

La contratación temporal de los docentes universitarios.  
Necesidad de un reexamen desde la Constitución peruana  
*The temporary hiring of university professor. Necessity of a reexamination from  
the peruvian Constitution*

Javier Hildebrando ESPINOZA ESCOBAR<sup>1</sup>

**Resumen:** Frente a la regulación e interpretación de la ley universitaria peruana que precariza la situación laboral de los docentes de universidades privadas, se plantea un reexamen desde la Constitución. Se argumenta que el derecho a la estabilidad laboral de entrada, el principio de continuidad y el principio protector exigen causa objetiva para la contratación a plazo determinado. La ley universitaria no se encuentra al margen de la Constitución, por ello debe respetar el principio de reserva de ley y el principio de igualdad. Estos aseguran que no se anulen los derechos fundamentales de los trabajadores, ni se vacíen de contenido.

**Palabras clave:** Contratación temporal, docentes universitarios, estabilidad laboral, principio de igualdad, Constitución peruana.

**Abstract:** Given the regulation and interpretation of the Peruvian University Act that undermines the employment status of private university professors, a reexamination is proposed from the Constitution. It is argued that the right to job stability from the outset, the principle of continuity, and the protective principle require an objective reason for fixed-term contracts. The university law is not outside the scope of the Constitution; therefore, it must respect the principle of legal reserve and the principle of equality. These principles ensure that the fundamental rights of workers are not nullified, nor are they emptied of their content.

**Keywords:** Temporary hiring, university professors, employment stability, principle of equality, Peruvian Constitution.

---

1 Profesor investigador, Facultad de Derecho, Universidad San Ignacio de Loyola (USIL), Lima, Perú.

Máster en Derecho con mención en Derecho de la Empresa por la Universidad de Piura, Perú. Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a través de la jurisprudencia por la Universidad Rey Juan Carlos, España. Abogado por la Universidad de Piura, Perú. Lima, Perú. Correo electrónico: [jespinozae@usil.edu.pe](mailto:jespinozae@usil.edu.pe)

## 1. Punto de partida. La regulación legislativa de la contratación laboral de docentes en las universidades privadas que acentúa la precariedad

Un elemento indispensable para la consecución de la calidad de la enseñanza universitaria es el docente. Este cumple una función decisiva en el avance de la enseñanza superior, en el proceso formativo de los futuros profesionales que se insertarán en la sociedad y en el progreso de la humanidad y la sociedad moderna. La trascendencia de sus funciones, esto es, la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria<sup>2</sup> obliga a repensar las condiciones laborales en las que dichas funciones se desarrollan, empezando por la vinculación contractual de los docentes con la universidad.

A partir de las dos últimas décadas del siglo XX, la universidad se ha visto afectada por el modelo económico neoliberal que extendió su influencia en el campo educativo<sup>3</sup>. La ausencia de un ideal cultural y educativo para la educación universitaria<sup>4</sup> permitió —además— que esta sucumba a los ideales económicos de competitividad y productividad, trayendo como consecuencia el incremento de los procesos de privatización y mercantilización de la universidad, convirtiendo al docente universitario en un “trabajador precario, sometido a la flexibilización contractual y a la precarización de sus condiciones no sólo contractuales, sino ocupacionales en general, es decir, las físicas y materiales propias del puesto de trabajo, y de su vinculación social a la organización”<sup>5</sup>.

En diversos países, se viene denunciando la precariedad de la contratación de los docentes temporales o eventuales y la necesidad de “cuestionar unas inercias patológicas sólidamente asentadas (y resignada y generalizadamente aceptadas)”<sup>6</sup>, para combatir las consecuencias que tal contratación genera en sus vidas, su bienestar y su capacidad para realizar su trabajo<sup>7</sup>.

En el Perú, viene ocurriendo una situación similar. En relación con los docentes universitarios, la actual ley universitaria mantiene la regulación establecida por su predecesora<sup>8</sup>; esto es, a los docentes de las universidades privadas se les aplica el régimen laboral privado, tal como se desprende del último párrafo del artículo 3 de la Ley N.º 30.220<sup>9</sup>.

2 Ley N.º 30.220, Ley universitaria, del 09 de julio de 2014, artículo 79.

3 Según la OIT, las tendencias generales en la enseñanza superior que son consecuencia de lo que aquí se plantea, vienen dadas —entre otras causas— por la masificación de la universidad y los cambios en los modelos de financiación. Organización Internacional del Trabajo (2018), pp. 1-5.

4 Hoevel (2015), p. 49.

5 Sisto (2005), p. 529.

6 Beltrán de Heredia (2017), p. 2.

7 University and College Union (2019), p. 3.

8 Ley N.º 23.733, Ley universitaria, de 18 de enero de 1984, artículo 54: “[...] La legislación laboral de la actividad privada determina los derechos y beneficios de dichos profesores”.

9 Ley N.º 30.220, Ley universitaria, del 09 de julio de 2014: “Las universidades son públicas o privadas. Las primeras son personas jurídicas de derecho público y las segundas son personas jurídicas de derecho privado”.

Si bien el artículo 122, último párrafo, de la Ley N.º 30.220 faculta a que en el estatuto de cada universidad privada se defina “el proceso de selección, contratación, permanencia y promoción de sus docentes”<sup>10</sup>, también exige que esa facultad se sujete obligatoriamente a lo dispuesto en los artículos 80 y 82 de la ley<sup>11</sup>. El primero establece las diversas categorías que corresponden a los docentes del sistema universitario peruano. Estas son: (i) ordinarios (principales, asociados y auxiliares); (ii) extraordinarios (eméritos, honorarios y similares dignidades que señale cada universidad, su número no podrá superar el 10 % del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre); y (iii) contratados “que prestan servicio a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato”<sup>12</sup>. El segundo exige como requisito para el ejercicio de la docencia contar con el grado de maestro para la formación en el nivel de pregrado, grado de maestro o doctor para maestrías y programas de especialización y grado de doctor para la formación a nivel de doctorado.

De estas disposiciones interesa analizar aquella que autoriza, de manera genérica y sin referencia causal específica, la contratación a plazo determinado de los docentes “en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato”. Se trata de una nueva modalidad contractual a plazo determinado que se suma al gran abanico de modalidades introducidas por la reforma laboral flexibilizadora de la década de los noventa del siglo pasado<sup>13</sup>. Si bien esta disposición es aplicable tanto para las universidades públicas como privadas, el análisis se centrará en las universidades privadas. Se plantea que esta disposición “especial” vulnera derechos constitucionales y principios laborales: el derecho a la estabilidad laboral, el principio de continuidad, el principio de causalidad y el principio protector. Asimismo, afecta el principio de igualdad y el principio de reserva legal. Se coloca a los docentes en situación de precariedad, condicionando el disfrute de los demás derechos laborales, afectando su prestación de servicios y, como lógica consecuencia, la calidad del servicio universitario.

---

10 Las universidades privadas cuentan con flexibilidad para establecer en su estatuto o documento normativo interno sus propios criterios y requisitos vinculados a la selección, contratación, permanencia y promoción de sus docentes. Así se ha precisado en los lineamientos para la interpretación del artículo 122 de la Ley N.º 30.220, que regula el régimen de Gobierno y de docentes de las universidades privadas asociativas y societarias aprobado por Resolución Directoral N.º 012-2017-SU-NEDU/02-13, de 08 de junio de 2017, apartado VII.2. Régimen de docentes de las universidades privadas, numeral 29.

11 Cuestión similar se recogió en el artículo 54 de la Ley N.º 23.733: “Los profesores de las Universidades privadas se rigen por las disposiciones del Estatuto de la respectiva Universidad, el que establece las normas para su ingreso a la docencia, su evaluación y su promoción. Les son aplicables, además, las normas del presente Capítulo con excepción del artículo 52 incisos ‘e’ y ‘g’, y 53”.

12 Disposición similar en el artículo 47 de la Ley N.º 23.733: “Los Profesores Contratados lo son por el plazo máximo de tres años. Al término de este plazo tienen derecho de concursar, para los efectos de su admisión a la carrera docente, en condición de Profesores Ordinarios, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo anterior. En caso de no efectuarse dicho concurso, el contrato puede ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo máximo, previa evaluación del profesor”.

13 Sobre la incidencia de la flexibilización laboral en la contratación se explicaba que la ola flexibilizadora “ha traído consigo una repotenciación del contrato modal e incorporado nuevas formas de vinculación contractual que o no existían o existían dentro de moldes muy tradicionales”. Pasco (2001), p. 124.

## 2. La respuesta jurisdiccional: los docentes contratados no tienen derecho a la estabilidad laboral

La cuestión de la precariedad se agrava por cuanto, en el ámbito jurisdiccional, la respuesta de los Tribunales de Justicia del más alto nivel (Tribunal Constitucional y Corte Suprema) no ha sido dada en clave protectora. Tanto durante la vigencia de la Ley N.º 23.733 cuanto de la Ley N.º 30.220 se ha negado el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados; así como la posibilidad de convertir dichos contratos en contratos a plazo indeterminado, alegando las causales de desnaturalización contempladas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral<sup>14</sup> (en adelante, LPCL). Ello, bajo el entendido de que —según la ley especial (ley universitaria)— la contratación a plazo determinado depende únicamente del arbitrio del empleador y que la estabilidad laboral depende de haber participado en concurso público de méritos.

