidenciada en determinados casos, o cuando se llega a verificar la falta de algún específico requisito legal.

En tal sentido, es fundamental el empleo del Principio de Primacía de la Realidad, pues al aplicar tal principio, como señala (Toyama Miyagusuku, 2008): “importa un procedimiento y una consideración probatoria”, por tanto, la desnaturalización es “la aplicación automática de los supuestos previstos en las normas legales”.

2. REGULACIÓN

La desnaturalización del contrato de trabajo ha sido reconocida por diversas legislaciones en el mundo, concretamente por la legislación laboral peruana, pues éste concepto se regula en el art. 77, inc. a, b, c, d, y en el art. 78 del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

En lo relativo al art. 77 del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), establece que los contratos de trabajo que se encuentran sujetos a modalidad, producto de su desnaturalización, “se considerarán como de duración indeterminada” en los siguientes supuestos:

“a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”

En lo realito al art. 78 de la ley laboral citada, se fija que los trabajadores permanentes que cesen “*no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese*”.

Lo cual quiere decir que, en busca de evitar que el empleador transforme la contratación fraudulentamente, éste deberá dejar transcurrir un tiempo. Dicha finalidad esta sujeta a resguardar el derecho del trabajador de ser contratado nuevamente sin perjudicar sus beneficios y el derecho a la estabilidad (por un tiempo indefinido).

3. LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON UNA JORNADA A TIEMPO PARCIAL

Como se ha venido desarrollando, es fundamental tener presente al Principio de Primacía de la Realidad, ya que si los hechos son discordes con los documentos mostrados, serán los hechos los que predominen.

Al no existir una definición legal respecto a la jornada a tiempo parcial, ha quedado éste como un modelo abierto de contratación, desligándose dos tipos de interpretaciones, según señala (García Granara, 2003): El primer tipo sería que, la jornada es inferior a 4 horas, donde existen restricciones normativas para percibir determinados beneficios laborales. Y, el segundo tipo consiste, en una jornada superior a 4 horas, pero menor a la jornada a tiempo completo (jornada típica).

(García Granara, 2003), también menciona lo siguiente: “La contratación a tiempo parcial, queda sujeta al pacto individual y a los fundamentos doctrinales que deben ser aplicados al marco constitucional de la igualdad ante la ley, y su expresión a través de la equiparación”. Sin embargo, no se evidencia una “diferenciación objetiva” (4 horas para obtener los beneficios laborales), pues “no representa una excepción concordante con las reglas constitucionales de igualdad, de equiparación o de proporcionalidad”; respecto de una acertada diferenciación entre los 2 tipos de contratación a tiempo parcial, antes mencionado.

Pues, si un trabajador a tiempo parcial labora cuatro o más horas diarias, ésto significará que el contrato de trabajo se ha desnaturalizado,

objetivamente hablando, puesto que la jornada laboral no debe ser más de 4 horas diarias.

Por lo tanto, los contratos de trabajo a tiempo parcial que han sido suscritos, según el supuesto mencionado, deberán ser considerados como una jornada a tiempo completo. Y, por tanto, repercute en la remuneración y beneficios laborales.

TÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. POBLACIÓN, MUESTRA Y UNIDAD DE ANÁLISIS

Se emplearon, entre otros, los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), correspondiente al Censo Nacional Universitario – CENAUN 2010 (realizado por la Dirección Nacional de Censos y Encuestas, Lima 2010/2011).

3.1.1. POBLACIÓN

Son 2 523 contratos de trabajo de docentes con una jornada a tiempo parcial de las tres principales universidades de la ciudad de Trujillo (UCV, UPN y UPAO).

Esta población está conforme al último Censo Nacional Universitario – (II Censo Nacional Universitario, 2010) (último censo en esta materia), se tiene una población (o universo estadístico) de Docentes Contratados con una Jornada a Tiempo Parcial de las principales universidades privadas de Trujillo, ascendente a 1 752 en la UCV, 377 en la UPN y 394 en la UPAO:

Cuadro 2: Docentes contratados con una jornada a tiempo parcial de las principales universidades privadas de Trujillo

<i>Unidades de análisis</i>	
<i>“Docentes contratados a tiempo parcial”</i>	<i>Cantidad</i>
UCV(A)	1 752
UPN(B)	377
UPAO(C)	394
Total	2 523

Fuente: (II Censo Nacional Universitario, 2010)

3.1.2. MUESTRA

Será una muestra no probabilística a criterio del investigador, de los cuales se analizarán 3 contratos de trabajo de docentes con una jornada a tiempo parcial de las tres principales universidades de la ciudad de Trujillo.

Criterio de inclusión:

El siguiente cuadro recoge 1 contrato de trabajo sujeto a plazo determinado con una

jornada a tiempo parcial por cada universidad (UCV, UPN y UPAO) que, en físico, fueron suscritos por los docentes, y que constituyen objeto de análisis en la presente investigación. Porque, basta que un contrato demuestre la desnaturalización para evidenciar que no es correcta la jornada laboral.

Cuadro 3: Contratos analizados de los docentes con una jornada a tiempo parcial de las principales universidades privadas de Trujillo

<i>Unidades de análisis</i>	
<i>“Contratos de trabajo a plazo determinado con una jornada a tiempo parcial de los docentes”</i>	<i>Cantidad</i>
UCV(A)	1
UPN(B)	1
UPAO(C)	1
Total	3

Fuente: Elaboración propia

3.1.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

Los contratos de trabajo de los docentes con una jornada a tiempo parcial de las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo del periodo 2011 – 2013.

3.2. MATERIAL, MÉTODO Y PROCEDIMIENTO

3.2.1. MATERIAL

- a. Material bibliográfico y hemerográfico.

3.2.2. MÉTODO

3.2.2.1. ANALÍTICO SINTÉTICO

Utilizados al momento del procesamiento de toda la información recopilada a través de una variada documentación, durante la primera etapa del proyecto, la misma que una vez seleccionada se catalogó y se extrajeron los temas más relevantes respecto de la formulación del problema, hipótesis y objetivos. (Ruiz, 2007).

3.2.2.2. INDUCTIVO DEDUCTIVO

Estos métodos se han empleado en la investigación durante la elaboración de las interpretaciones de la ley laboral y la elaboración de recomendaciones que pueden proponerse a partir de ésta y en función de la metodología general del presente estudio: la teoría proteccionista del derecho laboral. (Ruiz, 2007)

3.2.2.3. HISTÓRICO FILOLÓGICO

Fue utilizado a lo largo de la presente tesis, como en el momento de hallar las fuentes del derecho laboral y se empleó para el desarrollo del marco teórico. (Ramírez González, 2004)

3.2.3. PROCEDIMIENTO

- Primero: Se realizó la planificación y organización de la búsqueda de datos que respaldan la problemática planteada.
- Segundo: Se prosiguió con la recolección de datos como lo son las encuestas, entrevistas, etc.
- Tercero: Se analizaron los contratos de trabajo, suscritos por los docentes, a tiempo parcial. Muestra no probabilística expuesta en la tesis.

- Cuarto: Se procedió con la construcción de los instrumentos de la recolección de datos, fichas, cuestionarios, guía de análisis del contenido, contratos, etc.
- Quinto: Se pasó a redactar el marco teórico con la más acertada bibliografía.
- Sexto: Se analizaron y discutieron los resultados para confirmar la hipótesis, con aplicación de los datos estadísticos.
- Séptimo: Se formularon las conclusiones en armonía con la hipótesis.
- Octavo: La redacción final del informe.

