

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**“LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE BAJO UN CONTRATO DE
LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES
RECONOCIDOS POR EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

AUTORAS

Bach. CUEVA CASTILLO CRISTINA ALICIA
Bach. QUIROZ HERNANDEZ MILUSKA GABRIELA

ASESORA

Mg. PAMELA GRANDA YOVERA

Trujillo - Perú

2020

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo. Mons. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.
Arzobispo Metropolitano de Trujillo Fundador y Gran Canciller de la
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Dr. JOHN JOSEPH LYDON MC HUGH. OSA.
Rector

Dra. SANDRA MÓNICA OLANO BRACAMONTE
Vicerrectora Académica

Ing. MARCO ANTONIO DAVILA CABREJOS
Gerente de Administración y Finanzas

Dr. ALCIBIADES HELÍ MIRANDA CHÁVEZ
Director del Instituto de Investigación

Dr. DANIEL ANTONIO CERNA BAZÁN
Decano
Facultad de Derecho Ciencias Políticas

DECLARATORIA DE AUTORÍA

CUEVA CASTILLO CRISTINA ALICIA, con DNI N° 03892683 y QUIROZ HERNÁNDEZ MILUSKA GABRIELA, con DNI N° 45514526, bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Universidad, para la elaboración y sustentación de la tesis:

“LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE BAJO UN CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO” la que consta de un total de 116 páginas.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo los errores que pudieran reflejar como omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, redacción u otros. Lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Declaramos también que el porcentaje de similitud o coincidencias respecto a otros trabajos académicos es de **22%** que son los permitidos por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Las autoras

Cueva Castillo Cristina Alicia
DNI N° 03892683

Quiroz Hernández Miluska Gabriela
DNI N° 45514526

JURADO

Dr. Mario Francisco Fernández Vertiz
Presidente

Mg. Johanna Paola Chávez Bracamonte
Secretaria

Mg. Pamela Granda Yovera
Vocal

AGRADECIMIENTO

A Dios por regalarnos el don de la vida, por haberme guiado en la toma de decisiones y permitirme alcanzar el logro de cada proyecto trazado.

A mis amadas hijas, por su paciencia, amor y apoyo.

A cada uno de los docentes de la facultad de Derecho, quienes estuvieron siempre prestos en impartir sus conocimientos y enseñanzas en tan importante carrera profesional de abogada para velar por una sociedad justa.

A nuestra asesora por su gran paciencia, capacidad, conocimiento y empatía durante el desarrollo de la presente tesis.

A mis compañeros por su amistad, compañerismo, apoyo; quienes clase a clase fueron motivo para seguir adelante en mi carrera profesional.

Cristina Alicia

A Dios por ser el motor de mi vida.

A mis padres por ser un ejemplo de fortaleza y brindarme su apoyo incondicional.

A mis hermanas por su apoyo y amor a prueba de todo.

A nuestros docentes de la facultad de Derecho, por impartir sus conocimientos y brindarnos las herramientas que se necesitan en este mundo competente.

A nuestra asesora por su profesionalismo, ética, dedicación y compromiso con el desarrollo de nuestra investigación.

Miluska

DEDICATORIA

A mis amadas hijas Andrea, Claudia Rebeca y Gabriela Cristina, por su gran amor y apoyo constante y por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante para ser cada día mejor persona; a mi amado esposo y compañero Luis Eloy por la confianza y apoyo diario.

A mi queridos y recordados padres Aquilino y Dora; gracias por todo el amor, sacrificio y entrega porque siempre me animaron a no desmayar en el intento y perseverar en la búsqueda de mis sueños.

Cristina Alicia

A Dios por todas las bendiciones y pruebas que le da a mi vida.

A mi adorado padre Jorge Luis, por demostrarnos en todo momento su fortaleza, enseñarnos el significado del verdadero amor y ser el hombre de nuestras vidas.

A mi amada madre Maritza, por su infinito amor y ser la prueba más bonita de que Dios existe.

A mis hermanas Analy, Anita y Narda, por todo su amor y respeto, pero sobre todo por darme los regalos más bonitos de la vida, sus logros y mis hermosos sobrinos Gabriel y Adriel.

Miluska

PRESENTACIÓN

La presente investigación es un diagnóstico cualitativo respecto a conocer la situación laboral de los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo, se titula **“LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE BAJO UN CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO”**.

La investigación muestra la realidad que atraviesan los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo contratados bajo la modalidad de un contrato de locación de servicios; para ello, hemos desarrollado una distinción de conceptos relacionados al tema: Contrato de locación de servicios, contrato de trabajo; concepto de vulnerabilidad, derechos laborales, concepto del principio de la primacía de la realidad; régimen laboral público y cuál es el rol que el Ministerio de Trabajo desempeña ante esta situación.

Para la recolección de datos usamos la metodología de entrevistas que se aplicaron a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

Luego de los resultados obtenidos describimos las conclusiones y recomendaciones con la finalidad de brindar las alternativas de solución a la problemática presentada.

Las Autoras

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | 11 |
| ABSTRACT | 12 |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1. Realidad Problemática..... | 13 |
| 1.2. Formulación del Problema | 14 |
| 1.3. Justificación..... | 14 |
| 1.4. Hipótesis | 14 |
| 1.5. Objetivos..... | 15 |
| 1.5.1. General..... | 15 |
| 1.5.2. Específicos | 15 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 16 |
| 2.1. Antecedentes Teóricos..... | 16 |
| 2.2. El Contrato de Trabajo | 20 |
| 2.2.1. Sujetos del Contrato de Trabajo | 21 |
| 2.2.1.1. Trabajador | 21 |
| 2.2.1.2. Empleador | 22 |
| 2.2.2. Objeto del Contrato de Trabajo | 22 |
| 2.2.3. Elementos del Contrato de Trabajo..... | 22 |
| 2.2.4. Características del Contrato de Trabajo | 27 |
| 2.2.5. Formalidad del Contrato de Trabajo..... | 27 |
| 2.2.6. Efectos del Contrato de Trabajo..... | 27 |
| 2.3. Contrato de Locación de Servicios | 28 |
| 2.3.1. Terminología..... | 28 |
| 2.3.2. Definición..... | 29 |
| 2.3.3. Sujetos..... | 29 |
| 2.3.4. Características..... | 30 |
| 2.3.5. Objeto del Contrato de Locación de Servicios | 31 |
| 2.3.6. Elementos esenciales del Contrato..... | 32 |
| 2.3.7. Duración | 33 |
| 2.3.8. Formalidad | 34 |
| 2.4. Principios del Derecho Laboral..... | 34 |