Así, en un proceso de amparo en el que se discutió la reincorporación por despido de hecho de un docente universitario de una universidad privada, el Tribunal Constitucional manifestó que, al no demostrarse que la demandante ingresó a la docencia universitaria por concurso público de méritos sino por contratos que se renovaban semestralmente, la extinción de la relación laboral se produce de forma automática “al haberse cumplido el plazo de duración de su último contrato de trabajo”<sup>15</sup>, lo cual “no es equiparable al despido arbitrario”<sup>16</sup>.

En otro caso en el que se analizó la reposición por desnaturalización de los contratos por simulación o fraude presentada por un docente, el Tribunal Constitucional manifestó que la universidad no está obligada a renovar necesariamente el contrato de los docentes, ya que al no ser la contratación producto de un concurso público de méritos “dichos contratos concluyen al finalizar el período pactado contractualmente”<sup>17</sup>.

Sobre la desnaturalización solicitada, manifestó que el supuesto relacionado con la simulación o fraude (artículo 77, inciso d, LPCL) “no resulta aplicable a tal tipo de labores”, pues el derecho a la protección contra el despido arbitrario evidenciado en el procedimiento administrativo disciplinario en el que se decidirá la extinción de la relación laboral solo “les asiste a los profesores ordinarios [...] condición que adquieren únicamente mediante concur-

---

14 Aprobada por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, de 27 de marzo de 1997, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta norma constituye la norma laboral general que regula la contratación laboral en el sector privado.

15 Tribunal Constitucional, expediente N.º 03329-2005-PA/TC, de 31 de enero de 2006, fundamento jurídico 5.

16 Tribunal Constitucional, expediente N.º 03329-2005-PA/TC, de 31 de enero de 2006, fundamento jurídico 6.

17 Tribunal Constitucional, expediente N.º 03251-2012-PA/TC, de 14 de diciembre de 2012, fundamento jurídico 3.3.4. Similar criterio en Tribunal Constitucional, expediente N.º 00849-2013-PA/TC, de 15 de agosto de 2014, fundamento jurídico 3.3.3. También, Tribunal Constitucional, expediente N.º 02107-2013-PA/TC, de 18 de julio de 2014, fundamento jurídico 2.

so público de méritos”, y al no haber participado de este, entonces, “no tiene derecho a gozar de estabilidad laboral”<sup>18</sup>.

Estando vigente la nueva ley universitaria, Ley N.º 30.220, el Pleno del Tribunal Constitucional reitera los fundamentos de los pronunciamientos emitidos mientras estaba en vigor la ley anterior. En un caso en el que un docente demandó por vulneración del derecho al trabajo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario a una universidad privada<sup>19</sup>, manifestó que los supuestos de desnaturalización contemplados en el artículo 77 de la LPCL, “no resultan aplicables para el caso de los docentes universitarios”<sup>20</sup>. Asimismo, al no haber demostrado el actor que ha participado de un concurso público de méritos —único mecanismo para ser admitido a la carrera docente—, entonces, “no tiene derecho a gozar de la estabilidad laboral”<sup>21</sup>.

Sobre el asunto, la Corte Suprema ha mostrado dos posiciones contrarias. En un primer momento, tomando en cuenta el artículo 54 *in fine* de la Ley N.º 23.733 (“La legislación laboral de la actividad privada determina los derechos y beneficios de dichos profesores”), la Corte<sup>22</sup> afirmó que este posibilita la aplicación de la norma general del régimen laboral privado “para aquellos derechos y beneficios que no encuentran sustento directo” en la ley universitaria. Por esta razón, son aplicables las causales de desnaturalización de la contratación modal y la exigencia de los requisitos para su validez, por no encontrarse “reguladas en la Ley especial”. Agregó, además, que debe realizarse una interpretación constitucional del artículo 44 de la ley universitaria (“los profesores contratados son los que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato”). Si se toma en cuenta el artículo 1 de la Constitución (“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin Supremo de la sociedad y del Estado”), entonces, “no puede validarse la contratación modal subjetiva”, pues ello implicaría considerar que el empleador tiene la facultad “de suscribir contratos a plazo fijo sin mayor justificación que su propio arbitrio”. Aceptar lo contrario implicaría vulnerar la dignidad del trabajador al someterlo a “la precariedad en su forma de contratación” y se vulneraría “la propia vocación constitucional de protección al derecho a la estabilidad en el empleo prevista en el artículo 27 de la carta política, que dispensa una tutela

18 Tribunal Constitucional, expediente N.º 03251-2012-PA/TC, de 14 de diciembre de 2012, fundamento jurídico 3.3.5. Similar criterio en Tribunal Constitucional, expediente N.º 00849-2013-PA/TC, de 15 de agosto de 2014, fundamento jurídico 3.3.4.

19 El docente había prestado servicios desde los años 2008 a 2016 en un puesto permanente mediante contratos a plazo fijo que no consignaban causa objetiva de contratación.

20 Tribunal Constitucional, expediente N.º 02464-2018-PA/TC, de 29 de julio de 2020, fundamento jurídico 7. Similar criterio en Tribunal Constitucional, expediente N.º 04039-2018-PA/TC, de 14 de enero de 2021, fundamento jurídico 9.

21 Tribunal Constitucional, expediente N.º 02464-2018-PA/TC, de 29 de julio de 2020, fundamento jurídico 10. Similar criterio en Tribunal Constitucional, expediente N.º 04039-2018-PA/TC, de 14 de enero de 2021, fundamento jurídico 11.

22 Corte Suprema, casación laboral N.º 5919-2013-La Libertad, de 11 de noviembre de 2013, considerando sexto. También, Corte Suprema, casación laboral N.º 7664-2013-La Libertad, de 25 de agosto de 2014, considerando sexto.

indemnizatoria a aquel personal cuyo vínculo laboral es resuelto unilateral y arbitrariamente”.

Tomando en cuenta los principios de unidad, función integradora y fuerza normativa de la Constitución, la Corte otorgó especial importancia al principio de causalidad que convierte en excepcional la contratación a plazo determinado. Esta solo procederá “cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores como un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”. Agrega que todos los requisitos, formalidades, condiciones y plazos que la ley establece “no constituyen fórmulas vacías de contenido y sólo aplicables a un determinado sector laboral (régimen laboral privado)”, sino que “son válidamente extensibles a aquellos regímenes laborales especiales cuya norma especial se haya remitido a aquellos”, como ocurre con la parte *in fine* del artículo de la ley universitaria.

Sin embargo, esta interpretación de la ley universitaria conforme a la Constitución ha sido dejada de lado por la propia Corte Suprema. En otro caso en el que un docente universitario demandó a una universidad privada por desnaturalización de contrato a plazo determinado y nulidad de despido por haber presentado una demanda contra la empleada, la Corte Suprema manifestó que la contratación a plazo determinado “se celebra para labores docentes por determinadas cargas lectivas que varían según la apertura de los cursos, las matrículas de los alumnos en cada ciclo de estudios y que muchas veces no se determina sino después de iniciado el ciclo académico”<sup>23</sup>. Asimismo, que “tiene como marco que fija su relación un contrato de trabajo a plazo determinado”<sup>24</sup> a diferencia del ordinario que lo fija la ley. Por esta razón no tiene derecho a solicitar la desnaturalización del contrato, “en razón a que no existe norma que así lo disponga”; en cambio, sí tiene derecho “a concursar para su eventual ingreso como profesor ordinario”<sup>25</sup>.

Según la Corte, reconocer la desnaturalización del contrato a plazo fijo y su conversión en uno a plazo indeterminado “conllevaría a crear un régimen laboral con mejores condiciones para los docentes contratados a plazo indeterminado, que los correspondientes a los docentes ordinarios que ingresan mediante concurso público de méritos”, pues aquellos tendrían derecho a permanecer en el empleo mientras que estos deben someterse a evaluaciones cada cierto tiempo “para ser ratificados, promovidos o separados de la carrera”<sup>26</sup>. Por esta razón, agregó que las universidades tienen “la facultad de celebrar contratos de trabajo a plazo fijo sin mayor justificación que su propio arbitrio”<sup>27</sup> y aun cuando tal facultad no es irrestricta, tiene “la

23 Corte Suprema, casación laboral N.º 8723-2015-La Libertad, de 09 de marzo de 2017, considerando décimo cuarto.

24 Corte Suprema, casación laboral N.º 8723-2015-La Libertad, de 09 de marzo de 2017, considerando décimo segundo.

25 Corte Suprema, casación laboral N.º 8723-2015-La Libertad, de 09 de marzo de 2017, considerando décimo cuarto.

26 Corte Suprema, casación laboral N.º 8723-2015-La Libertad, de 09 de marzo de 2017, considerando décimo quinto.

27 Corte Suprema, casación laboral N.º 8723-2015-La Libertad, de 09 de marzo de 2017, considerando décimo octavo.

obligación de llevar adelante concursos públicos que permitan a los docentes contratados a tener la posibilidad de acceder a la carrera de docente universitario”<sup>28</sup>.