3.3. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN

No experimental o descriptivo – transversal.

3.4. TÉCNICAS

Entrevista

Análisis bibliográfico

Análisis de la ley

Análisis de casos

3.5. INSTRUMENTOS

Ficha de entrevista

Ficha bibliográfica

La ley

Los contratos de los docentes universitarios con una jornada a tiempo parcial

TÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Caso 1: Contrato de trabajo del docente con una jornada a tiempo parcial de la “Universidad César Vallejo S.A.C. - UCV” (Anexo 4)

RESUMEN

El contrato de trabajo se titula: CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO A TIEMPO PARCIAL, en dicho contrato se estipula lo siguiente: que será extendido por triplicado, conformado de acuerdo a lo prescrito por los arts. 4 (párrafo final), 72 y 73 del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), con los datos completos de la Universidad César Vallejo S.A.C., más los datos del docente, quienes suscriben el contrato fijando los siguientes términos y condiciones: En la Cláusula Primera expresan la causalidad objetiva de la contratación, correspondiente al semestre académico “2011-I”; en la Cláusula Tercera, se determina la duración desde el 01 de abril de 2011 hasta el 17 de julio de 2011, agregándose además que la duración o el plazo podrá renovarse por acuerdo mutuo de las partes; la Cláusula Cuarta y Quinta, señalan la jornada y remuneración laboral del docente, respectivamente, que serán de 25 horas semanales, percibiendo S/. 20.00 (veinte con 00/100 Nuevos Soles) por hora efectivamente dictada y será cancelada de forma mensual; según la Cláusula Séptima, el docente percibirá todos los beneficios laborales; y por último, en la Cláusula Octava se especifica que la prestación de servicios del docente se desarrolla por un plazo fijo a tiempo parcial.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En el contrato de trabajo de la UCV se establecen una suma de cláusulas, siendo el objetivo principal del desarrollo de la tesis, evidenciar si lo estipulado, específicamente respecto a la jornada laboral, remuneración y beneficios laborales, se da de una manera adecuada:

- **Jornada laboral:**

Se ubicará en la cláusula cuarta del contrato, refiriéndose a las 25 horas semanales, y en la cláusula octava del contrato, refiriéndose al tipo de jornada que será a tiempo parcial.

La problemática se plantea de la forma siguiente: Como *Primera Posición*, tenemos que, el régimen de dedicación de los docentes en condición de contratados cumplen con un jornada laboral menor a las 24 horas semanales según el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), encargada de inspeccionar que las jornadas de trabajo sean correctas según su tipo o modalidad de contratación. Pues, a lo referente a la jornada laboral del contrato a tiempo parcial, exponen que deberá ser “menor al 50% de la jornada máxima legal”.

Sin embargo, tenemos como *Segunda Posición*, que existe una disposición que señala que la jornada a tiempo completo de los docentes de universidades privadas es de 40 horas semanales, que tratándose de jornadas a tiempo parcial serán menor de 20 horas semanales. Por lo tanto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos con una jornada a

tiempo parcial que sobrepasen las 20 horas académicas semanales, estarán desnaturalizados y serán considerados como contratos de duración indeterminada. Tal como lo expresa el art. 77, inc. d del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997): “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

Para tal caso se llegó a entrevistar al Dr. (Saldarriaga Medina, 2013), Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de La Libertad, quien expone lo siguiente (Anexo 3): *“Los contratos de trabajo de los docentes con una jornada a tiempo completo es de 40 horas semanales, por ende, el régimen de dedicación a tiempo parcial o part time equivale a ser menos de 20 horas semanales. Por lo tanto, cualquier contrato de trabajo con una jornada laboral de 21 horas semanales a más se ha desnaturalizado. Ya que, los contratos de trabajo de los docentes de universidades tanto públicas como privadas tienen un régimen especial –de cierta forma–, pese a que están sujetos a la legislación laboral de la actividad privada”.*

- **Remuneración:**

El docente percibirá S/. 20.00 Nuevos Soles, por hora efectivamente dictada, la cual es impuesta de acuerdo al nivel o grado académico del docente, de acuerdo al régimen académico que en este caso es a tiempo parcial. Por lo tanto su remuneración es proporcional a las horas trabajadas.

Debe de tenerse en cuenta que, el contrato de trabajo suscrito por el docente y la universidad, se sobre pasa del límite máximo. Ya que, el docente al tener un régimen de dedicación a tiempo parcial (laborando 25 horas semanales), en realidad se debería ubicar dentro de la jornada laboral a tiempo completo, debiéndose incrementar la remuneración.

- **Beneficios Sociales:**

De acuerdo al régimen de dedicación que es a tiempo parcial, no se deberían gozar de todos los beneficios, como las Vacaciones (de 30 días), la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la Indemnización de Despido Arbitrario (IDA). Sin embargo, al sobrepasarse las 20 horas semanales, estará acorde la aplicación de los arts. 11 y 12 del Reglamento (Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, 1996).

No obstante, se logró entrevistar a algunos docentes en condición de contratados (reservándose sus identidades) de la Universidad César Vallejo S.A.C., con la finalidad de que expresen su conformidad con la percepción de todos los beneficios sociales que la universidad les otorga. Por lo cual, la mayoría de ellos, señalaron lo siguiente (Anexo 3): “Que no están conforme con todos los beneficios sociales que les confiere la universidad, puesto que, la universidad omite otorgarles la *Asignación Familiar*, pese a que han presentado la documentación requerida para demostrar la tenencia de hijos”.

Tal situación no se encuentra estipulada en el contrato de trabajo suscrito, no obstante, para evidenciar la omisión se aplicará el principio de primacía de la realidad.

Caso 2: Contrato de trabajo del docente a tiempo parcial de la “Universidad Privada del Norte S.A.C. - UPN” (Anexo 5)

RESUMEN

El contrato de trabajo se titula: CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO, en dicho contrato se estipula lo siguiente: los datos completos de la Universidad Privada del Norte S.A.C., más los datos del docente, quienes suscriben el contrato fijando los siguientes términos y condiciones: En la Cláusula Primera expresan la causalidad objetiva de la contratación; en la Cláusula Segunda, se indica la condición laboral que es como docente contratado; la Cláusula Cuarta, define el régimen de dedicación que es a tiempo parcial de acuerdo al art. 4 del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), y la vigencia del contrato desde el 26 de marzo de 2012 hasta el 21 de julio de 2012; en la Cláusula Quinta, el docente al tener una jornada que sobrepasa las 20 horas semanales, podrá gozar de todos los beneficios sociales, además de los incentivos que la universidad pueda otorgarle; el presente contrato se encuentra dispuesto por el *Manual del Docente*, determinado en la Cláusula Sexta; la Cláusula Décima, establece que el docente percibirá S/. 21.40 (veintiuno con 40/100 Nuevos Soles) por hora efectivamente dictada, determinándose que la universidad “queda en potestad de incrementar en cualquier oportunidad y por decisión unilateral, la remuneración del docente en atención a su rendimiento” y que “de los montos percibidos se deducirán las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la Ley”, que le son aplicables.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En el contrato de trabajo de la UPN se establecen una suma de cláusulas, siendo el objetivo principal del desarrollo de la tesis, evidenciar si lo estipulado, específicamente respecto a la jornada laboral, remuneración y beneficios laborales, se da de una manera adecuada:

- **Jornada laboral:**

Se ubicará en la Cláusula Cuarta del contrato, el régimen de dedicación del docente, el cual, es a tiempo parcial. No se especifica en el contrato las horas que es docente laborará, sin embargo bajo el principio de primacía de la realidad, el docente tuvo una jornada laboral de 35 horas semanales; ya que su prestación de servicios no sólo era efectuada a nivel de pregrado, sino también para postgrado.