| | |
|--|----|
| 2.4.1. Definición..... | 34 |
| 2.4.2. El Principio de Primacía de la Realidad..... | 35 |
| 2.4.2.1. Carga de la prueba..... | 38 |
| 2.4.2.2. Principio del Derecho adquirido | 38 |
| 2.4.2.3. Regulación..... | 38 |
| 2.4.2.4. Ámbito de aplicación..... | 40 |
| 2.5. Vulneración de los Derechos Laborales..... | 42 |
| 2.6. El Régimen Laboral Público y la Contratación de los Docentes Universitarios | 43 |
| 2.6.1. El Régimen Laboral Público en el Perú | 43 |
| 2.6.2. Declaración de los Derechos Sociales y Económicos..... | 43 |
| 2.6.2.1. La Protección y el Fomento del Empleo | 44 |
| 2.6.3. Decreto Legislativo Nro. 276 | 46 |
| 2.6.4. La Carrera Administrativa en el Perú..... | 47 |
| 2.6.4.1. La Carrera de los docentes universitarios | 48 |
| 2.6.4.2. Los Derechos de los docentes universitarios según la Ley 30220 | 50 |
| 2.7. La actual Reforma del Servicio Civil | 51 |
| 2.8. Derecho Comparado | 55 |
| 2.9. Marco Normativo del Derecho Laboral | 56 |
| 2.9.1. Marco Normativo Internacional | 56 |
| 2.9.1.1. Normas Laborales Supranacionales..... | 57 |
| 2.9.1.2. Declaración Universal de Derechos Humanos | 57 |
| 2.9.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” Protocolo de San Salvador” | 63 |
| 2.9.1.4. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio Nro. 158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”..... | 66 |
| 2.9.1.5. Control de Convencionalidad | 67 |
| 2.9.1.6. Marco Normativo Nacional | 68 |
| 2.9.1.7. Constitución Política del Perú de 1979 | 68 |
| 2.9.1.8. Constitución Política del Perú de 1993 | 70 |

| | |
|---|----|
| III. MATERIAL Y MÉTODOS..... | 71 |
| 3.1. Población | 71 |
| 3.2. Muestra | 71 |
| 3.3. Métodos y técnicas de recolección de datos | 71 |
| 3.4. Operativización de variables..... | 72 |
| 3.5. Diseño de investigación..... | 72 |
| IV. RESULTADOS..... | 73 |
| V. DISCUSIÓN..... | 90 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 92 |
| VII. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES | 93 |
| VIII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 94 |
| ANEXOS | 96 |

RESUMEN

La presente Tesis busca determinar en qué medida la contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios vulnera los derechos laborales reconocidos por el Régimen Laboral Público.

Para ello se ha recurrido a una investigación teniendo en cuenta el estudio de las normas, así como también de la recolección de datos a través de las entrevistas realizadas a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo, para saber la situación laboral en la que se encuentran.

Con nuestra investigación pretendemos dar respuesta a la problemática a través de este trabajo de investigación, el cual consta de un marco teórico en donde abordaremos los siguientes temas: El contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios, El régimen laboral público y la contratación de los docentes universitarios, los derechos laborales de los trabajadores en el sector público y el régimen laboral público en el derecho comparado; además arribaremos a algunas conclusiones y recomendaciones.

Esperamos que este trabajo de investigación contribuya en la solución de este conflicto latente en la sociedad y que sirva de estímulo para que surjan diversos trabajos de investigación sobre temas jurídico-laborales.

Palabras Clave: Contrato de Trabajo, contrato de locación de servicios, régimen laboral público y derechos laborales en el sector público.

ABSTRACT

This Thesis seeks to determine the extent to which the hiring of teaching staff under a service location contract violates the labor rights recognized by the Public Labor Regime.

For this purpose, an investigation has been used taking into account the study of standards, as well as the collection of data through interviews with teachers of the Faculty of Social Sciences of the National University of Trujillo, to know the employment situation in which they are.

With our research we intend to respond to the problem through this research work, which consists of a theoretical framework in which we will address the following issues: The employment contract and the service location contract, The public labor regime and hiring of university teachers, the labor rights of workers in the public sector and the public labor regime in comparative law; We will also arrive at some conclusions and recommendations.

We hope that this research work contributes to the solution of this latent conflict in society and that it serves as a stimulus for various research papers on legal-labor issues to arise.

Keywords: Labor Contract, service lease contract, public labor regime. And labor rights in the public sector.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el Perú, los contratos de locación de servicios son utilizados por una mayoría de empleadores esto con la finalidad de no reconocer los derechos laborales a sus trabajadores. Esta indebida utilización de los contratos de locación de servicios, ha significado su desnaturalización, ya que en la práctica el que brinda el servicio realiza todas las acciones, procedimientos y modos de un trabajador, por ende, su prestación es personal, subordinada y remunerada, características propias del Contrato de Trabajo, por tanto, se está ante una relación laboral.

En la Universidad Nacional de Trujillo existen casos de trabajadores que cuentan con un contrato de locación de servicios, teniendo en cuenta que este tipo de contrato es de naturaleza civil, dichos trabajadores cumplen con todos los elementos de una relación laboral, como son: estar supeditado a un horario de trabajo, recibiendo órdenes de sus superiores y en muchos de los casos cuentan con un jefe inmediato (subordinación); perciben una remuneración como contraprestación por el trabajo realizado que en la mayoría de los casos es inferior a la remuneración percibida por otros trabajadores de igual clase y nivel. Estos trabajadores sujetos a un contrato de locación de servicios se ven seriamente afectados en la realidad en la continuidad de sus remuneraciones; ya que al no encontrarse presupuestadas las plazas se les retarda el pago hasta por seis meses, lo que significa no solo la afectación del no goce de sus derechos laborales que por ley les corresponde, sino a su vez es una vulneración al derecho constitucional de percibir una remuneración equitativa y mensual.