En otro pronunciamiento, la Corte manifestó que la Ley Universitaria N.º 23.733 constituye una norma especial de los docentes universitarios. Asimismo, y sobre la desnaturalización de los contratos modales, mencionó que “la pretendida desnaturalización de los contratos modales, a efecto que los mencionados contratos sean considerados como indeterminados, no resulta posible, desde que tal figura no se encuentra contemplada en la Ley Universitaria”. Asimismo, recuerda que “para conseguir el mencionado efecto” (la permanencia), el docente debe acceder a una plaza por concurso público de méritos<sup>29</sup>.

Como se aprecia, se da por sentado el sentido de las normas que regulan la contratación temporal de los docentes de las universidades privadas en perjuicio de los docentes. Los Tribunales de Justicia, que deberían interpretar la ley desde una visión constitucional, han contribuido a mantener la situación precaria de este sector de trabajadores. A continuación, se plantearán algunos argumentos que contribuyan a revertir este *statu quo*.

### **3. Necesidad de un reexamen de la normatividad especial sobre la contratación a plazo determinado a la luz de la Constitución**

#### **3.1. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE ENTRADA Y LOS PRINCIPIOS LABORALES VINCULADOS CON AQUEL SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES**

La LPCL recoge la presunción *iuris tantum* de que en toda prestación personal, remunerada y subordinada de servicios existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado (artículo 4). De esta forma, la contratación a plazo indeterminado se convierte en la regla general de contratación que se define por “la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable”<sup>30</sup>.

La misma disposición posibilita la celebración de contratos a plazo determinado “en los

---

28 En el caso que se debatió, el docente tuvo la condición de contratado por más de quince años y no se acreditó que se le diera la oportunidad de participar de concurso público de méritos o que, habiéndosela dado, no lograra acceder a la carrera. Por eso, la Corte concluye exhortando a la universidad a que “realice en el corto plazo convocatoria de concurso público de méritos a fin de que los docentes contratados a plazo fijo puedan acceder a la carrera docente, pues de no ser así, además de vulnerarse la dignidad del trabajador que se vería sometido a la precariedad en su forma de contratación, también se vería vulnerada la propia vocación constitucional de protección al derecho a la estabilidad en el trabajo prevista en el artículo 24º de la Carta Política”. Corte Suprema, casación laboral N.º 8723-2015-La Libertad, de 09 de marzo de 2017.

29 Corte Suprema, casación laboral N.º 18662-2017-La Libertad, de 07 de enero de 2020, considerando octavo.

30 Corte Suprema, casación laboral N.º 10161-2016-Lambayeque, de 18 de abril de 2018, considerando tercero.

casos y con los requisitos” que la ley establece. Constituye una excepción<sup>31</sup> a la regla general de contratación “que se justifica por la causa objetiva que la determina”<sup>32</sup>. La ley establece y delimita, de forma concreta, las situaciones que constituyen las causas objetivas determinantes de la contratación que deben consignarse expresamente en el contrato como requisito de validez (artículo 72 LPCL).

La causa objetiva de contratación “es la situación prevista por la legislación que justifica la celebración de un contrato sujeto a modalidad y que debe consignarse en el contrato y verificarse en la práctica a efectos de cumplir con el principio de causalidad”<sup>33</sup>. Debe estar referida a “circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad”<sup>34</sup> y que son suficientes para justificar el uso de un contrato temporal o su renovación.

La simulación o fraude a las normas que regulan la contratación a plazo determinado, entre ellas, las relacionadas con la ausencia de causa objetiva o que este contrato se utilice para labores de carácter permanente, constituye causal de desnaturalización del contrato (artículo 77, literal d, LPCL). Ello trae como consecuencia que el contrato a plazo determinado se convierta en uno indeterminado.

Pero es erróneo pensar que la excepcionalidad de la contratación temporal se sustenta únicamente en la ley. Antes bien, la razón fundamental es el sometimiento de la contratación temporal al derecho a la estabilidad laboral, al principio de continuidad y al principio protector; y, por lo tanto, a la Constitución que los regula.

La estabilidad laboral como derecho reconocido en los instrumentos internacionales<sup>35</sup> y

31 La excepcionalidad de este tipo de contratación se puede verificar de la regulación del artículo 53 de la LPCL: “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”.

32 Corte Suprema, casación laboral N.º 10161-2016-Lambayeque, de 18 de abril de 2018, considerando tercero.

33 Protocolo 003-2016-SUNAFIL/INII, de Fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, aprobado por Resolución de Superintendencia 071-2016-SUNAFIL, de 09 de junio de 2016 (numeral 4.1. Definiciones).

34 STJUE (sala décima), de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-16/15), caso Pérez López, & 38. En el ordenamiento europeo, la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada menciona como condiciones objetivas que sustentan dicha contratación a una “fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado” (definiciones cláusula 3.1.).

35 El derecho a la estabilidad laboral se encuentra reconocido en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre adoptada por la IX Conferencia Internacional Americana que, en su artículo XIV, dispone: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo”. También, en el Protocolo adicional a la Convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador). El artículo 7 de esta norma obliga a los Estados a garantizar en sus legislaciones nacionales, sin excepción alguna: “d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación [...]”. El Perú ratificó este protocolo mediante Resolución Legislativa N.º 26448, del 28 de abril de 1995, publicada en el diario oficial El Peruano el 07 de mayo de 1995.



la Constitución<sup>36</sup> se fundamenta en el principio de continuidad. Este “expresa la tendencia actual del Derecho del Trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”<sup>37</sup>. Constituye un mecanismo que proscribe “la extinción caprichosa ya sea esta [...] basada en el despido o en el uso arbitrario de un término contractual”<sup>38</sup>. Implica la “subsistencia necesaria de un contrato de trabajo mientras se mantenga la causa que le dio origen y no sobrevenga otra que justifique su conclusión”<sup>39</sup>.

Según el propio Tribunal Constitucional<sup>40</sup>, este derecho comprende la estabilidad laboral de entrada que implica “la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, reflejada en la autorización de celebrar contratos temporales únicamente cuando la labor a cumplir sea de tal naturaleza”; y la estabilidad laboral de salida, “referida a la prohibición de despido arbitrario o injustificado”.

La estabilidad laboral evidencia la vocación de permanencia del contrato de trabajo, y aunque no implique una “permanencia irrestricta en el puesto de trabajo”, sí requiere otorgar “debidas garantías de protección al trabajador”<sup>41</sup> para evitar cualquier acto de arbitrariedad del empleador que termine afectando el vínculo laboral. Así, la estabilidad laboral se vincula con el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo<sup>42</sup> y se convierte en una manifestación “del valor de la seguridad material caracterizador del constitucionalismo social”<sup>43</sup>. Es también una herramienta que garantiza “el ejercicio efectivo de la ciudadanía en la empresa sin poner en riesgo la continuidad de la relación de trabajo”<sup>44</sup>, así como “la calidad del empleo y su desmercantilización”<sup>45</sup>. En suma, expresa la finalidad protectora propia del

---

36 Aun cuando la actual Constitución no contempla expresamente el derecho a la estabilidad laboral (como sí ocurría en la Constitución de 1979), el Tribunal Constitucional ha precisado que tal derecho forma parte de nuestro ordenamiento jurídico al haberse ratificado el Protocolo adicional a la Convención americana de derechos humanos. Asimismo, se desprende del contenido del derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 y del derecho a la protección frente al despido arbitrario recogido en el artículo 27. Ver por todas, Tribunal Constitucional, expediente N.º 00025-2007-PI/TC, del 19 de septiembre de 2008.

37 Plá (1978), p. 154.

38 Pérez (2016), p. 232.

39 Pasco (2012), p. 496.

40 Tribunal Constitucional, expediente N.º 00025-2007-PI/TC, del 19 de septiembre de 2008, fundamento jurídico 109. De la misma forma, Tribunal Constitucional, expediente N.º 00010-2010-PI/TC, de 18 de abril de 2011, fundamento jurídico 17.

41 CIDH, *Caso Lagos del Campo vs. Perú*, sentencia de 31 de agosto de 2017, fundamento 150.

42 Declaración Universal de Derechos humanos (1948), artículo 23.1.

43 Pérez (2016), p. 234.

44 Pérez (2016), p. 235. Por eso se ha dicho que la protección que proporciona el principio de continuidad “no solo constituye una medida de seguridad económica sino que también viene a afianzar la incorporación del trabajador a la empresa como medio de integración a los fines específicos del derecho social”. Plá (1978), p. 152.