Se plantea la misma problemática mencionada en el Caso 1, referente a las distintas posiciones que se presentan respecto a este tema. Esto quiere decir que aun ubicándonos en la primera posición o en la segunda posición, se estaría incurriendo en fraude, y por ende, se habrá desnaturalizado el contrato de trabajo. Consiguientemente, el aludido contrato de trabajo suscrito por la Universidad Privada del Norte S.A.C., al otorgar una jornada laboral a tiempo parcial de 35 horas académicas semanales al docente, habrá sido desnaturalizado considerándose como contrato de duración indeterminada. Tal como lo expresa el art. 77, inc. d) del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

- **Remuneración:**

Según la Cláusula Cuarta y Décima del contrato, se establece que el docente se encuentra con un régimen de dedicación a tiempo parcial, y que percibirá la suma de S/. 21.40 Nuevos Soles, por hora efectivamente dictada (impuesta acorde al nivel o grado académico del docente); además la Cláusula Décima del contrato, señala que la remuneración será deducida de acuerdo a las aportaciones del docente y se le descontará los tributos que estén regulados.

El docente al contar con una jornada laboral de 35 horas semanales, encaja dentro del régimen de dedicación a tiempo completo, debiéndose incrementar y reconocerse la remuneración en el presente contrato.

- **Beneficios Sociales:**

De acuerdo al régimen de dedicación que es a tiempo parcial, no se deberían gozar de todos los beneficios, como las Vacaciones (de 30 días), la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la Indemnización de Despido Arbitrario (IDA). Sin embargo, al sobrepasarse las 20 horas semanales, estará acorde la aplicación de los arts. 11 y 12 del Reglamento (Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, 1996).

También se llegó a encuestar a determinados docentes (de forma confidencial), quienes aportaron con información(a manera de reclamos), que no cuentan con *Vacaciones*, puesto que, por la naturaleza del contrato a tiempo parcial no les corresponden a los docentes (Anexo 3). La Universidad descarta otorgar el aludido beneficio laboral, pese que la jornada laboral en la práctica es a tiempo completo.

La situación señalada se hará notablemente evidente con la aplicación del principio de primacía de la realidad.

Caso 3: Contrato de trabajo del docente a tiempo parcial de la “Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO” (Anexo 6)

RESUMEN

El contrato de trabajo se titula: CONTRATO DE PROFESOR UNIVERSITARIO A PLAZO DETERMINADO - TIEMPO PARCIAL, en dicho contrato se estipula lo siguiente: Que será extendido por triplicado, con los datos completos de la Universidad Privada Antenor Orrego, más los datos del docente, quienes suscriben el contrato fijando los siguientes términos y condiciones: En la Cláusula Primera, se señala que la universidad se rige por la Constitución, la Ley Universitaria N° 23733, y del Estatuto; en la Cláusula Segunda, expresan la causalidad objetiva de la contratación, correspondiente al semestre académico “2013-I”, y el plazo de vigencia del contrato desde el 18 de marzo de 2013 hasta el 18 de julio de 2013; la Cláusula Quinta, señala la remuneración laboral del docente, que será de S/. 85.00 (ochenta y cinco con 00/100 Nuevos Soles) por el número de horas semanal/mensual de acuerdo a la programación académica del docente; según la Cláusula Sexta, especifica que el contrato se suscribe “dentro del régimen especial del contrato de trabajo de profesor universitario, regulado por los arts. 175, 195 a 198, 208 a 212, 224, 227 y 233 a 239 del Estatuto de la Universidad”; en la Cláusula Séptima, se determina que el docente

se rige por la legislación laboral común, estableciéndose que el docente percibirá todos los beneficios laborales siempre y cuando este sujeto al requisito de jornada mínima que es de 20 horas semanal/mensual.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En el contrato de trabajo de la UPAO se establecen una suma de cláusulas, siendo el objetivo principal del desarrollo de la tesis, evidenciar si lo estipulado, específicamente respecto a la jornada laboral, remuneración y beneficios laborales, se da de una manera adecuada:

- Jornada laboral:

La Jornada Laboral del docente no se ubica en ninguna cláusula dentro del contrato de trabajo suscrito por la Universidad, pues los horarios se organizan en un sistema aparte, llamado “*Sistema UPAO.Net*”. Basándonos en el Principio de Primacía de la Realidad, el docente ha laborado 26 horas semanales, pasándose del límite máximo de la correcta jornada laboral a tiempo parcial.

Por lo tanto, el contrato ha sido desnaturalizado, fundamentándose en las posiciones siguientes: La *Primera Posición*, sería cuando la jornada laboral del contrato a tiempo parcial es “menor al 50% de la jornada máxima legal”, según es establecida por el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). Como *Segunda Posición*, tenemos que la jornada laboral de los docentes a tiempo completo es de 40 horas semanales, y que la jornada laboral a

tiempo parcial sería menor a las 20 horas semanales. Tal, y como sustenta también el Dr. (Saldarriaga Medina, 2013), Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de La Libertad, reforzando la segunda posición planteada y antes mencionada (en los Casos 1 y 2) (Anexo 3).

Esto quiere decir que aun ubicándonos en la primera posición o en la segunda posición, se estaría incurriendo en fraude, y por ende, el aludido contrato de trabajo suscrito por la Universidad Privada Antenor Orrego, al otorgar una jornada laboral a tiempo parcial de 26 horas académicas semanales al docente, habrá sido desnaturalizado considerándose como contrato de duración indeterminada. Tal como lo expresa el art. 77, inc. d del (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

Luego que, para reforzar la investigación, se llegó a entrevistar cerca de 30 docentes de diferentes carreras en el mes de abril (semestre 2013-I). Docentes, que también, prefirieron continuar en el anonimato. Lográndose obtener como resultado, respecto a los docentes en condición de contratados con una jornada laboral a tiempo parcial, lo siguiente (Anexo 3): **15** docentes laboran de **20 horas semanales a más**, **04** docentes laboran de **28 a 30 horas semanales**; y por último, como situación alarmante, **02** es el número de docentes que tienen una jornada laboral de **35 horas semanales**. Por la entrevista realizada a los docentes al haber arrojado los presentes resultados, motivó razonablemente, a prestar atención en la forma de cómo las universidades interpretan la definición de los contratos de trabajo con una jornada laboral a tiempo parcial.

Por tal motivo, con la entrevista que se realizó al Dr. (Saldarriaga Medina, 2013) en alusión al número de docentes que tienen una jornada laboral

hasta por 35 horas semanales con un régimen de dedicación a tiempo parcial, es cuando él expresa su desacuerdo al respecto, detallando que *“la mayoría de universidades privadas siempre recaen en la misma situación, ya sea por descuido o en beneficio de sus propios intereses”* (Anexo 3).