Por otra parte, estos trabajadores no cuentan con seguro médico, no tienen vacaciones, ni aguinaldos, en conclusión, no cuentan con sus beneficios sociales.

Muchos de estos trabajadores que se encuentran en esta situación se han visto obligados a aceptar estas condiciones por las siguientes razones: necesidad de un puesto de trabajo, ingresar a laborar en una institución de prestigio, con la promesa de que con el tiempo las condiciones de trabajo mejoren; sometiéndose de esa

manera a aceptar condiciones atentatorias contra la dignidad del trabajador.

Es por ello, que surge nuestro interés en la presente investigación buscando determinar qué derechos laborales se encontrarían afectados en aquellos trabajadores sometidos a un contrato de locación de servicios, determinando a su vez la afectación de derechos laborales constitucionales.

En la práctica en la Universidad Nacional de Trujillo se viene utilizando los contratos de locación de servicios para contratar personal docente, como es el caso de cinco trabajadores, que vienen laborando como “locadores”, sin embargo, en la práctica son docentes universitarios que están sujetos a una subordinación, encontrándose inmersos dentro de los elementos característicos de una relación laboral con el consiguiente retardo de sus remuneraciones hasta por seis meses.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la contratación de personal docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo bajo un contrato de locación de servicios vulnera los derechos laborales reconocidos por el Régimen Laboral Público?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene una finalidad teórica y práctica.

TEÓRICA. - La presente investigación se justifica teóricamente por la importancia de conocer qué derechos laborales de los docentes contratados por locación de servicios han sido vulnerados.

PRÁCTICA. - El presente trabajo de Investigación servirá para que los operadores jurídicos involucrados en la solución de controversias cuenten con el instrumento que les permita resolver casos de esta naturaleza.

1.4. HIPÓTESIS

La contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios vulnera los derechos laborales reconocidos por el Régimen Laboral Público, al no percibir conceptos remunerativos propios de este régimen.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. GENERAL

- DETERMINAR EN QUÉ MEDIDA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO BAJO UN CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO.

1.5.2. ESPECÍFICOS

- Analizar el Régimen Jurídico de los contratos de locación de servicios de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Analizar el Régimen Jurídico de los trabajadores pertenecientes al Régimen Laboral Público.
- Determinar el Régimen Jurídico aplicable a los docentes universitarios públicos.
- Determinar los derechos laborales afectados de los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo sujetos al contrato de Locación de Servicios.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES TEÓRICOS

Algunas Investigaciones sobre el contrato de locación de servicios:

ABRIGO, A. (Lima, 2017) en su tesis para obtener el Título Profesional de Abogado en la Universidad César Vallejo titulada: “Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016”. Tuvo como objetivo determinar la manera en que el Ministerio de Trabajo sanciona a las empresas que contratan bajo locación de servicios desnaturalizados en aras de salvaguardar los derechos laborales ante la vía judicial en Lima Metropolitana del año 2016, la metodología que utilizó fue No Experimental, ya que buscó observar los fenómenos de la investigación como se encuentren en la realidad sin alterar las variables o categorías, llegando a las siguientes conclusiones. Se pudo demostrar que las personas que laboran bajo Contratos de locación de servicios y al demostrarse por primacía de la realidad tienen un vínculo laboral y sus contratos han sido desnaturalizados, el Ministerio de Trabajo impone las sanciones correspondientes dejando a salvo el derecho del trabajador para hacerlo valer por la vía judicial.

VALLEJO, M. (Lima, 2018) en su tesis para obtener el título profesional de Abogada en la Universidad César Vallejo, titulada “El principio de primacía de realidad en los contratos de locación de servicios en las entidades del Estado, 2016-2017” cuyo objetivo fue Analizar como interviene el principio de primacía de la realidad frente a los contratos con orden de servicios o locación en las entidades del Estado, 2016-2017, la metodología que utilizó se basó en una variedad de técnicas para analizar los conocimientos de la materia objeto de investigación como fuentes documentales (libros, revistas, tesis), entrevistas a expertos en la materia así como el uso de guías de entrevista, ficha de registro documental, sentencias, con el fin de obtener más información, su investigación concluye que el principio de primacía de la realidad constituye un instrumento procesal para los operadores de la administración de justicia en materia laboral, cuando se advierte contradicción entre

la realidad y la orden de servicio de terceros o locación en la contratación de personal para las entidades del Estado.

CUEVA, R. (Lima, 2018) en su tesis para obtener el Título Profesional de Abogada en la Universidad César Vallejo, titulada “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017” cuyo objetivo fue describir cómo afecta la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, su investigación fue de tipo básica, porque estuvo destinada a aportar conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata siendo su prioridad recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico orientado al descubrimiento de principios y leyes. Su investigación concluyó en que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios si afecta en el no goce de su descanso vacacional a los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, con un resultado de 48,0%, que se encuentran totalmente en desacuerdo con dicho contrato debido a que durante su permanencia en el trabajo no les otorgaban gozar del descanso vacacional y les estuvo afectando su salud por el trabajo continuo que realizan.

SÁNCHEZ, A. (Puno, 2005) en su tesis para obtener el Grado de Magíster en Derecho, en la Universidad Nacional del Altiplano, titulada “La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios” cuyo objetivo general fue determinar el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios conducentes a la formación de nueva relación laboral de trabajo a plazo indeterminado en el ámbito de la Región de salud Puno, los métodos empleados fueron deductivo e inductivo, analítico, y de interpretación jurídica, dicha investigación concluyó haber probado que los contratos suscritos por la Dirección Regional de Salud-Puno, se han desnaturalizado dando origen a una nueva relación laboral sujetos en el sector público al régimen laboral del D.S. 276; y en el sector privado de conformidad con el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

A nivel internacional:

CAVALLOTTI, V. (Córdoba, 2015) en su tesis para optar el grado de Abogacía, en la Universidad Empresarial Siglo 21, titulada “La Locación de Servicios como Fraude Laboral” cuyo objetivo fue analizar los presupuestos del empleo público y las desviaciones que pueden presentarse al respecto, La estrategia metodológica que seleccionó fue de carácter cualitativo. Los objetivos que se buscaron lograr requieren de la descripción, análisis, explicación e interpretación, por lo tanto consideró que el enfoque cualitativo resultaba el más idóneo para alcanzarlos, asimismo concluye que en la actualidad, es verdaderamente inquietante la cantidad de infracciones que se observaron a las normas protectoras de los trabajadores, y la falta de accionar del Estado en ejercicio de su poder de guardián, que se limita a contemplar y levantar estadísticas sobre estas infracciones, de la misma forma que los funcionarios que deberían sancionarlas. De esta forma, las leyes violadas sufren un virtual proceso abolicionista, siendo su aplicación cada vez más reducida.