45 Monereo y López (2023), p. 2.

## Derecho del Trabajo.

La estabilidad laboral está directamente vinculada con el régimen de la contratación laboral. Siendo esta la puerta de entrada a todo el sistema tutelar propio del ordenamiento laboral<sup>46</sup>, es evidente que también debe someterse al influjo del principio de continuidad y del principio protector. La estabilidad laboral de entrada no puede entenderse sin estos, en la medida que los concreta.

La estabilidad laboral de entrada y de salida generan todo un sistema de protección que se construye en torno al principio de continuidad. La protección al trabajador sería ineficaz si se consagra la estabilidad de salida y no la de entrada. Si se dejase la contratación a plazo fijo a la voluntad del empleador, previsiblemente, optará por esta “sustituyendo así los rigores y contingencias propias del despido mediante el expeditivo recurso de la no renovación del contrato de trabajo celebrado a plazo determinado”<sup>47</sup>.

La estabilidad no significa la “imposición al empleador de la continuidad a toda costa de la relación laboral”, pues de lo que se trata es de “garantizar el mantenimiento de dicha relación en tanto persistan las condiciones que le dieron origen y no surja ninguna circunstancia que lo impida”<sup>48</sup>.

Dichas condiciones, como no puede ser de otra forma, las debe fijar la ley con respeto irrestricto de los derechos fundamentales y no el arbitrio del empleador, y deben estar vinculadas con las “actividades estrictamente transitorias de cualquier empresa”<sup>49</sup>. En el caso de los contratos a plazo determinado, la cuestión del plazo es trascendente, a tal punto que ha sido llevada “al ámbito de la regulación legal que si bien utiliza una variada tipología contractual, porque la naturaleza de las labores temporales así lo requiere, por regla general no puede sustraerse al principio de causalidad”<sup>50</sup>. Al regular las causas de contratación temporal, la ley no hace otra cosa que tomar en cuenta las “necesidades productivas del empleador” vinculando “el tipo de contrato a celebrar (por tiempo indefinido o de duración determinada) con la naturaleza (permanente o temporal) de las tareas a desarrollar por el trabajador”<sup>51</sup>.

---

46 Sobre el particular, se afirma que “la estabilidad laboral conlleva un efecto transversal en la regulación laboral peruana y al mismo tiempo acarrea un impacto relevante en el ejercicio de otros derechos laborales”. Ferro (2014), p. 63.

47 Ferro (2014), p. 63. Se ha dicho también que la estabilidad laboral de salida “solo tiene sentido cuando prevalece la contratación de duración indeterminada y, en cambio, pierde toda significación cuando se reconoce al empleador la facultad unilateral de establecer discrecionalmente la duración del contrato, sin atender a la naturaleza —permanente o temporal— de la labor a realizar”. Blancas (2014), p. 97.

48 Sanguinetti (2016), p. 99.

49 Arce (2006), p. 5.

50 Villavicencio (2013), p. 318.

51 Sanguinetti (2016), p. 99.

Partiendo de esta cuestión objetiva, el supremo intérprete<sup>52</sup> ha precisado que las circunstancias especiales que habilitan la contratación a plazo determinado “deben ser aplicadas con criterios de interpretación restrictiva, pues la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida”; además, aun cuando se hayan establecido diversas modalidades de contratación, “no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionalidad”. Aparece aquí una nueva vinculación entre la causalidad requerida para la contratación a plazo determinado y la razonabilidad como principio que actúa como límite a las actuaciones del legislador (al fijar las causas de contratación a plazo determinado)<sup>53</sup> y del empleador (al momento de utilizar esta forma de contratación) y como mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores.

Si el principio protector “se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador”<sup>54</sup>, que —llevado por la necesidad de trabajar— se coloca en una posición desigual frente al empleador, entonces, es imprescindible que se garantice la tutela del trabajador en el acto mismo de vinculación jurídica con el empleador, evitando que la ley habilite contrataciones temporales no causales o que sea el empleador el que decida —por su solo arbitrio— la duración del vínculo laboral. Solo de esta forma se restablece “el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador”<sup>55</sup>.

En el Perú, el principio protector encuentra reconocimiento en el artículo 23 de la Constitución. En virtud de este, se da atención prioritaria al trabajo en sus diversas modalidades y se otorga una especial protección a favor de la madre, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan. Es una protección general “aunque de intensidad gradual (protección para todos, aunque más para algunos), pero no selectiva (protección únicamente para algunos), ya que el ‘principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo’ se proyecta a todos los trabajadores”<sup>56</sup>.

Además, la propia Constitución introduce en el artículo 23, último párrafo, una regla de

52 Tribunal Constitucional, expediente N.º 10777-2006-PA/TC, de 07 de noviembre de 2007, fundamento jurídico 8.

53 De allí que el Convenio 158 de la OIT, sobre terminación de la relación laboral (1982), precise en su artículo 2, numeral 3, que: “Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio”. Asimismo, la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), adoptada por la OIT, del 22 de junio de 1982, plantea como una garantía “limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada” (párr. 3.2.a).

54 Gamonal (2013), p. 427.

55 Tribunal Constitucional, expediente N.º 10777-2006-PA/TC, de 07 de noviembre de 2007, fundamento jurídico 4.

56 Carrillo (2011), p. 180.

actuación en cualquier ámbito laboral al afirmar que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Por tanto, sea que se trate de una relación laboral general o de una especial, los derechos fundamentales tienen eficacia plena, convirtiéndose en verdaderos límites del poder empresarial, quien no podrá por su solo arbitrio afectarlos; pero, además, funcionan como límite a la potestad normativa del legislador, quien —por encontrarse vinculado a la Constitución— se convierte en garante de los derechos fundamentales de un sujeto “privilegiado de protección”, como lo es el trabajador.

No existe razón alguna que justifique que todo lo que aquí se ha precisado sobre el derecho a la estabilidad laboral y el principio de continuidad no se aplique a los docentes de las universidades privadas. El derecho a la estabilidad laboral (de entrada y de salida), en tanto tiene reconocimiento en normas internacionales y en la propia Constitución, no se predica solo respecto de los trabajadores del régimen general. Basta con tener la condición de trabajador para ostentar su titularidad.

El mecanismo garantista de la estabilidad laboral de entrada en que consiste la exigencia de causalidad para los contratos a plazo determinado constituye un requisito de validez plenamente exigible en las relaciones laborales con los docentes universitarios, aun cuando estos se regulen por una norma especial. Lo contrario implicaría aceptar que, vía una norma inferior (la ley universitaria), se prive a los docentes universitarios de un derecho reconocido en una norma superior (la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú). Es necesario realizar una interpretación y aplicación de las disposiciones de la ley universitaria desde la Constitución<sup>57</sup> y con enfoque protector, pues, parafraseando al Supremo Tribunal Español, el ámbito universitario “no es un espacio inmune”<sup>58</sup> al cumplimiento de las normas internacionales y constitucionales que regulan la contratación temporal.

La actual regulación —sin mayor justificación— vuelve inoperante el principio protector y el derecho a la estabilidad laboral, al autorizar la libre contratación temporal sujeta al solo arbitrio del empleador y no a una causa o razón objetiva que contemple unas circunstancias específicas, determinadas y concretas que la sustenten. Viene a colación lo establecido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para el cual “una disposición legislativa o reglamentaria nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se

---

57 Como se planteó en la casación laboral N.º 5919-2013-La Libertad, de 11 de noviembre de 2013, considerando sexto.

58 STS 473/2017, de 01 de junio de 2017, *Caso Ángel Antonio Blanco*. En ella se resuelve un recurso de casación para unificación de doctrina presentado por un profesor contratado temporalmente contra la Universidad de Barcelona. En él se precisa que el ámbito universitario no es “un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal y las consecuencias de una utilización indebida de la misma”.

han precisado”<sup>59</sup>. Estas exigencias —que también han sido contempladas en la norma laboral general peruana— implican que los contratos a plazo indeterminado “son y seguirán siendo la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores”<sup>60</sup>; y que, para prevenir los abusos relacionados con la utilización sucesiva de los contratos a plazo determinado, se debe “obligar a los empleadores a aportar razones objetivas para la renovación de un contrato de duración determinada, limitar la duración máxima de la sucesión de tales contratos o establecer un número máximo de renovaciones”<sup>61</sup>.

No se pretende desconocer la facultad del legislador para establecer una tipología contractual laboral específica para el ámbito universitario<sup>62</sup>, pero esta debe respetar el principio de causalidad y —como se verá más adelante— el de reserva de ley. Es posible que los docentes universitarios puedan ser contratados temporalmente “incluso para atender necesidades permanentes, siempre que tales contrataciones respondan a los fines e intereses protegidos por la norma legal que habilita la correspondiente contratación temporal”<sup>63</sup>.