- **Remuneración:**

Según la Cláusula Quinta del contrato, el docente percibirá la suma de S/. 85.00 Nuevos Soles, semanal/mensual, la cual, es impuesta de acuerdo al nivel o grado académico del docente, y de acuerdo al régimen académico - que en este caso- es a tiempo parcial.

Debe de tenerse en cuenta que, la naturaleza de la jornada laboral a tiempo parcial del docente es alterada. Ya que, se puede observar el exceso de horas realizadas como son las 26 horas semanales, por lo tanto, tal situación encaja dentro de un régimen de dedicación a tiempo completo; y en consecuencia se debería incrementar y reconocer la remuneración en el presente contrato.

Con la entrevista realizada a determinados docentes (Anexo 3), se les llegó a preguntar si estaban de acuerdo con la remuneración que percibían, obteniendo como resultado que la mayor parte del grupo se mostró disconforme.

- **Beneficios Sociales:**

De acuerdo al régimen de dedicación que es a tiempo parcial, no se deberían gozar de todos los beneficios, como las Vacaciones (de 30 días), la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la Indemnización de

Despido Arbitrario (IDA). Sin embargo, al sobrepasarse las 20 horas semanales, estará acorde la aplicación de los arts. 11 y 12 del Reglamento (Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, 1996).

Por la entrevista realizada a determinados docentes, se les preguntó si estaban de acuerdo con los beneficios sociales que les son otorgados. Obteniéndose como resultado (Anexo 3): Que la mayor parte del grupo se encuentra conforme con los beneficios sociales, ya que ellos perciben la totalidad de éstos.

- **Según lo establecido en el contrato respecto al Estatuto de la Universidad:**

La modalidad de contratación del docente, conforme se consigna, es a “Plazo Determinado”; luego la Cláusula Segunda del contrato establece que el docente es requerido en calidad de *Profesor Universitario Contratado*, dado a que su labor académico es temporal, valiéndose del art. 196, inc. a) del Estatuto de la Universidad. Sin embargo, acudiendo al Estatuto se puede observar que contiene 101 artículos, deviniendo en inexistente el art. 196; se acudió luego al Reglamento Docente, de Grados y Títulos y el art. aludido hace referencia al título profesional de licenciado.

En la Cláusula Sexta del contrato, se determina que el docente se encuentra dentro del Régimen Especial del Contrato de Trabajo de Profesor Universitario, regulado por los arts. 44, 47, 49 y 54 de la (Ley N° 23733, 1983), y por los arts. 175, 195 a 198, 208 a 212, 224, 227 y 233 a 239 del Estatuto de la Universidad; resultando idóneo indicar reiteradamente que el Estatuto no contiene más de 101 artículos. No obstante, el Reglamento de

Docentes, de Grados y Títulos, en sus artículos 175, 195 a 198, 208 a 212, no hace referencia de algún modo sobre la contratación del docente. Empero, respecto a los arts. 224, 227 y 233 a 239 sí corresponden al docente en condición de contratado pero, también en la condición de ordinario.

El art. 233 señala lo siguiente: “Según el régimen de dedicación a la Universidad los Profesores Ordinarios pueden ser: a) Dedicación exclusiva, cuando tienen como única actividad ordinaria remunerada la que prestan a la Universidad. b) Tiempo Completo cuando dedican cuarenta (40) horas semanales de su tiempo y actividad a las tareas académicas indicadas en el art. 213 del presente Reglamento. c) Tiempo parcial, cuando dedica a las tareas académicas indicadas un tiempo menor que el indicado en el inciso anterior”. Cabe decir, al señalarse expresamente que “la universidad y el docente dejan establecido que el contrato se suscribe” de acuerdo a los artículos señalados (art. 233), se confirma que el régimen de dedicación a tiempo completo es de 40 horas semanales tanto para los docentes ordinarios, como para los docentes que se encuentran en condición de contratados.

Cuadro 4: Resumen de los resultados de los contratos de trabajo suscritos entre los docentes y las 3 principales universidades privadas de la ciudad de Trujillo

	CASO I (UCV)	CASO II (UPN)	CASO III (UPAO)
Jornada Laboral	X	X	X
Remuneración	X	X	X
Beneficios Sociales	X	X	✓

Fuente: Elaboración propia

TÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afecta como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo, aceptándose la hipótesis de investigación.

2. La jornada laboral a tiempo parcial estipulado en los contratos de trabajo a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato de los docentes “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO, es inadecuada, ya que no existe claridad en la delimitación de la jornada a tiempo parcial.

3. Al establecerse de una manera inadecuada la jornada a tiempo parcial, ésta repercute también en la remuneración y beneficios sociales.

RECOMENDACIONES

1. Realizar contratos de trabajo a tiempo parcial menor a las 24 horas semanales como jornada ordinaria.
2. Suscribir contratos de trabajo a tiempo completo cuando la jornada sea a partir de 24 horas semanales.
3. Reconocer a los docentes, que laboren más de 24 horas, una remuneración equivalente a los docentes con un régimen de dedicación a tiempo completo.
4. Recomendar a las universidades privadas no suscribir contratos de trabajos sujetos a modalidad a tiempo parcial cuando, el docente labore de 20 horas a más, porque al reconocerle todos los beneficios laborales, también se le estará reconociendo la Indemnización por Despido Arbitrario (IDA); circunstancia que es acorde sólo con los docentes con un régimen de dedicación a tiempo completo, y va contra la naturaleza del contrato de trabajo a tiempo parcial.

PROPUESTA

La modificación del Artículo 4 del Decreto legislativo N° 728.

- Artículo actual:

“Artículo 4.- Elementos esenciales del contrato de trabajo. Plazo y formalidad. En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.”

Propuesta:

- Artículo 4.-... También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial, **siempre y cuando no supere el 50% de la jornada ordinaria.**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Convenio de la OIT N° 95. (1 de Julio de 1949). *Convenio sobre la Proteccion del Salario*. Ginebra.
- Ley N° 23733. (17 de Diciembre de 1983). *Ley Universitaria*. Lima, Perú.
- Convenio de la OIT N° 175 . (24 de Junio de 1994). *Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial* . Ginebra.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 728. (26 de Enero de 1996). *Reglamento de Ley de Fomento al Empleo - Aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR*. Lima - Perú.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (27 de Marzo de 1997). *Téxto Único Ordenado del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*. Lima - Perú.
- II Censo Nacional Universitario*. (2010). Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI: <http://desa.inei.gob.pe/cenaun/redatam/?id=ResultadosCensales>
- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Desafíos y Deficiencias*. (1º ed.). Lima - Perú: Palestra Editores.
- Arce Ortíz, E. G. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima - Perú: Palestra Editores.
- Cabanellas De La Torre, G. (1964). *Tratado de Derecho Laboral - Tomo I, Contrato de Trabajo (Parte General)* (2º ed., Vol. 1). Buenos Aires: Bibliográfica Omeba.
- Elgueta Navarro, J. (1981). Derecho Laboral y Proteccionismo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, N° 5, 277 - 288.
- Ermida Uriarte, O. (2000). Globalizacion y Relaciones Laborales. *Relaciones de Trabajo*, 1 - 17.
- García Granara, F. (2003). El contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de Ley General del Trabajo. *Laborem N° 3 - Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 145.