De lo expuesto se infirió que, no puede enfrentarse el problema del fraude laboral como un fenómeno de incumplimiento individual por parte de determinados empleadores, sino que actualmente se trata de conductas fraudulentas impulsadas por el mismo Estado y amparadas institucionalmente.

FLORES, k. (Lima, 2017). En su tesis para optar el Título Profesional de Abogada en la Universidad Autónoma del Perú titulada: “Desnaturalización del Contrato Locación de Servicios desde el Principio de Primacía de la Realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017”. Se propuso como objetivo principal establecer de qué manera se desnatura el contrato de locación de servicios desde el Principio de Primacía de la Realidad en la Municipalidad de Villa El Salvador, la metodología que utilizó fue Explicativa y Descriptiva, porque busca en los hechos y describe una problemática real que se viene suscitando, basada en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, puesto que muchos trabajadores se encuentran subordinados bajo un régimen el cual es compatible y/o igual a un contrato CAS, porque se cumple las mismas funciones para un trabajador locador de servicios con la única diferencia que no se recibe beneficios como vacaciones físicas, remuneraciones , gratificación

28 de julio y fiestas navideñas , sin embargo se debe tener en cuenta que la relación laboral carece de igualdad de oportunidad por lo que se vulnera algunos derechos reconocidos en la Constitución política del Perú, Los derechos laborales, Código Civil, etc...donde también se tomara en cuenta mediante la primacía de la realidad el cual ordena la inclusión de los trabajadores en la planilla y el pago de todo sus beneficios laborales desde la fecha de ingreso hasta el ceses de su trabajo. Así mismo se resolverá el conflicto de los trabajadores con el código procesal laboral a través de la investigación realizada el cual se buscará el hecho de una problemática real que se viene suscitando, que es la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador.

MORE, T. (Piura, 2018) en su tesis para optar por el Título de Abogada en la Universidad Nacional de Piura titulada “Las Interrupciones Laborales de los Trabajadores Contratados bajo la Modalidad de Locación de Servicios en las Entidades Públicas: Frente a la Estabilidad Laboral”. Tuvo como objetivo demostrar que las instituciones vinculadas a este ente, es decir entidades públicas, utilizarían de manera fraudulenta la contratación de Locación de Servicios, y no solo porque desnaturalizan este tipo de contrato a uno laboral, sino porque además de ello, al percatarse que existe una Ley que puede otorgar estabilidad laboral a estos trabajadores, realizan ciertas acciones, a fin de vulnerar los derechos que puedan adquirir estos trabajadores, como lo son las interrupciones tendenciosas en el record laboral a fin de que no adquieran la protección que señala el artículo 1° de la Ley N° 24041, en otras palabras, vulneran la protección frente al despido arbitrario y con ello la estabilidad laboral.

La metodología que utilizó fue Documental, basándose en una variedad de técnicas para analizar, toda vez que la información recolectada permitió explicar cuándo una entidad pública se vale de artificios para atentar contra la estabilidad laboral que un trabajador adquiere, una vez que se ha desnaturalizado su contratación, describiendo las características y las consecuencias que ello conlleva.

Exhortar a los Operadores Jurídicos que apliquen los principios del derechos laboral, en la emisión de sus resolución, tales como Principio Pro Operario, Principio de continuidad y sobre todo los principios de Progresividad y no Regresividad, toda vez que si se logra un avance en materia laboral que beneficie al

trabajador, no se debe retorcer en su aplicación, en concordancia con el principio de predictibilidad, conocida como el principio de seguridad jurídica o de certeza y el principio de la primacía de la realidad, puesto que con él, se logra probar cuando estás bajo un verdadero contrato laboral. Asimismo, también servirá de mucha ayuda tanto a los trabajadores que laboran en una entidad pública a fin de que puedan hacer valer sus derechos vulnerados, como a los operadores del derecho a fin de que se apliquen las conclusiones de esta investigación en los diferentes procesos que a diario se ven en los juzgados labores, es decir se tiene el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de este tema.

RUIZ, L. (Arequipa, 2016) en su tesis para obtener el Título de Abogado en la Universidad Católica San Pablo titulada: “La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazos en un Contrato De Trabajo sujeto a Modalidad en la Legislación Peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del Principio de Primacía De La Realidad”. Tuvo como objetivo demostrar la posibilidad de desnaturalización del contrato de locación de servicios en un contrato de trabajo sujeto a modalidad a la luz de una interpretación finalista de la primacía de la realidad que tenga, como propósito inmediato el reconocimiento de la relación laboral y como propósito mediato la tutela de la dignidad del trabajador en el contexto de la competencia empresarial y el mercado de trabajo, aclarando que éstos propósitos no pueden lograrse en forma separada sino que se relacionan en forma complementaria. Al respecto, podrían objetarnos que la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en un contrato de trabajo a plazo indeterminado no limita jurídicamente las posibilidades de reposición y posterior renuncia del trabajador, por lo cual nuestra propuesta devendría en inútil. El método ha utilizado es el método dogmático que se atiene a los principios doctrinales como medio principal para interpretar el sentido de la norma jurídica.

2.2. EL CONTRATO DE TRABAJO.

“El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades mediante el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar sus servicios de manera

subordinada a otra persona (natural o jurídica) denominada empleador, a cambio de una remuneración, dando inicio a la relación laboral”.