Estos fines podrían estar vinculados con la “relación entre la realidad práctica y profesional con la formación de los alumnos, bien a exigencias conectadas a la promoción y formación del docente o a cualquier otra finalidad legalmente establecida”<sup>64</sup>, como ocurre con la reciente reforma universitaria española que vincula la contratación temporal con los diversos estadios de la carrera universitaria, específicamente con la incorporación y el proceso de formación docente<sup>65</sup>. Sin embargo, ello no ocurre en la legislación peruana. La disposición normativa que autoriza a la contratación a plazo determinado carece de toda especificidad y concreción que refleje una razón objetiva suficiente. No contiene supuestos que habiliten esta forma de contratación. Tampoco expresa fines e intereses relevantes que la sustenten.

59 STJUE (sala octava), de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13), *Caso Márquez Samohano y Universitat Pompeu Fabra*.

60 Preámbulo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

61 Monereo y López (2023), p. 4.

62 Así ocurre, por ejemplo, en la legislación española. La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario (BOE N.º 70, de 23 de marzo de 2023) que regula diversas modalidades de contratación temporal para el ámbito universitario correspondiente al personal docente e investigador de las universidades públicas y que, de manera expresa, remite a la tipología contractual temporal de la Ley del Estatuto de los trabajadores, para el personal docente e investigador de las universidades privadas.

63 STS 473/2017, de 01 de junio de 2017, *Caso Ángel Antonio Blanco*, fundamento de derecho tercero, & 3. No podría considerarse razones objetivas las manifestadas en la Casación Laboral N.º 8723-2015-La Libertad, de 09 de marzo de 2017, considerando décimo cuarto, según la cual este contrato “se celebra para labores docentes por determinadas cargas lectivas que varían según la apertura de los cursos, las matrículas de los alumnos en cada ciclo de estudios y que muchas veces no se determina sino después de iniciado el ciclo académico”.

64 STS 473/2017, 01 de junio de 2017, *Caso Ángel Antonio Blanco*, fundamento de derecho tercero.

65 Como pasa con la figura del contrato ayudante Doctor/a, que se utilizará para el primer estadio de la carrera universitaria y cuya finalidad tiene un marcado carácter formativo. Romero (2023), p. 2.

Lo que agrava la cuestión es que, a diferencia de la anterior ley universitaria<sup>66</sup>, la actual deja abierta la posibilidad de mantener a los docentes en tal situación, de manera permanente, mientras no se convoque a un concurso de méritos que permita al docente acceder a la categoría de docente ordinario y con ello obtener la estabilidad<sup>67</sup>. Una vez más queda en el solo arbitrio del empleador la facultad de convocar al proceso de ordinarización docente, sin mayor obligatoriedad<sup>68</sup>.

Tampoco se establecen toques en la contratación temporal, como ocurre, por ejemplo, con la reciente norma española<sup>69</sup>. Termina convirtiéndose la excepción en regla general, sin ninguna razón suficiente y dejándose de lado la utilización realmente temporal de este tipo de contratación.

Esto explica el elevado índice de docentes contratados en las universidades privadas. Tal como informa la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU), el total de puestos docentes en el Perú es de 63.601. De este número, 19.914 puestos son de las universidades privadas asociativas, mientras que 21.184 corresponden a las universidades privadas societarias<sup>70</sup>. En el caso de los docentes de las universidades privadas asociativas, el 74,5 % de docentes son contratados, mientras que en el caso de universidades privadas societarias el 90,8 % lo son<sup>71</sup>.

Se ha argumentado que admitir la desnaturalización del contrato a plazo determinado y su conversión a uno indeterminado implicaría colocar a los docentes contratados en una posición mejor que los docentes ordinarios<sup>72</sup>, pues a estos se les exige la evaluación para su ratificación y promoción. No obstante, la idea de meritocracia que pareciera encontrarse

---

66 En el artículo 43 de la Ley N.º 23.733 se estableció como plazo máximo de contratación tres años. Solo si no se efectuaba concurso, previa evaluación de profesor, el contrato podía renovarse por una sola vez y por el mismo plazo máximo.

67 Recuérdese que, de conformidad con la Corte Suprema, este sería el único derecho que pueden exigir los docentes contratados. Corte Suprema, casación laboral N.º 8723-2015-La Libertad, de 09 de marzo de 2017.

68 Aunque el pronunciamiento se emitió en el caso de una trabajadora embarazada de una entidad pública, cabría tomar en cuenta un reciente pronunciamiento del Tribunal Constitucional para proteger el derecho a la estabilidad laboral y promover la convocatoria a concurso de méritos, ordenando la reincorporación de los trabajadores en forma temporal hasta que la entidad convoque a concurso de méritos y que el contrato se extinga, sin derecho a indemnización, sea porque el trabajador no se presente al concurso o porque no lo apruebe. Tribunal Constitucional, expediente N.º 01271-2021-PA/TC, de 30 de marzo de 2023, fundamento jurídico 18.

69 Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario (BOE N.º 70, de 23 de marzo de 2023) que reduce el tope de profesores contratados temporales de 40 % a 8 %. Aunque autores como Andrés (2023) vislumbran el fracaso de tal medida pues se trata de una mera pretensión que “no acaba con el alcance estructural de la contratación temporal, sino que apuntala las modalidades contractuales de carácter temporal”. Andrés (2023), p. 16.

70 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2021), p. 111.

71 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2021), p. 121. En el ámbito de las universidades públicas también existen docentes en esta condición, aunque el índice es menor. El 34,5 % de docentes son docentes contratados y se encuentran en la misma situación que los docentes de las universidades privadas.

72 Corte Suprema, casación laboral N.º 8723-2015-La Libertad, de 09 de marzo de 2017, considerando décimo quinto.

detrás de este argumento puede ser garantizada a través de otros mecanismos derivados del legítimo ejercicio del poder de dirección del empleador y que el ordenamiento laboral prevé. Así, por ejemplo, podría regularse un período de prueba específico para la docencia universitaria mayor al regulado actualmente<sup>73</sup>, con la idea de iniciarle en la labor docente y motivarlo a permanecer en ella; además de “constituir un medio para conseguir y mantener niveles profesionales adecuados y favorecer el propio desarrollo de las competencias docentes y de investigación”<sup>74</sup>. Podría también implementarse mecanismos normativos, fiscalizadores y sancionatorios que cautelen la calidad del servicio docente<sup>75</sup>. Al igual que un docente ordinario, el contratado debe reunir unos requisitos mínimos para ejercer como tal; pero, además, como cualquier otro trabajador, la continuidad laboral dependerá de su óptimo desempeño laboral. Cobra importancia el seguimiento y evaluación de los docentes en el ámbito universitario, pues permite compatibilizar “las ideas de selección de personas de alto nivel con la necesidad de estas de estabilizarse profesionalmente”<sup>76</sup>.

### 3.2. SOMETIMIENTO DE LA LEY UNIVERSITARIA AL PRINCIPIO DE RESERVA DE LEY

El principio de reserva de ley es expresión del Estado de derecho y de la democracia. Nació con una evidente finalidad protectora de la libertad y los derechos fundamentales que, al ser anteriores al Estado y al legislador, exigen que “cualquier restricción a derechos y libertades constitucionales solo pueda ser establecida por ley”<sup>77</sup>.

Pero, aún más, en relación con los derechos fundamentales, la reserva de ley genera “una vinculación negativa de la ley a esos derechos, en virtud de la cual éstos operan como tope o barrera a la libertad legislativa de configuración del ordenamiento, y en una ‘vinculación positiva’ que impone al legislador una tarea de promoción de los derechos fundamentales”<sup>78</sup>. Esta afirmación es de vital importancia para la cuestión que aquí nos ocupa. En el momento en que el legislador dicte normas vinculadas con los derechos fundamentales, debe procurar que no afecte su contenido constitucional y que, al mismo tiempo, cumpla con su deber de

73 Según el artículo 10 de la LPCL, el período de prueba es de 3 meses, pero puede ampliarse “en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada”, aunque solo hasta 6 meses.

74 Así se ha precisado en el apartado IX; Condiciones de empleo, literal S: Ingreso en la profesión docente de la enseñanza superior, & 42 de la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior aprobada por la Conferencia General de la UNESCO el 11 de noviembre de 1997.

75 Estos se encuentran reconocidos en el artículo 9 de la LPCL y son aplicables a cualquier tipo de relación laboral, general o especial.

76 Gimeno (2023), p. 149.

77 Fernandois (2001), p. 295.

78 Cazor y Guiloff (2011), p. 480.

garantizar su plena vigencia<sup>79</sup>.

El principio de reserva de ley se vincula con la posibilidad de restringir derechos. De esta forma, cualquier injerencia estatal en los derechos fundamentales (sea porque incide en su desarrollo o limite o condicione su ejercicio) requiere habilitación legal; pero, además, dicha injerencia debe estar vinculada “con un fin constitucionalmente legítimo o encaminarse a la salvaguarda de un bien constitucionalmente relevante”<sup>80</sup>. La reserva de ley “no puede confundirse con una suerte de habilitación general para restringir derechos”, pues en su dimensión cualitativa exige “previsibilidad y certeza de las medidas restrictivas en el ámbito de los derechos fundamentales”<sup>81</sup>. De esta forma, los requisitos y el alcance de la restricción deben estar suficientemente precisados en la ley y respetar el principio de proporcionalidad<sup>82</sup>.