- García Granara, F. (2003). El contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de Ley General del Trabajo. *Laborem N° 3 - Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 154.
- García Granara, F. (2003). El Contrato a Tiempo Parcial en el Anteproyecto de Ley General del Trabajo. *Laborem N° 3 - Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 145-165.
- Gómez Valdez, F. (2000). *El Contrato de Trabajo: Parte Modal, Especial y Atípica*. Lima - Perú: San Marcos.
- Gutiérrez Pantoja, G. (1986). La Hermenéutica Como Método. En *Metodología de las Ciencias Sociales II* (págs. 57 - 89). México.
- Ibarra, E. (Enero - Abril de 2002). La "Nueva Universidad" en México: Transformaciones Recientes y Perspectivas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 7(14), 75 - 105.
- Mansueti, H. R. (2001). *La Flexibilidad Laboral*. Recuperado el 6 de Mayo de 2013
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). Recuperado el 27 de Diciembre de 2012, de ¿Qué es un contrato a tiempo parcial?:
http://www.trabajo.gob.pe/mostrarTemaSNIL.php?__page=3&codTema=0&tip=20
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). Recuperado el 27 de Diciembre de 2012, de Sistema de Contratos y Convenios:
<http://www.mintra.gob.pe/mostrarServicios.php?codServicios=32>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). Recuperado el 27 de Diciembre de 2012, de Registro de Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad:
<http://www.mintra.gob.pe/mostrarTupa.php?codTupa=38&tip=25>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). Recuperado el 27 de Diciembre de 2012, de Registro de Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial:
<http://www.mintra.gob.pe/mostrarTupa.php?codTupa=37&tip=25>
- Obregón Sevillano, T. (Agosto de 2009). El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial. *Actualidad Empresarial, N° 188*, VI-3.
- Ramírez González, A. (2004). *Metodología de la Investigación Científica*. (P. U.-P.-S. Bogotá, Editor) Recuperado el 21 de febrero de 2014, de
<http://www.javeriana.edu.co/ear/ecologia/documents/ALBERTORAMIREZMETODOLOGIADELAINVESTIGACIONCIENTIFICA.pdf>

- Reyes Sánchez, L. E. (2007). La Universidad y el Decreto Legislativo 882. *Pueblo Continente*, 39 - 50.
- Ruiz, R. (2007). *El Método Científico y Sus Etapas*. Recuperado el 13 de Febrero de 2013, de <http://www.aulafacil.com/cursosenviados/Metodo-Cientifico.pdf>
- Saldarriaga Medina, J. M. (Junio de 2013). Entrevista al Dr. José Miguel Saldarriaga Medina. (D. R. Ponce Noriega, Entrevistador)
- Sanguineti Raymond, W. (2008). *Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada* (2° ed.). Lima - Perú: Gaceta Jurídica.
- Sisto Campos, V. (Octubre de 2005). *Flexibilización Laboral de la Docencia Universitaria y La Gestión de la Universidad Sin Órganos. Un Análisis desde la Subjetividad Laboral del Docente en Condiciones de Precariedad*. Recuperado el 12 de Febrero de 2013, de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/lbecas/espacio/Campos.pdf>
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral*. Lima - Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Ugarte González, J. (Marzo de 2009). Los Contratos Sujetos a Modalidad o de Plazo Fijo. *Actualidad Empresarial N° 179*, V-1 y V-2.
- Vilela Espinosa, A. (2008). Reflexiones sobre el Tratamiento de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad en el Perú. En A. P. Trabajo, *Relaciones Laborales en el Mundo 43 Estudios en Homenaje al Profesor Luis Aparicio Valdez de sus amigos profesores e investigadores de los cinco continentes* (págs. 331 - 340). Lima - Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley E. I.R.L.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: 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 la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Cómo los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afectó la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013?	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar cómo los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afectó la jornada laboral de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Analizar los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013.	<p>Los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato afectan como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013.</p> <p>VARIABLES</p> <p>VARIABLE UNO:</p> <p>Los contratos de trabajo a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Correlación o Causal</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental - transversal</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Unidad de análisis:</p> <p>Los contratos de docentes a tiempo parcial de las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo del periodo 2011 – 2013.</p>

	<p>2. Evaluar la jornada laboral en los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato de los docentes “contratados” en las universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013.</p> <p>JUSTIFICACIÓN</p> <p>Teórica:</p> <p>La presente investigación encuentra su justificación teórica en la teoría del proteccionismo, apunta a la tutela del trabajador docente de las principales universidades privadas de Trujillo, particularmente en lo relativo a la contratación de profesores, sujetos a contratos con una jornada a tiempo parcial.</p> <p>Práctica:</p> <p>La presente investigación encuentra una justificación práctica en la medida que se contribuirá a comprender por qué un procedimiento de desnaturalización de un contrato laboral sólo redundará en la afectación de los derechos laborales de los trabajadores concernidos.</p>	<p>VARIABLE DOS</p> <p>La afectación como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes “contratados” de las universidades UCV, UPN y UPAO.</p>	<p>Población:</p> <p>Son 2 523 contratos de docentes a tiempo parcial de las tres principales universidades de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Muestra:</p> <p>Se analizarán 3 contratos de docentes con una jornada a tiempo parcial de las tres principales universidades de la ciudad de Trujillo.</p> <p>TÉCNICAS INSTRUMENTOS E</p> <p>Entrevista Análisis bibliográfico Análisis de la ley Análisis de casos</p> <p>Ficha de entrevista Ficha bibliográfica La ley</p>
--	---	--	---

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<p>Los contratos de trabajo a plazo determinado y las condiciones que fija el respectivo contrato.</p>	<p>Son aquellos celebrados entre la universidad y el docente donde ellos consienten estar obligados entre sí, ya que la universidad otorgará una remuneración a cambio de los servicios académicos prestados por el docente, por un tiempo determinado y con una jornada laboral a tiempo parcial.</p>	<p>Tiempo determinado</p>	<p>Esta medido por el tiempo que dura el contrato y por la actividad que se realiza</p>	<p>Contrato por semestre académico</p>
		<p>Jornada laboral a tiempo parcial</p>	<p>Las horas que debe trabajar el docente como tiempo parcial</p>	<p>Mitad de un tiempo completo</p>
<p>La afectación como causal de desnaturalización de la jornada laboral de los docentes “contratados” de las universidades UCV, UPN Y UPAO.</p>	<p>Son algunos de los requisitos esenciales estipulados en el contrato de trabajo suscrito por la universidad y el docente. Respecto a la jornada laboral, se acordarán las horas que serán efectuadas por el docente; respecto a la remuneración se determinará cuál es el valor monetario que percibirá el docente en contraprestación por los servicios académicos prestados; y en lo relativo beneficios sociales, se señalará si el docente podrá percibirlos en su totalidad, de acuerdo al régimen de dedicación que tenga el docente (jornada laboral).</p>	<p>Jornada laboral</p>	<p>Las horas que serán efectuadas por el docente</p>	<p>Menos de 24 horas a la semana</p>

ANEXO 3
ENTREVISTAS TRANSCRITAS

ENTREVISTA AL DR. JOSÉ MIGUEL SALDARRIAGA MEDINA^(*)

* (JUEZ SUPERNUMERARIO DEL PRIMER
JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE LA LIBERTAD)

1) ¿Cuál es la jornada laboral a tiempo completo y a tiempo parcial de los docentes de las universidades privadas?