“El Contrato de Trabajo es el acuerdo voluntario entre el Trabajador y el Empleador intercambiando actividad subordinada por una remuneración y así dar inicio a una relación laboral, con ello se generan derechos y obligaciones, tanto para el trabajador como el empleador”.

Para el profesor “NEVEZ MUJICA, Javier”; Todos los contratos son acuerdos de dos o más partes, mediante los que se crea, regula, modifica o extingue relaciones jurídicas patrimoniales.

Nuestro Código Civil en su artículo 1351, así lo establece. El contrato de trabajo en su eficacia reguladora y constitutiva establece, los derechos y obligaciones para los sujetos laborales individuales. Sólo que esta regulación, de un lado, no es normativa, y del otro, comúnmente no es muy importante.

Nuestro Código Civil en sus artículos 1363 (efectos relativos de los contratos) y 1402 (objeto del contrato). Establece que el contrato de trabajo no es un beneficio normativo, porque produce efectos solo a las partes que lo celebran. Por tanto, es un acto regulador que no produce normas, sino sólo obligaciones, entre el trabajador y el empleador.

2.2.1. Sujetos del Contrato de Trabajo:

2.2.1.1. Trabajador

Llamado también obrero, empleado, asalariado, servidor o dependiente. El trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner su personal energía de trabajo y a ser subordinado, a cambio de una remuneración. Es la parte deudora del servicio y el acreedor de la remuneración. El Trabajador es una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por ley para realizar el trabajo.

2.2.1.2. Empleador

Denominado también patrón, jefe o principal. El empleador es la persona física o jurídica es quien adquiere el derecho de la prestación de servicios; es quien tiene el poder de dirigir la actividad laboral del Trabajador, el cual pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, el empleador se obliga a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

2.2.2. Objeto del contrato de trabajo

El objeto del contrato de trabajo es que el trabajador preste servicios, por los que el empleador pagará una remuneración.

2.2.3. Elementos del contrato de trabajo

Al respecto PAREDES INFANZON, Jelio nos dice que la doctrina es muy variada respecto a este punto. Se ha considerado que los elementos serian de tres tipos:

a) Elementos Genéricos

Son los que corresponden a todo contrato, o aún más a todo acto jurídico. El artículo 140° del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos:

- Agente Capaz.
- Objeto físico y jurídicamente posible.
- Fin licito.
- Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

En todo contrato se requiere consentimiento. Es así que consideramos que estos elementos, implícitamente ya deban estar al momento de surgir el contrato de trabajo.

b) Elementos Esenciales

Para la existencia de un contrato de trabajo es necesario de los tres elementos esenciales:

➤ Prestación personal de servicios.

Es la fuerza de trabajo que el trabajador pone a disposición del empleador, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa.

El trabajador se obliga a trabajar, que en términos jurídicos laborales “prestar servicios”; que, en el sentido más amplio, comprende cualquier tipo de trabajo, indistintamente manual o intelectual.

El artículo 5° del D.S. N° 003-97-TR expresa: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.”

Por su parte el profesor NEVEZ MUJICA, Javier, determina que la Prestación Personal es la “actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado.”

De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, en que puede desempeñarse como tal una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no.

También distingue al trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra, llamados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas: por ejemplo, un bufete profesional o una empresa constructora.

➤ **Subordinación**

La subordinación es el poder de mando que ejerce el empleador y el trabajador tiene el deber de obediencia. Este poder de mando y dirección cuenta con tres facultades, reconocidos al empleador: La de dirigir, la de fiscalizar y de sancionar al trabajador.

La subordinación es un elemento circunstancial, es decir, es un poder jurídico que posee el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercitado, tampoco con la misma intensidad para cada ocasión. El empleador no hace uso del ejercicio de alguna de sus facultades que le son inherentes al poder de dirección (por ejemplo, el empleador constata una infracción y no lo sanciona) no cambia ni desaparece la subordinación.

El artículo 9° del D.S. 003-97-TR, considera que “por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador tiene la facultad para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, la forma y modalidad de la prestación de labores, siempre que estos sean razonables y necesario para el centro de trabajo.

La subordinación es el elemento fundamental y exclusivo del contrato de trabajo, distinto a otros contratos de servicios por cuenta ajena como es el contrato de locación de servicios y el contrato de obra, los que son cumplidos con autonomía.

NEVEZ MUJICA, Javier nos menciona que el poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo, se plasma en algunas atribuciones y se somete a ciertos límites, El primer tipo de límite se refiere a

la labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse.

El trabajador no está al servicio del empleador para cumplir cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el sitio que a éste le parezca. Si se ha convenido en una labor a desempeñar de modo genérico, por ejemplo, limpieza, el empleador podría hacer cambios dentro de ella (de limpieza de talleres a almacenes) o con otras tareas equivalentes en categoría; pero si se ha pactado de modo específico, por ejemplo, jardinería, ya no cabría el traslado a otra.

El tiempo y el lugar de trabajo, salvo que se hubieran acordado expresamente, admiten modificaciones razonables por el empleador.

Los derechos fundamentales del trabajador comprenden el segundo tipo de límite, los cuales el empleador está en la obligación de respetar. Las órdenes impartidas por el empleador no pueden vulnerar el derecho del trabajador a la vida, a la salud, a la dignidad, a la libertad, etc. De este modo, sería manifiestamente arbitrario exigirle al trabajador la realización de una tarea que ponga en peligro su integridad física o moral, como operar sofisticados equipos eléctricos a quien no cuenta con la preparación o los implementos para hacerlo. Pero también lo sería no otorgarle ninguna labor, lo que provoca humillación y descalificación. En este último caso se faltaría al derecho que tiene el trabajador a la ocupación efectiva.

➤ **Remuneración**

Es el pago que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal del derecho que posee el trabajador y nace de la relación laboral. Es la contraprestación por el trabajo brindado.

Para los efectos legales, la remuneración es el íntegro que recibe el trabajador por sus servicios esta se puede cumplir en dinero efectivo o en

algún tipo de especie en la forma en que se haya convenido y que esta sea de libre disposición.

c) Elementos típicos.

Los elementos típicos, son aquellas características presenciales que favorecen a los trabajadores y que los ordenamientos laborales precisan en su importancia.