En el Perú, el Tribunal Constitucional ha precisado que el principio de reserva de ley se manifiesta en aquellos casos en los que el legislador regula un derecho fundamental, al procurar que esta regulación sea adecuada en el sentido de no afectar el contenido esencial de los derechos, pues “todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo”<sup>83</sup>.

Como puede apreciarse, la disposición de la ley universitaria que habilita a la contratación temporal de los docentes universitarios por el solo arbitrio del empleador supone una injerencia inconstitucional en el derecho fundamental a la estabilidad laboral y una afectación del principio de reserva de ley. No solo no existe un fin constitucionalmente legítimo ni un bien constitucionalmente relevante que sustente tal restricción del derecho, sino que se llega a vaciar de contenido el núcleo duro del derecho a la estabilidad laboral (estabilidad laboral de entrada) que, por propia interpretación del supremo intérprete, es aplicable a todos los trabajadores sin excepción. Es “constitucionalmente inadmisibles”<sup>84</sup> una actuación legislativa en este sentido, por tratarse de una disposición genérica, imprecisa e indeterminada, pues “deja que en su lugar opere simplemente la voluntad de quien ha de aplicarla”<sup>85</sup>, en este caso, el empleador.

---

79 Constitución peruana de 1993, artículo 44.

80 STC 76/2019, de 22 de mayo de 2019, fundamento jurídico 4.

81 Tajadura (2021), p. 147.

82 STC 76/2019, de 22 de mayo de 2019, fundamento jurídico 4.

83 Tribunal Constitucional, expediente N.º 1124-2002-AA/TC, de 11 de julio de 2001, fundamento jurídico 12.

84 Tribunal Constitucional, expediente N.º 1124-2002-AA/TC, de 11 de julio de 2001, fundamento jurídico 12.

85 STC 76/2019, de 22 de mayo de 2019, fundamento jurídico 4.



El contenido esencial del derecho se convierte en una garantía que condiciona “el ejercicio de la competencia para restringir que ostenta el legislador”<sup>86</sup>. De alguna forma, la disposición del artículo 23 de la Constitución peruana, al establecer que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, también se convierte en un mandato dirigido al legislador para que, en la regulación de cualquier cuestión vinculada con la relación del trabajo como la que nos ocupa, no afecte el contenido esencial de los derechos fundamentales. La actual disposición que regula la contratación temporal de los docentes vulnera también el principio de reserva de ley.

### 3.3. LAS NORMAS ESPECIALES TAMBIÉN SE SUJETAN A LA CONSTITUCIÓN Y REQUIEREN, POR TANTO, UNA JUSTIFICACIÓN OBJETIVA Y RAZONABLE DE LA DIFERENCIACIÓN

Se ha dicho que basta el arbitrio del empleador para contratar a los docentes universitarios a plazo determinado y que no es posible solicitar la desnaturalización de sus contratos porque tales cuestiones no están expresamente recogidas en la norma especial (ley universitaria)<sup>87</sup>.

Aun cuando el artículo 45 de la LPCL establezca que “los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas”<sup>88</sup>, este mandato inserto en una norma con rango legal no puede entenderse en el sentido de que a los regímenes especiales no les sea aplicable las disposiciones constitucionales<sup>89</sup>. La organización de todo el ordenamiento jurídico en torno al principio de jerarquía normativa recogido en artículo 51 de la Constitución peruana trae como consecuencia la preferencia de esta sobre toda norma con rango legal.

La existencia de una norma especial requiere de razones suficientes que sustenten la diferenciación normativa. La Constitución no solo recoge el derecho a la igualdad ante la ley (artículo 2, numeral 2), sino que además autoriza, de manera excepcional, la expedición de leyes especiales “porque así lo exige la naturaleza de las cosas” (artículo 103). De allí que el supremo intérprete haya precisado que la expedición de una norma especial “no se ampara en el arbitrio caprichoso de quienes poseen el poder político, sino en la naturaleza o razón de los

86 Rodríguez (2021), p. 203.

87 Según la Corte Suprema: “La aplicación de las normas generales —en este caso del régimen laboral privado— únicamente son procedentes en la medida en que la ley especial (Ley Universitaria) llamada a regular el supuesto fáctico específico [...] no regule tal supuesto”. Corte Suprema, casación laboral N.º 5919-2013-La Libertad, de 11 de noviembre de 2013, considerando décimo.

88 En la misma norma general se reitera que: “Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas así como cualquier otro régimen especial, se regula por sus propias normas” (artículo 81).

89 El texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de España, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre reconoce en su artículo 2.2. que la regulación de las relaciones laborales especiales “respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución”.

hechos, sucesos o acontecimientos que ameriten una regulación particular o no genérica”<sup>90</sup>. Siendo así, “ninguna diferenciación es válida solo por residir en la ley”<sup>91</sup>, sino que al originarse en la habilitación constitucional antes mencionada tiene a la Constitución como fuente y límite que reclama de la ley especial objetividad, razonabilidad, proporcionalidad y racionalidad<sup>92</sup>. En suma, una justificación o razón suficiente que le permita ser compatible con el principio de igualdad y con la justicia. Por eso se ha afirmado que el principio de especialidad de la ley es una exigencia del principio de igualdad “en su vertiente de necesidad de trato diferenciado a categorías diferenciadas, para evitar la denominada ‘desigualdad por indiferenciación’, cuando la equidad exige un trato diferente entre categorías desiguales”<sup>93</sup>.

Como afirma el supremo intérprete, la diferente regulación debe ser apreciada “a la luz de la finalidad y los efectos de la medida legal adoptada”, de allí que la ley especial debe perseguir “un resultado jurídico legítimo, a la luz de la moral y los valores del derecho” y debe poseer una finalidad “concreta, palpable y verificable en sus consecuencias efectivas”<sup>94</sup>. Esto descarta de plano la arbitrariedad o subjetividad del legislador, tornándose indispensable la exigencia de criterios objetivos que legitimen el trato diferenciado. Pero, además, la conecta con la temporalidad. En la medida que la ley especial deja de lado un principio general “para un fin predeterminado, el objetivo es lograr esa finalidad y, por lo tanto, no tienen por qué tener una duración indeterminada”<sup>95</sup>.

En el ámbito laboral y en relación con los docentes universitarios, la ley universitaria establece una regulación especial autorizando la contratación a plazo determinado sin causa objetiva. Que exista una ley especial significa que la actividad del docente ostenta “una singularidad o diferencia objetiva sustancial”<sup>96</sup> no irrelevante<sup>97</sup> que justifica un tratamiento diferenciado. Las razones de la diferenciación legislativa —se supone— están “conectadas directamente con la realización del objeto del contrato de trabajo y con valores constitucionalmente resguardados”<sup>98</sup> que solo podrán concretarse a partir de la diferenciación legislativa. La idea subyacente es que con la norma especial se garantice “que la ejecución de los servicios pueda ser realizada eficientemente”<sup>99</sup>; esto es, que con la especial regulación de la contrata-

90 Tribunal Constitucional, expediente N.º 0027-2006-PI, de 21 de noviembre de 2007, fundamento jurídico 67.

91 Balbín (2010), p. 626.

92 Tribunal Constitucional, expediente N.º 018-2003-AA/TC, de 26 de abril de 2004, fundamento jurídico 2.

93 Tardío (2003), p. 197.

94 Tribunal Constitucional, expediente N.º 018-2003-AA/TC, de 26 de abril de 2004, fundamento jurídico 2.

95 Pisaneschi (2021), p. 162.

96 Agreda (2010), p. 637.

97 Balbín (2010), p. 626.

98 Balbín (2010), p. 621.

99 Agreda (2010), p. 634. Así, por ejemplo, que en el artículo 82 de la ley universitaria se exija los mismos requisitos para ejercer la docencia que a los profesores ordinarios (contar con grado de maestro o de doctor, según corresponda) constituya

ción a plazo determinado de los docentes se garantice que la ejecución de la actividad docente cumpla con los fines constitucionales reconocidos en el artículo 18, a saber, “la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica”; y que se haga de una manera adecuada y óptima.

No obstante, esta diferenciación normativa no debe traducirse en el desconocimiento del principio protector reconocido en la Constitución. Antes bien, y como ya se ha argumentado, por tratarse del ámbito del trabajo humano, el trato legislativo diferenciado —por ser especial— debe garantizar un núcleo básico constituido por los derechos fundamentales recogidos en la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Perú.