Rpta.- Los contratos de trabajo de los docentes con una jornada a tiempo completo es de 40 horas semanales, por ende, el régimen de dedicación a tiempo parcial o part time equivale a ser menos de 20 horas semanales. Por lo tanto, cualquier contrato de trabajo con una jornada laboral de 21 horas semanales a más se ha desnaturalizado. Ya que, los contratos de trabajo de los docentes de universidades tanto públicas como privadas tienen un régimen especial -de cierta forma-, pese a que están sujetos a la legislación laboral de la actividad privada.

2) ¿Los contratos de trabajo son suscritos una sola vez desde el inicio, o por cada nuevo semestre académico?

Rpta.- Son suscritos por cada nuevo semestre académico.

3) ¿Los contratos de trabajo que se suscriben en la práctica son registrados en el MINTRA?

Rpta.- Sí, todas las universidades están obligadas a registrar. En la práctica sí cumplen con éste requisito.

4) ¿Qué opina sobre las universidades privadas, que suscriben contratos con un régimen de dedicación a tiempo parcial, donde los docentes laboran hasta por 35 horas semanales?

Rpta.-Estoy en desacuerdo, ya que tal situación es ilegal. Sin embargo, la mayoría de universidades privadas siempre recaen en la misma situación, ya sea por descuido o en beneficio de sus propios intereses.

**ENTREVISTA A DOCENTES CONTRATADOS DE LA “UCV”, “UPN” Y
“UPAO”**

RESPECTO A LA UCV:

1) ¿Están conforme con la percepción de todos los beneficios sociales que la universidad les otorga?

Rpta.- No estamos conforme con todos los beneficios sociales que nos confiere la universidad, puesto que, la universidad omite otorgarnos la *Asignación Familiar*, pese a que hemos presentado la documentación requerida para demostrar la tenencia de hijos.

RESPECTO A LA UPN:

2) ¿Están conforme con la percepción de todos los beneficios sociales que la universidad les otorga?

Rpta.- No estamos conforme, porque no contamos con nuestras respectivas *Vacaciones*, puesto que, porque tenemos una contratación a tiempo parcial.

RESPECTO A LA UPAO:

1) ¿Están de acuerdo con la remuneración que perciben?

Rpta.- No disconforme con las remuneraciones que la universidad nos otorga.

2) ¿Están conforme con la percepción de todos los beneficios sociales que la universidad les otorga?

Rpta.- Estamos satisfechos con los beneficios sociales, ya que nosotros percibimos la totalidad de éstos.

UNIVERSIDAD	N° DE DOCENTES	FECHA DE INGRESO A LA DOCENCIA	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	JORNADA LABORAL (SEMANAL)	CARGO ADMINISTRATIVO
UCV	5	1996 - 2011	<i>Sujeto a modalidad (tiempo parcial)</i>	20 - 26	No
	2	2005 - 2012		28 - 30	
	1	2008		36	
UPN	3	2006 - 2010	<i>Sujeto a modalidad (tiempo parcial)</i>	20 - 24	No
	1	2011		28	
	1	2012		35	
UPAO	15	1992 - 2004	<i>Sujeto a modalidad (tiempo parcial)</i>	20 - 26	No
	4	2008 - 2010		28 - 30	
	2	2004 - 2010		35	

ANEXO 4

**CONTRATO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
(UCV)**

ANEXO 5

**CONTRATO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.
(UPN)**

ANEXO 6

**CONTRATO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORREGO
(UPAO)**

ANEXO 7

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

VALIDACIÓN DE PROPUESTA DE TESIS

La modificación del Artículo 4 del Decreto legislativo N° 728.

- Artículo actual:

“Artículo 4.- Elementos esenciales del contrato de trabajo. Plazo y formalidad. En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.”

Propuesta:

- Artículo 4.-... También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial, **siempre y cuando no supere el 50% de la jornada ordinaria.**




JOSE MIGUEL SaldARRIAGA MEDINA
JUEZ SUPERNUMERARIO
Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Trujillo
Corte Superior de Justicia de La Libertad

Trujillo, 19 de mayo de 2014.

Bach. DIANA R. PONCE NORIEGA
INVESTIGADOR

Dra. ENA C. OBANDO PERALTA
ASESORA

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO A TIEMPO PARCIAL

Conste por el presente documento que se extiende por triplicado, **EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A PLAZO FIJO A TIEMPO PARCIAL**, de conformidad con los arts. 4 pfo. final 72 y 73 del T.U.O. del D. Leg. N° 728 — Ley de Productividad y Competitividad Laboral — aprobado por el D.S. N° 003-97 TR, que celebran de una parte, LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C, con RUC N° 20164113532, con domicilio en Av. Larco cuadra 17 de esta Ciudad, debidamente representada por el Director de Recursos Humanos -----, identificado con DNI. N° -----, a quien adelante se le denominará "LA UNIVERSIDAD", y de otra parte,----- identificado con DNI. N° ----- y con domicilio en ----- de esta Ciudad, a quien en adelante se le denominará "**EL DOCENTE**"; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO.- "LA UNIVERSIDAD" necesita cubrir los requerimientos de recursos humanos de servicios específicos para el desarrollo de sus actividades académicas correspondientes al semestre académico 2011-I.

SEGUNDO.- En virtud del presente documento, "LA UNIVERSIDAD" contrata a plazo fijo bajo la modalidad indicada en el encabezamiento de este documento, los servicios de "EL DOCENTE" para que realice las labores propias y complementarias del dictado de clases en las asignaturas ----- que se le asigne de acuerdo a su experiencia profesional, en razón de las causas objetivas precisadas en la cláusula anterior.

TERCERO.- El plazo de vigencia del presente contrato se inicia el 01 DE ABRIL DE 2011 y culmina el 17 DE JULIO DE 2011, tiempo estimado para cubrir las necesidades a que se hace referencia en la Cláusula Primera. El expresado plazo podrá renovarse por acuerdo mutuo de las partes.

CUARTO.- "EL DOCENTE" cumplirá la jornada laboral de 25 horas semanales y según horario que establecerá "LA UNIVERSIDAD" el que será asignado por el DECANO (A) DE LA FACULTAD DE DERECHO, conforme con el cronograma académico.

QUINTO.- "EL DOCENTE" percibirá como remuneración la suma de **S/. 20.00 (VEINTE CON 00/100) NUEVOS SOLES** por hora efectivamente dictada, la misma que se cancelará en forma mensual.



SEXTO.- "EL DOCENTE" se obliga a cumplir con sus labores conforme los establecen los dispositivos legales pertinentes, así como las normas administrativas internas y en especial las funciones inherentes al cargo de docente como son a) Elaborar y ejecutar la programación silábica, b) Presentar requerimientos bibliográficos y de materiales, c) Elaborar resúmenes de contenidos, d) Asistir con puntualidad a clases, e) Recuperar las clases no dictadas en caso de ausencias justificadas, f) Elaborar pruebas de evaluación y respetar cronogramas de exámenes, g) Entregar al Secretario Académico las pruebas desarrolladas para incrementar el banco de preguntas, h) Entregar dentro del plazo de 72 horas de tomadas las pruebas las notas de evaluaciones, i) Efectuar labores de consejería y orientación, j) Asistir a las ceremonias y reuniones de trabajo, previa convocatoria y k) Las demás que sean propias de su función.