Estos elementos típicos contribuyen a determinar la verdadera naturaleza de la relación de trabajo cuando esta es controvertida.

Los elementos que suelen calificar a una relación de trabajo como “típico” o “atípico” son los siguientes:

- La duración de la relación: El contrato de trabajo puede ser a plazo indefinido o encontrarse sujeto a modalidad.
- La duración de la jornada: Que puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- El lugar de prestación del servicio: El mismo que puede realizarse en el centro de trabajo o fuera de él.
- El número de empleo (o empleadores): Que tiene el trabajador. Los servicios que se presten pueden ser exclusivos para un solo empleador o se puede estar pluriempleado.

El contrato de trabajo “típico” es aquel que está regulado por la Ley dentro del marco normativo; de tiempo indefinido, de manera exclusiva para un empleador, se ofrece en el centro de trabajo, y en una jornada completa. Cuando carece algún elemento antes señalado, no se anula tampoco se desnaturaliza el contrato de trabajo, pero sí se convierte en “atípica” la relación de trabajo.

Sin embargo, esta relación “atípica” puede conllevar a la afectación de los derechos de los trabajadores, siendo esta situación uno de los principales problemas en el ámbito laboral de nuestro país.

2.2.4. Características del contrato de trabajo

PAREDES INFANZON, Jelio considera que el contrato de trabajo tiene los siguientes caracteres:

- Consensual: nace del simple acuerdo de voluntades de las partes.
- Bilateral: existe el interés de dos partes; el trabajador y el empleador, cada una de las partes se obliga a cumplir una prestación.
- Oneroso: Cada parte debe cumplir con una prestación que signifique desprenderse de algo en beneficio de la otra, la fuerza de trabajado (trabajador) y la remuneración (empleador).
- Trato Sucesivo: Su ejecución se da en el transcurso de tiempo a través de prestaciones que se ejecutan permanentemente.

2.2.5. Formalidad del contrato de trabajo.

La celebración de un contrato de trabajo individual puede ser por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El contrato de trabajo sujeto a modalidad, necesariamente deben constar por escrito, cumpliendo determinadas formalidades.

Los contratos de trabajo, a tiempo parcial, trabajo a domicilio y los contratos de regímenes especiales, están sujetos a las formalidades establecidas por las normas que los regulan.

2.2.6. Efectos del contrato de trabajo

Los efectos que surgen de la relación laboral son una serie de beneficios laborales, como seguro de vida, gratificaciones semestrales, vacaciones anuales pagadas, compensación por tiempo de servicios, participación en

utilidades, indemnización por despido arbitrario, remuneración mínima vital, asignación familiar, entre otros, por ende, del contrato de trabajo se deriva el derecho patrimonial de los frutos del trabajo al empleador.

2.3. CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

2.3.1. Terminología. -

Según el Diccionario de la Real Academia Española, locar significa obtener el uso de algo perteneciente a otro mediante el pago de una suma de dinero. Por otro lado, la palabra servicio hace referencia a la disponibilidad que se tiene para atender las necesidades de la persona que lo contrata. Entonces quien contrata una locación de servicios paga una suma de dinero para que la otra parte se obligue a realizar determinados servicios a su favor.

De acuerdo al Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, locación es la traducción literal de la *locatio conductio operarum* que es el arrendamiento de cosas o servicios. Según Cabanellas, estos sustantivos expresan la reciprocidad y naturaleza de las prestaciones, características de esta clase de contratos.

Locatio, por parte del arrendador pues supone que da la cosa en uso, o pone su trabajo o actividad al servicio de otra persona.

Conductio, término considerado desde el arrendatario por ser él, el que paga el alquiler o renta o disfruta del bien o recibe la prestación.

Operarum, porque se refiere más al trabajo intelectual, a diferencia de la *locatio operis* que hace mayor referencia a la locación de obras.

En la locación de servicios, a cambio de dinero o especie, el locador coloca a disposición del contratante, su fuerza material o intelectual de trabajo.

2.3.2. Definición.

A la letra con el artículo 1764º del Código Civil. “Mediante el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (materiales o intelectuales) por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.”

Siguiendo la postura de Beltrán Pacheco, Jorge, El contrato de locación de servicios es aquel contrato típico y nominado en virtud del cual un sujeto denominado "locador" asume, en la relación jurídica obligatoria creada (como deudor), la situación jurídica de desventaja de deber jurídico (de prestación de hacer) por la que se compromete a realizar una conducta que tiene por objeto un "servicio" (material o intelectual, conforme al Artículo 1765 del Código Civil), teniendo el derecho subjetivo (como acreedor) respecto del sujeto denominado "comitente o locatario" al pago de una retribución.

Toyama Miyagusuku, Jorge menciona que en el contrato de locación de servicios la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata.

Entre otras características de la prestación de servicios por locación de servicios, el locador no está sujeto a horario alguno y este realiza la labor o labores en el tiempo que disponga, es decir, no sigue las normas o directrices a manera de subordinación emanadas de su comitente, mucho menos el locador no puede ser susceptible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.

2.3.3. Sujetos

Se consideran como partes del contrato de locación de servicios:

a. El locador

Es una persona natural; es quien brinda servicios intelectuales o materiales en forma personal: debe ser profesional o tener cualidades manuales o técnicas para ofrecer, pues el objeto del contrato será la prestación de dichos habilidades o conocimientos.

El locador es el deudor del servicio y el acreedor de la retribución.

b. El comitente

Es el sujeto quien requiere los servicios intelectuales o materiales del locador, y lo contrata, para utilizar dichas cualidades, a cambio de una retribución. Es el acreedor del servicio y el deudor de la retribución.

2.3.4. Características

El contrato de Locación de Servicios tiene las siguientes características:

- a) Contrato Consensual. - La Locación de Servicios es un contrato consensual por el simple consentimiento de las partes y por esta cualidad se perfecciona.

- b) Contrato Oneroso. - El contrato de Locación de Servicios es oneroso porque el comitente paga por los servicios que recibe, y el locador cobra por su trabajo.

- c) Contrato Bilateral. - La Locación de Servicios es un contrato bilateral porque intervienen dos partes: Comitente y Locador con derechos y obligaciones concurrentes y recíprocos.