Siendo así, las disposiciones que establecen diferencias normativas —como las que aquí se analizan— deben guardar conformidad con la Constitución. Por tanto, deben evidenciar una finalidad razonable y legítima y cuyos efectos queridos por el legislador puedan comprobarse fácticamente. Y es que, desde el punto de vista constitucional, la ley especial “debe ser ampliamente justificada por el legislador. Tanto es así que, precisamente respecto de las leyes especiales, se ha sostenido la admisibilidad del vicio de exceso de poder legislativo como contradicción entre los fines declarados y los fines logrados”<sup>100</sup>.

Cualquiera sea la finalidad que se busque con la norma especial no podría implicar un sacrificio de los derechos fundamentales básicos que constituyen los estándares mínimos de protección para cualquier trabajador. Si la motivación sustenta la expedición de cualquier norma especial, entonces cabe preguntarse ¿cuál es la finalidad legítima que sustenta prescindir de la causa objetiva de contratación en estos contratos y dejar dicha facultad al arbitrio del empleador? De la misma forma, ¿cuál es la razón que sustenta la posibilidad de mantener a los docentes universitarios con contratos a plazo determinado sin límite temporal alguno? Por otro lado, ¿cuál es la razón suficiente que autorizaría dejar en suspenso el ejercicio efectivo del derecho a la estabilidad laboral de entrada de los docentes universitarios?

Esta es la cuestión central que no tiene una respuesta en la ley y tampoco ha sido abordada por los Tribunales de Justicia que han validado la disposición normativa. Que se haya regulado la posibilidad de contratar docentes a plazo determinado, sin necesidad de causa objetiva y por el simple arbitrio del empleador, no se explica sino por la tendencia flexibilizadora que, desde el último cuarto del siglo pasado, se introdujo en el ámbito de las relaciones laborales y que penetró también en la educación universitaria. En vez de representar una modalidad válida —por constitucional— de contratación en el sistema universitario, se ha convertido

---

una exigencia válida que contribuye al logro de tal finalidad.

100 Pisaneschi (2021), p. 163.

en un mecanismo rápido y ‘más rentable’ de contratación de mano de obra. En todo caso, la contratación a plazo determinado no está sirviendo como un peldaño hacia una relación estable<sup>101</sup> en el ámbito universitario, máxime si no existe obligación de convocar a concurso para la ordinarización y tampoco se ha establecido límite temporal máximo para mantener a los docentes en la condición de contratados. Ello explica el reducido índice de docentes universitarios ordinarios en las universidades privadas.

La actual regulación de la contratación docente a plazo determinado vulnera la Constitución, en la medida que carece de una finalidad legítima que la sustente. Por otro lado, tal inestabilidad afecta las “oportunidades de desarrollo profesional a los docentes en el marco de una carrera docente coherente, estable y meritocrática”<sup>102</sup>. Se hace necesario reformar la actual regulación por una que otorgue legitimidad constitucional a la posibilidad de utilizar la contratación temporal. La realidad docente y sus necesidades tienen “impactos incisivos en la calidad educativa y el bienestar colectivo de las casas de estudio”<sup>103</sup>. No en vano, el artículo 18 de la Constitución exige que la actividad universitaria se ejerza en el marco de la Constitución y las leyes. Esto implica “asegurar su accesibilidad, su calidad y el cumplimiento de los fines exigidos por la Norma Fundamental” y que el Estado adopte las medidas necesarias “para proteger los derechos de los alumnos, profesores y trabajadores que resulten afectados”<sup>104</sup>.

#### 4. Conclusiones

La obligación de garantizar el trabajo decente para los docentes universitarios debe llevar a repensar y modificar la regulación sobre la contratación a plazo determinado. La búsqueda de la calidad del servicio educativo universitario no se conseguirá creando parcelas exentas del disfrute de derechos fundamentales laborales básicos, como es el derecho a la estabilidad laboral de entrada, del que también son titulares los docentes universitarios. Hace falta un reexamen de la legislación y una actuación de los Tribunales de Justicia desde una visión constitucional.

La proscripción de la arbitrariedad en la actuación del legislador y de los empleadores constituye una de las victorias más importantes de los Estados constitucionales modernos. Por esta razón, debe exigirse con absoluta contundencia una actuación justificada y razonable del

---

101 Jaramillo y Campos (2019), p. 64. Los autores realizan un estudio general de la transición de los contratos de plazo fijo a uno a tiempo indeterminado en el Perú y determinan que no constituyen un peldaño hacia una relación laboral estable. Esta conclusión es extrapolable a la realidad de la docencia universitaria del sector privado.

102 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2021), p. 118.

103 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2021), p. 108.

104 Tribunal Constitucional, expediente N.º 0017-2008-PI/TC, de 15 de junio de 2010, fundamento jurídico 22.

legislador al momento de establecer disposiciones especiales que regulen, la de por sí excepcional, contratación a plazo determinado, sin vaciar de contenido al derecho fundamental a la estabilidad laboral que también corresponde a los docentes universitarios, a fin de no vulnerar el principio de reserva de ley. De la misma manera, debe exigirse una actuación razonable y justificada de los empleadores al utilizar tal forma de contratación en el ámbito universitario, pues también le son exigibles los derechos fundamentales del trabajador.

El principio protector exige causalidad objetiva para la contratación temporal docente. Si bien es posible que esta modalidad sea utilizada para labores permanentes, también es necesario que exista una finalidad legítima y que su uso tenga un límite temporal. Hace falta que se determinen los fines legítimos que autoricen tal forma de contratación y que se acuda a ella solo en los supuestos y bajo las condiciones estipuladas, esto es, de acuerdo con las causas que expresamente establezca la legislación, pues la causalidad sigue siendo el mecanismo por excelencia de protección del derecho a la estabilidad laboral frente al abuso por parte del empleador. El legislador no está habilitado a regular de manera genérica, incierta e indeterminada un derecho fundamental, más aún cuando la regulación implica una restricción de derechos.

La ley universitaria no se encuentra al margen de la Constitución. Por tanto, en consonancia con el artículo 103 de la Constitución que autoriza una norma especial “por la naturaleza de las cosas” debe exigirse una justificación objetiva, razonable y finalista que genere consecuencias prácticas en el ámbito universitario y que contribuya a la consecución de la calidad del servicio educativo universitario, a partir de garantizar los derechos laborales fundamentales de uno de sus actores más trascendentes: el docente.

## Bibliografía citada

Agreda Aliaga, Jorge (2010): “Algunas reflexiones sobre las condiciones necesarias para considerar válido un régimen laboral especial”, en AA. VV., *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Retos del Derecho del trabajo peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo* (Lima, SPDTSS) pp. 633-644.

Andrés Llamas, Miguel (2023): “El personal docente e investigador en la Ley Orgánica del Sistema Universitario: continuidad y cambio”, en *Documentación Administrativa* (N.º 10) pp. 8-23. [Disponible en: <https://doi.org/10.24965/da.11223>]. [Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2023].

Arce Ortíz, Elmer (2006): “Estabilidad Laboral y contratos temporales”. [Disponible en: [ht-](https://doi.org/10.24965/da.11223)

[tps://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/33130/estabilidad\\_laboral.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/33130/estabilidad_laboral.pdf?sequence=5&isAllowed=y). [Fecha de consulta: 28 de febrero de 2023].

Balbín Torres, Edgardo (2010): “Regímenes especiales en la legislación laboral peruana”, en AA. VV., *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Retos del Derecho del trabajo peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo* (Lima, SPDTSS) pp. 615-630.

Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (2017): “Personal docente universitario y contratación temporal abusiva = University teaching staff and abusive use of fixed-term contracts”, en *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad* (N.º 13), pp. 148-158. [Disponible en: <https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3809>]. [Fecha de consulta: 28 de febrero de 2023].

Blancas Bustamante, Carlos (2014): “Estado actual de la estabilidad laboral en el Perú”, en AA. VV., *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Lima, SPDTSS) pp. 91-143.

British Council (2016): “La reforma del sistema universitario peruano: Internacionalización, avance, retos y oportunidades”. [Disponible en: [https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/la\\_reforma\\_del\\_sistema\\_universitario\\_peruano\\_-\\_internacionalizacion\\_avance\\_retos\\_y\\_oportunidades\\_fg.pdf](https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/la_reforma_del_sistema_universitario_peruano_-_internacionalizacion_avance_retos_y_oportunidades_fg.pdf)]. [Fecha de consulta: 26 de febrero de 2023].

Carrillo Calle, Martín (2011): “La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (N.º 12), pp. 179-186.

Cazor, Kamel; Guiloff, Matías (2011): “La reserva de ley y la necesidad de redefinir su función en el Estado Constitucional chileno”, en *Anuario de Derecho Público Universidad Diego Portales* (Santiago, UDP) pp. 478-501. [Disponible en: <https://derecho.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/06/Anuario-Derecho-Publico-2011.pdf>]. [Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2023].

Fermandois Vöhringer, Arturo (2001): “La reserva legal: Una garantía substantiva que desaparece”, en *Revista Chilena de Derecho* (Vol. 28, N.º 2), pp. 287-298.