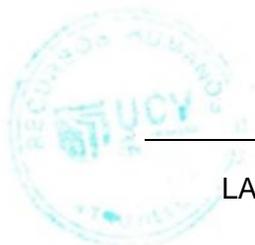
SETIMO.- Queda entendido que "LA UNIVERSIDAD" no está obligada a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su vencimiento en la fecha señalada en la Cláusula Tercera. Sin embargo, "EL DOCENTE" bajo imperio de la Ley se encuentra dentro de los alcances de los derechos laborales como la compensación por tiempo de servicios, derechos vacacionales y otros, por la jornada a tiempo parcial en que debe efectuarse al mínimo para tener tales beneficios sociales.

OCTAVO.- Queda entendido que tratándose de una labor para un trabajo determinado y por así exigirlo la modalidad del servicio específico que se va a prestar, tiene la característica de ser a plazo fijo a tiempo parcial.

NOVENO.- El incumplimiento por parte de "EL DOCENTE" de sus obligaciones señaladas anteriormente y especialmente las indicadas en la Cláusula Cuarta y Sexta, así como en caso que incurriese en la comisión de falta grave prevista en la Legislación Laboral vigente, originará la resolución del presente contrato.

Suscrito en tres ejemplares de un mismo tenor y para un solo efecto, que se firman en señal de conformidad, en la Ciudad de Trujillo, el

01 ABR. 2011



LA UNIVERSIDAD

EL DOCENTE

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

Conste por el presente documento, el contrato de trabajo a plazo fijo que celebran de una parte, la Universidad Privada Del Norte S.A.C. con RUC No. 20215276024, debidamente representada por su Presidente del Directorio, -----, identificado con D.N.I. No. -----, con domicilio para estos efectos en ----- Trujillo, empresa que en adelante se le denominará LA UNIVERSIDAD; y de la otra parte -----, identificado con D.N.I. No. -----, con domicilio en -----, Trujillo a quien en adelante se le denominará EL DOCENTE, en los términos y condiciones que constan en las cláusulas siguientes:

PRIMERA.- LA UNIVERSIDAD es una institución educativa privada que tiene por objeto promover y apoyar el desarrollo de estudios a nivel universitario en la ciudad de Trujillo y en el resto del país, con la finalidad de obtener altos niveles de investigación científica, de enseñanza y aprendizaje con énfasis en la responsabilidad moral, humana y profesional del estudiante y del maestro universitario. Actualmente requiere contar con personal docente a fin de que colabore en el dictado de clases, en jornada parcial.

SEGUNDA.- En virtud del presente documento, LA UNIVERSIDAD contrata los servicios del DOCENTE para que realice labores de dictado de los cursos organizados por LA UNIVERSIDAD, con la condición académica de profesor; el cual, al efecto, declara encontrarse capacitado para la prestación de los servicios profesionales contratados.

TERCERA.- EL DOCENTE deberá realizar todas las labores que estén relacionadas con la naturaleza de los servicios encomendados, tales como las siguientes obligaciones, sin que estas tengan carácter limitativo:

- El dictado de clases y/o prácticas.
- Estar presente en los exámenes y evaluaciones.
- La corrección oportuna de las pruebas y/o aplicación de cualquier otro sistema de evaluación.
- La elaboración de manuales, cursos, separatas y material didáctico para el mejor desarrollo de los cursos.
- El cumplimiento de cualquier otra labor inherente a su condición de docente universitario.
- El dictado de la asignatura se realizará en coordinación con el jefe del Departamento Académico correspondiente o con el Coordinador de la asignatura a su cargo.

CUARTA.- Por la naturaleza del servicio a prestarse, esto es el dictado de cursos, por horas, en materias definidas, el presente contrato es a tiempo parcial, estando a lo estipulado, contrario sensu, en el artículo 4^a del D.S. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y empezará a regir a partir del 26 de marzo 2012 y concluirá el 21 de julio 2012, sin necesidad de previo aviso.

QUINTA.- Por las razones expuestas, EL EMPLEADOR se obliga a proporcionar y facilitar al DOCENTE los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades; y a otorgar los beneficios que por Ley le corresponde.

5.1. En caso de considerarlo pertinente y sin que ello constituya una obligación para LA UNIVERSIDAD, ésta podrá otorgar a modo de liberalidad premios a EL DOCENTE que acrediten puntualidad y eficiencia en el ejercicio de sus labores docentes.

5.2. Igualmente, queda establecido que, la relación laboral queda suspendida, cuando la Universidad otorgue vacaciones a sus alumnos, por lo que, queda igualmente suspendido el dictado de clases, y sin obligación de pago alguna de la UNIVERSIDAD.

SEXTA.- EL DOCENTE se compromete a cumplir puntual, eficaz, y honradamente con las labores bajo su responsabilidad y aquellas otras que se le pudiera impartir, por los Directores y/o autoridades superiores de LA UNIVERSIDAD, además de la observación a lo dispuesto en el Manual del Docente y las disposiciones de dirección y administración de LA UNIVERSIDAD.

SETIMA.- Las partes reconocen que LA UNIVERSIDAD tiene el derecho de reubicar al DOCENTE en el dictado de otros cursos de igual y de conocimiento de aquel, de acuerdo a sus requerimientos y conveniencias aun fuera de la ciudad de Trujillo.

Del mismo modo reconocen que LA UNIVERSIDAD podrá grabar o filmar las clases que dicte EL DOCENTE, previo acuerdo, para fines académicos de la Universidad, exclusivamente.

OCTAVA.- EL DOCENTE mantendrá confidencialidad absoluta durante y después de la vigencia de este contrato, respecto a la información y documentos en general, proporcionados por LA UNIVERSIDAD o que hubiera obtenido a razón de este contrato.

NOVENA.- Toda la información, trabajos o investigaciones, creadas u ofrecidas por EL DOCENTE, con ocasión del dictado de sus clases y utilizadas en ellas durante su relación laboral, son de propiedad exclusiva de LA UNIVERSIDAD, quedando EL DOCENTE prohibido de reproducirla, venderla o suministrarla a cualquier persona natural o jurídica.

DECIMA.- Como contraprestación por sus servicios, EL DOCENTE percibirá una remuneración de acuerdo al número de horas de docencia, brindados de manera real y efectiva que se fija en S/. 21.40 (veintiuno con 40/100 nuevos soles) por hora. LA UNIVERSIDAD queda en potestad de incrementar en cualquier oportunidad y por desición unilateral, la remuneración de EL DOCENTE en atención a su rendimiento. Sobre los montos percibidos por EL DOCENTE se deducirán las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la Ley, que resulten de su aplicación.

DECIMA PRIMERA.- EL DOCENTE autoriza a LA UNIVERSIDAD a publicar y reproducir en forma integra y/o parcial, ejemplares de las lecciones dictadas con motivo de su cátedra, previa revisión y aprobación por EL DOCENTE del material a editarse. Estas publicaciones serán utilizadas como material de apoyo a la docencia de la UPN, en tanto dure el presente contrato entre ambas partes.