- d) Conmutativo. - La Locación de Servicios es un contrato conmutativo por las prestaciones recíprocas. El comitente disfruta de los servicios, y el locador ejecuta los servicios y recibe a cambio honorarios o retribución pecuniaria.

- e) Contrato Principal. - La Locación de Servicios es un contrato principal porque no depende de otro contrato para su existencia.
- f) Contrato Autónomo. - La Locación de Servicios es un contrato autónomo porque el comitente y locador no están vinculados por la subordinación. El locador presta los servicios en forma independiente.
- g) Contrato Temporal. - La Locación de Servicios es temporal porque tiene un plazo limitado. Su plazo máximo es de 6 años para los profesionales y 3 años cuando se refiere a otros servicios.

2.3.5. Objeto del contrato de locación de servicios

Pueden ser objeto de este contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales.

2.3.6. Elementos esenciales del contrato de locación de servicios

Los elementos esenciales del contrato de locación de servicios son los siguientes:

a. Prestación personal

El locador se obliga a prestar sus servicios al comitente, independientemente del resultado que con éstos se logre; estos servicios serán de manera personal, sin impedimento de que pueda valerse de auxiliares o sustitutos siempre y cuando éstos sean dirigidos por él mismo bajo su responsabilidad, así lo señala el artículo 1766° del Código Civil peruano.

“El contrato de locación de servicios es un contrato temporal y no permanente. Pues se busca evitar que mediante esta figura del contrato de locación de servicios se oculte un "contrato de trabajo”; que sería una

simulación o una situación de explotación disfrazada bajo cierta formalidad y legalidad.

Así el Artículo 1768 del Código Civil peruano regula plazos máximos de ejecución: "El plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pactara un plazo mayor, el límite máximo indicado solo puede pedirlo el locador".

Cabe señalar que el plazo de este tipo de contrato está sujeto a la petición del locador y no del comitente.

b. Pago de una retribución

El comitente se obliga a pagar al locador una retribución por los servicios prestados. Esta prestación económica que por lo general se le denomina honorario, en la mayoría de los casos la prestación económica es fijada por las partes, de lo contrario, se establecerá con las tarifas profesionales de uso; sino se determina según los criterios antes mencionados, deberá fijarse en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados.

Beltrán Pacheco, Jorge nos dice que la retribución puede ser dineraria como en especie, según lo establezca el contrato. "Si bien es cierto la retribución habitualmente es en dinero, ello no puede ser impuesto sobre la voluntad de las partes.

La retribución del locador (con la remuneración) carece de carácter alimentista".

c. Autonomía en la prestación de los servicios

Es una relación jurídica originada de un contrato de locación de servicios, el artículo 1764° del Código Civil señala que *“El locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios...”*. Por lo tanto, la actividad brindada debe ser independiente, es decir que no deberá encontrarse bajo la dirección y control del acreedor del servicio que en este caso sería el comitente.

Quiere decir que el locador realiza la labor para la cual fue contratado de manera autónoma, sin que esto le genere al comitente el derecho de regular su actividad y, por tanto, el locador no está obligado a seguir directivas que el comitente le dicte, quiere decir que el locador realizará la labor objeto del contrato de manera totalmente autónoma.

Otro aspecto que debemos resaltar es que el servicio que el comitente a contratado le es necesario, pero el locador puede desarrollarlo de manera independiente, sin que el comitente interfiera, sin embargo, el objeto del contrato deberá ser cumplido de manera satisfactoria por el locador.

2.3.7. Duración del contrato de locación de servicios

La duración del contrato de locación de servicios tendrá la duración que las partes acuerden, sin embargo, la norma señala un límite máximo de duración: Seis (6) años si se trata de servicios profesionales. Tres (3) años en caso de otra clase de servicios.

Si se pactara un plazo mayor, los límites máximos sólo los podrá solicitar el locador (quien presta el servicio); de no hacerlo, el contrato tendrá la vigencia del plazo convenido.

2.3.8. Formalidad

En el contrato de locación de servicios no es obligatorio que este contrato revista alguna formalidad especial; por lo tanto, las partes pueden pactar que sea escrito, verbal, o bajo cualquier otro medio.

2.4. Principios del derecho laboral.

2.4.1 Definición

El pensamiento de Anaximandro se centra en el principio de todas las cosas (arché) es ápeiron (sin límites, sin definición), lo cual quiere decir indefinido, lo indeterminado. Este ápeiron es inmortal e indestructible, ingénito e imperecedero, pero que de él se engendran todas las cosas.

Los principios son la base del cual derivan todas las demás normas que sirven para encausar, orientar la interpretación de las normas que ya existen y solucionar los casos no previstos.

En esta definición pueden distinguirse tres elementos:

- a) Un principio es algo más universal y está sobre una norma porque sirve para inspirarla, entenderla, suplirla. Y cumple ese trabajo respecto de un número indeterminado de normas.
- b) Los principios son propios de cada rama del derecho, justifican la especialidad de la materia y afirman su autonomía en la medida que sean especiales, diferentes de los que rigen otras ramas del derecho.
- c) Todos los principios deben tener alguna conexión entre sí, ya que en su totalidad perfeccionan el aspecto característico de una rama autónoma del derecho que debe tener su mecanismo y su conexión internos.

2.4.2. El principio de la primacía de la realidad.

ROMERO MONTES, argumenta que el tema de la veracidad (o principio de primacía de la realidad) es el instrumento procesal que el magistrado debe utilizar al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase proceso laboral); por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados éstos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna.

El principio de la primacía de la realidad es de índole protector porque por lo regular opera en beneficio del trabajador; donde exista una relación laboral oculta bajo el engaño de otra relación, la fuerza normativa y garantista se concentrará en el amparo de los privilegios laborales, sin tener en cuenta la denominación o el tipo que se le haya dado a la relación contractual.

El ordenamiento laboral está compuesto básicamente por normas imperativas que otorgan beneficios a los trabajadores. Por ello, se está ante un constante riesgo de que el empleador intente evitar su cumplimiento, con o sin la concurrencia de la voluntad formal del trabajador, que a estos efectos es irrelevante.