Ferro Delgado, Víctor (2014): “Estado actual de la estabilidad laboral en el Perú”, en AA.

VV., *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Lima, SPDTSS) pp. 61-90.

Gimeno Díaz de Atauri, Pablo (2023): “Nuevas reglas de contratación en los sistemas universitario y de investigación”, en *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* (N.º 4), pp. 143-160. [Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7935>]. [Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2023].

Hoevel, Carlos (2015): “Ante la llegada de la *business university*”, en *Revista Integra Educativa* (Vol. 8, N.º 2), pp. 44-62. [Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1997-40432015000200004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432015000200004&lng=es&tlng=es)]. [Fecha de consulta: 26 de julio de 2023].

Jaramillo Baanante, Miguel; Campos Ugaz, Daniela (2019): *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?* (Lima, GRADE). [Disponible en: <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi93.pdf>]. [Fecha de consulta: 26 de julio de 2023].

Monereo Pérez, José; López Insua, Belén (2023): “El encadenamiento de contratos temporales y los procesos de ‘promoción interna’ en las Universidades Públicas: ¿precariedad? ¿abuso? o ¿legalidad? Un debate abierto en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, en *La Ley Unión Europea* (N.º 111), pp. 1-22.

Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (1997): “Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior”. [Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms\\_493318.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_493318.pdf)]. [Fecha de consulta: 06 de julio de 2023].

Organización Internacional del Trabajo (2018): “Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior”. [Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_638343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_638343.pdf)]. [Fecha de consulta: 26 de febrero de 2023].

Pasco Cosmópolis, Mario (2001): “Contrato de trabajo típico y contratos atípicos”, en Ferro Delgado, Víctor (coord.), *Balance de la reforma laboral peruana* (Lima, SPDTSS) pp. 123-140.

- Pasco Cosmópolis, Mario (2012): “Los contratos temporales: exposición y crítica”, en *Derecho PUCP* (N.º 68), pp. 495-511. [Disponible en: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.019>]. [Fecha de consulta: 13 de mayo de 2023].
- Pérez Rey, Joaquín (2016): “Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal. Una relación tormentosa”, en *Revista de Derecho Social* (N.º 74), pp. 229-241.
- Pisaneschi, Andrea (2021): “Acciones positivas y principio de especialidad. Reflexiones desde la teoría de las fuentes”, en *Cuadernos Constitucionales* (N.º 2), pp. 155-165.
- Plá Rodríguez, Américo (1978): *Los principios del Derecho del Trabajo* (Buenos Aires, Depalma).
- Rodríguez Fernández, Ignacio (2021): *Las restricciones sacrificiales de los derechos fundamentales. Tesis doctoral* (Madrid, Universidad Autónoma de Madrid). [Disponible en: [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/696318/rodriguez\\_fernandez\\_ignacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/696318/rodriguez_fernandez_ignacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)]. [Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2023].
- Romero Burillo, Ana (2023): “La contratación laboral del personal docente e investigador en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario”, en *Briefs AEDTSS (Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)* (N.º 29), pp. 1-6. [Disponible en: [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/03/29\\_Brief-AEDTSS\\_ANA-ROMERO-BURILLO-1.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/03/29_Brief-AEDTSS_ANA-ROMERO-BURILLO-1.pdf)]. [Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2023].
- Sanguineti Raymond, Wilfredo (2016): “Flexibilidad laboral y estabilidad en el empleo: ¿Es posible su compatibilización?”, en *Laborem* (N.º 17), pp. 93-104.
- Sisto Campos, Vicente (2005): “Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gest(ac)ión de la universidad sin órganos. Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad”, en Gentily, Pablo y Levy, Bettina (comps.), *Espacio público y privatización del conocimiento. Estudios sobre políticas universitarias en América Latina* (Buenos Aires, Clacso) pp. 523-574. [Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110124084925/12Campos.pdf>]. [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2023].



Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2021): *III Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú* (Lima, SUNEDU). [Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2934152/Informe%20Bienal%202021.pdf>]. [Fecha de consulta: 28 de diciembre de 2022].

Tajadura Tejada, Javier (2021): “El estado de Derecho frente al COVID: reserva de ley y derechos fundamentales”, en *Revista Vasca de Administración Pública* (120), pp. 137-175. [Disponible en: <https://doi.org/10.47623/ivap-rvap.120.2021.04>]. [Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2023].

Tardío Pato, José (2003): “El principio de especialidad normativa (*lex specialis*) y sus aplicaciones jurisprudenciales”, en *Revista de Administración Pública* (N.º 162), pp. 189-225.

Villavicencio Ríos, Alfredo (2013): “El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado”, en *Derecho PUCP* (N.º 71), pp. 309-339.

### **Normas jurídicas citadas**

Constitución Política del Perú, aprobada por el Congreso Constituyente Democrático, Diario Oficial El Peruano, 30 de diciembre de 1993.

Convenio 158 OIT, sobre terminación de la relación laboral adoptada en la 68ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, 22 de junio de 1982.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada por la IX Conferencia Interamericana de Bogotá, 02 de mayo de 1948.

Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la III Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.

Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano, 21 de marzo de 1997.

Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 10 de julio de 1999.

Estatuto de los Trabajadores de España, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2005.

Ley N.º 23733, Ley universitaria. Diario Oficial El Peruano, 18 de enero de 1984.

Ley N.º 30220, Ley universitaria. Diario Oficial El Peruano, 09 de julio de 2014.

Ley Orgánica 2/2023, del sistema universitario, de 22 de marzo. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2023.

Protocolo N.º 003-2016-SUNAFIL/INII, de Fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, aprobado por Resolución de Superintendencia N.º 071-2016-SUNAFIL. Diario Oficial El Peruano, 09 de junio de 2016.

Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO el 11 de noviembre de 1997.

Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 166), adoptada en la 68ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, 22 de junio de 1982.

Resolución Directoral N.º 012-2017-SUNEDU/02-13, de 08 de junio de 2017.

Resolución Legislativa N.º 26448 que aprueba el Protocolo adicional a la Convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador), del 28 de abril de 1995. Diario Oficial El Peruano, 07 de mayo de 1995.

### **Jurisprudencia citada**

Corte Interamericana de Derechos Humanos: *Caso Lagos del Campo vs. Perú*, sentencia de 31 de agosto de 2017.

Corte Suprema del Perú: casación laboral N.º 5919-2013-La Libertad, de 11 de noviembre de 2013.

Corte Suprema del Perú: casación laboral N.º 7664-2013-La Libertad, de 25 de agosto de 2014.

Corte Suprema del Perú: casación laboral N.º 8723-2015-La Libertad, de 09 de marzo de 2017.

Corte Suprema del Perú: casación laboral N.º 10161-2016-Lambayeque, de 18 de abril de 2018.

Corte Suprema del Perú: casación laboral N.º 18662-2017-La Libertad, de 07 de enero de 2020.

Sentencia del Tribunal Supremo español: 473/2017: *Caso Ángel Antonio Blanco*, de 1 de junio de 2017.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 1124-2002-AA/TC, de 11 de julio de 2001.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 018-2003-AA/TC, de 26 de abril de 2004, demanda de inconstitucionalidad interpuesta por cinco mil setenta y siete ciudadanos contra el artículo 1º de la Ley No. 27633.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 03329-2005-PA/TC, de 31 de enero de 2006.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 10777-2006-PA/TC, de 07 de noviembre de 2007.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 0027-2006-PI, de 21 de noviembre de 2007, demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Decano del Colegio de Abogados de Ica, contra el artículo 7º, numeral 7.2, literales a, b y c del Título III de la Ley No. 27360.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 00025-2007-PI/TC, del 19 de septiembre de 2008, demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Decano del Colegio de Profesores del Perú contra la Ley No. 29062.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 0017-2008-PI/TC, de 15 de junio de 2010, demanda de inconstitucionalidad interpuesta por más de 5,000 ciudadanos contra la Ley No. 28564.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 00010-2010-PI/TC, de 18 de abril de

2011, demanda de inconstitucionalidad interpuesta por siete mil trescientos noventa y tres ciudadanos contra la Ley No. 29157 y los Decretos Legislativos Nos. 1023, 1024, 1025, 1026 y 1057.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 03251-2012-PA/TC, de 14 de diciembre de 2012.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 02107-2013-PA/TC, de 18 de julio de 2014.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 00849-2013-PA/TC, de 15 de agosto de 2014.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 02464-2018-PA/TC, de 29 de julio de 2020.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 04039-2018-PA/TC, de 14 de enero de 2021.

Tribunal Constitucional del Perú: expediente N.º 01271-2021-PA/TC, de 30 de marzo de 2023.

Tribunal Constitucional español: STC 76/2019, de 22 de mayo de 2019.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala octava): (asunto C-190/13), *Caso Márquez Samohano y Universitat Pompeu Fabra*, de 13 de marzo de 2014.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala décima): *Caso Pérez López* (asunto C-16/15), de 14 de septiembre de 2016.