DECIMA SEGUNDA.- LA UNIVERSIDAD se reserva el derecho de resolver el contrato en caso EL DOCENTE incumpla con las obligaciones previstas en el mismo y/o en las normas laborales pertinentes, no obtener los estándares establecidos por LA UNIVERSIDAD o incurra en falta grave establecida en las normas laborales pertinentes.

DECIMA TERCERA.- El presente contrato de trabajo será puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines pertinentes.

Se suscribe a los veintiséis días del mes de marzo del 2012.

LA UNIVERSIDAD

EL DOCENTE



CONTRATO DE PROFESOR UNIVERSITARIO A PLAZO DETERMINADO — TIEMPO PARCIAL

Conste por el presente documento, que se extiende por triplicado, el **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE PROFESOR UNIVERSITARIO A PLAZO DETERMINADO** que celebran, de una parte la **UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO de Trujillo**, con RUC No. 20141878477 y con dirección domiciliaria en la Av. América Sur No. 3145 de esta ciudad, representada por el -----, con Documento Nacional de Identidad No. -----, en su calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Jefe del Departamento de Personal, a quien en adelante se le denominará **LA UNIVERSIDAD**, y de la otra parte -----, con Documento Nacional de Identidad N° ----- y con domicilio real en -----, a quien en lo sucesivo se le designará como **EL DOCENTE**, bajo las cláusulas y condiciones siguientes:-----

PRIMERA: LA UNIVERSIDAD es una entidad que se dedica a la formación de profesionales, la investigación científica, la extensión y proyección universitaria, la producción intelectual, la producción de bienes y prestación de servicios, durante períodos lectivos semestrales de duración mínima de 17 semanas y, se rige por la Constitución, la Ley Universitaria N° 23733, modificatorias y ampliatorias, sus Leyes de creación y ampliación N° 24879 y N° 25168 y, su Estatuto.-----

SEGUNDA: LA UNIVERSIDAD contrata los servicios de **EL DOCENTE**, en calidad de Profesor Universitario Contratado, para que desempeñe funciones de enseñanza de carácter temporal al amparo de lo que establece el inciso a) del artículo 196° del Estatuto de la Universidad, con la jornada laboral que figura en el reporte de Carga Docente Resumen de la Programación Académica del Semestre 2013-I y, de acuerdo al horario de clases que figura en el reporte de horario docente de la Programación Académica del Semestre 2013-I del Sistema de Gestión Académico Administrativo-Financiero "Sistema UPAO.Net", jornada y horario con el cual **EL DOCENTE** se encuentra conforme, así como, con el Sistema UPAO Net en el cual aparecen establecidos. El período de contrato rige entre el 18 de marzo y el 18 de julio del 2013.-----

TERCERA: Se deja constancia que, **EL DOCENTE**, reúne los requisitos establecidos en el artículo 197° del Estatuto de la Universidad lo que justifica su contratación y, está obligado a cumplir los Deberes que prescribe el artículo 207° del mismo Estatuto, así como, las siguientes funciones inherentes al cargo a) Elaborar el(los) sílabo(s) de la(s) asignatura(s) asignada(s) entregándolo(s) a los alumnos mediante los procedimientos y en las fechas que la Universidad establezca, b) Desarrollar íntegramente el(los) sílabo(s) dentro del horario oficial de clases, c) Presentar los requerimientos bibliográficos y materiales educativos actualizados, d) Preparar las clases y elaborar resúmenes de contenidos de la(s) asignatura(s) a su cargo, e) Asistir con puntualidad a clases, registrando previamente su asistencia de manera electrónica. En caso de inasistencia, justificada o injustificada, está obligado a recuperar las clases no dictadas, dentro de las 72 horas siguientes a la inasistencia. Las inasistencias injustificadas son objeto del descuento de Ley, f) Permanecer en los ambientes de clase todo el tiempo señalado en el horario, g) Elaborar las pruebas de evaluación y respetar el cronograma de exámenes, h) Entregar, a la(s) Dirección(es) de Escuela(s) Profesional(es), una copia de la(s) evaluación(es) parcial(es) administrada(s) y a la Dirección de Evaluación Académica y Registro Técnico los resultados de dicha(s) evaluación(es), dentro de las 48 horas siguientes a su aplicación. Asimismo, deberá ingresar dichos resultados en el Sistema de Gestión Universitaria UP@O.net dentro del plazo estipulado, i) Efectuar la labor de consejería y orientación al estudiante que le corresponda realizar. j) Las demás funciones que, por su calidad de docente, se le asigne. -----

CUARTA: LA UNIVERSIDAD deja establecido que **EL DOCENTE**, puede ser requerido para que realice el dictado de clases en otras sedes que la Universidad tuviera, debiendo trasladarse **EL DOCENTE** a los lugares que fuera necesario, asumiendo **LA UNIVERSIDAD** el costo de los viáticos que genere el traslado.-

QUINTA: LA UNIVERSIDAD se obliga a abonar a **EL DOCENTE**, por sus servicios profesionales como Profesor Universitario Contratado y el cumplimiento de las funciones inherentes al cargo, el monto de S/. 85.00 (Ochenta y cinco y 00/100 nuevos soles) por el número de horas semanal/mensual



que figura en el reporte de la Carga Docente Resumen de la Programación Académica del Semestre 2013-I del Sistema de Gestión Académico Administrativo-Financiero "Sistema UPAO.Net". -----

SEXTA: LA UNIVERSIDAD y EL DOCENTE dejan establecido que el presente contrato se suscribe dentro del Régimen Especial del Contrato de Trabajo de Profesor Universitario y se encuentra regulado por los artículos 44°, 47°, 49° y 54° de la Ley Universitaria N° 23733 y, por lo artículos 175°, 195° a 198°, 208° a 212°, 224°, 227° y 233° a 239° del Estatuto de la Universidad. -----

SETIMA: Las partes dejan constancia que, en conformidad con lo normado por el artículo 245° del Estatuto de la Universidad, concordante con el artículo 54° de la Ley Universitaria N° 23733, los beneficios sociales de **EL DOCENTE** se rigen por la legislación laboral común. Asimismo, establecen que para efectos de la percepción de los beneficios sociales sujetos al requisito de jornada mínima, la jornada laboral mínima del docente en **LA UNIVERSIDAD** es de 20 horas semanal/mensual. -----

OCTAVA: Las partes precisan que **LA UNIVERSIDAD** no está obligada a dar aviso previo respecto al término del presente contrato, operando su vencimiento en la fecha señalada en la Cláusula Segunda, por lo que **EL DOCENTE** no deberá continuar laborando en **LA UNIVERSIDAD** luego de finalizado el presente contrato, procediendo **LA UNIVERSIDAD** a abonar los beneficios sociales que correspondiere.-----

NOVENA: El incumplimiento por parte de **EL DOCENTE** de las obligaciones señaladas en las Cláusulas Segunda y Tercera, así como, la comisión de falta grave prevista en la legislación laboral vigente, justificarán la resolución del presente contrato.-----

Las partes contratantes, debidamente enteradas del contenido de todas y cada una de las Cláusulas precedentes, se afirman y ratifican, suscribiendo para constancia el presente contrato, en tres ejemplares igualmente válidos, a los 18 días del mes de marzo del año dos mil trece. -----

LA UNIVERSIDAD

EL DOCENTE