Pero unas veces el incumplimiento de las normas es directo y otras, es indirecto. El primero se presenta, por ejemplo, en el caso de la omisión de pago por el empleador de la remuneración que le corresponde al trabajador por vacaciones.

El segundo supone, en cambio, un ocultamiento de la vulneración. Se califica a una situación o relación jurídica de un modo que no guarda conformidad con su entorno, provocando el acatamiento a un régimen jurídico que no es el pertinente.

Ante cualquier situación en que se produzca una contrariedad entre lo que se dice y lo que se hace, el derecho siempre preferirá esto sobre aquello.

El Derecho Civil enuncia que las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la realidad.

En términos similares está formulado por nuestro ordenamiento: “en caso de contrariedad, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados” (tal como lo señala en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo).

El principio de la primacía de la realidad opera en situaciones como las siguientes: Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a terceros, como las entidades aseguradoras, y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de Seguridad Social. Asimismo, cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, a pesar que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador. También, si se celebra un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido.

En el artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contempla la desnaturalización del contrato temporal. Igual sucede cuando el empleador distingue a un trabajador como de confianza, pese a que la labor de este no enmarca en las características propias de dichos cargos, las que están previstas en el artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por último, estamos ante un caso similar, si el trabajador figura inscrito en la planilla de una empresa de servicios, que no es sino una ficción para permitir que la empresa usuaria se descargue de responsabilidades.

El principio de primacía de la realidad le permite al juez desenmascarar aquellos contratos fraudulentos, desenmascarando así a los empleadores que con malicia contratan a su personal valiéndose de engaños para no reconocer sus derechos laborales.

El incumplimiento en el que incurre el empleador puede ser directo o indirecto:

a) Incumplimiento directo

Se presenta cuando el empleador deja de respetar sus obligaciones laborales, sin necesidad de sostener alguna causa que lo justifique.

b) Incumplimiento indirecto

Supone el ocultamiento de la vulneración. Cuando se califique a una relación laboral de un modo distinto al que la caracteriza, estaremos dentro del campo de acción del Principio de la Primacía de la Realidad.

El principio de primacía de la realidad es sin lugar a dudas uno de los principios más importantes e invocados del Derecho Laboral en los casos de reconocimientos de una relación de trabajo o el pago de determinados beneficios laborales.

Así, estamos ante una regla que permite que, en caso de confrontación entre los hechos formales y los hechos reales, se prefiera los hechos tal y como se dan en la práctica, antes que los contratos u otro tipo de pruebas formales o documentales que pudiesen referir lo contrario.

En el Derecho Laboral eminentemente social debe primar no la forma sino la realidad. Este es un principio básico que tiene como principios operacionales:

2.4.2.1 Carga de la prueba. - Principio del Derecho Procesal por el cual el trabajador tiene que demostrar únicamente que trabajó, luego la carga se invierte y el empleador tiene que demostrar que pagó al trabajador por su trabajo.

2.4.2.2. Principio del derecho adquirido. - Quiere decir que el trabajador en el lapso de tiempo va adquiriendo derechos y estos no pueden ser desconocidos en la posterioridad. Por ejemplo, el pago al trabajador por el niño en edad escolar es un derecho adquirido que no se puede abrogar o desconocer.

2.4.2.3. Regulación

El principio de primacía de la realidad está regulado en los artículos 23° y artículo 26°, en la Constitución política del Perú en el numeral 2, también en el artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo bajo el nombre de principio de veracidad, en la Ley General de Inspección de Trabajo en su artículo 2° numeral 2.

En los artículos II y V del Título Preliminar del Código Civil, y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 4°. Finalmente, cabe señalar que este principio no solo es aplicado dentro del Derecho del Trabajo, ya sean por los jueces o inspectores de trabajo, sino que otras autoridades, tales como el Tribunal Fiscal, en materia tributaria, y en materia administrativa lo emplean el Instituto Nacional de Defensa y de la protección de la propiedad Intelectual (Indecopi).

Según la Casación N° 476-2005, 05 de enero de 2007. “[El principio de primacía de la realidad] o de veracidad que se constituye en un elemento implícito de nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución política del Estado de mil novecientos noventa y tres, que ha visto el trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°); y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°)

delimita que el juez en caso de la discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación”.

El Principio de Primacía de la Realidad, legislativamente es recogido por la Ley N° 28806 (Ley General de Inspección de Trabajo, en adelante la LGIT) y en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR (reglamento de la Ley N° 28806, en adelante, el reglamento). La LGIT en su artículo 2°, y el reglamento en su artículo 3°, señalan que el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección de Trabajo, así como de los servidores públicos que lo integran, se rigen por el principio de primacía de la realidad, entre otros. Además, el inciso 2 de del artículo 2° de la LGIT nos brinda una noción sobre el mencionado principio: “en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.”

El en artículo 4° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, recoge al principio de primacía de la realidad al establecer que “(...) en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)”

La norma citada es muy clara al señalar que independientemente de lo acordado por las partes o suscrito por ellas en documentos, basta que el servicio sea prestado en forma subordinada, personal y remunerada, para que se suponga la presencia de una relación de trabajo entre las partes.

El Tribunal Constitucional señala al Principio de Primacía de la Realidad: “una regla rectora que informa la elaboración de las normas de carácter

laboral, amén de servir de fuentes de inspiración directa o indirecta de la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”, que se haya plasmado de manera positiva en nuestra Constitución Política refuerza su aplicabilidad en su ordenamiento, pero sin construir un requisito para ello.

Podemos ser precisas al señalar que el principio de primacía de la realidad exploya sus efectos una vez descubierta la subordinación, permitiendo que la autoridad califique a la relación independiente bajo análisis como laboral. Es decir que, la subordinación es el percutor de la aplicación del principio, toda vez que la sola presencia de una prestación personal de servicios o de una retribución no genera como inmediata consecuencia que la relación contractual se entienda como laboral.

2.4.2.4. Ámbito de aplicación

El principio de primacía de la realidad corresponde que, en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos que se hayan suscritos entre las partes, deba tener y otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el lugar de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato formalizado por escrito de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como, en la práctica, se ejecuta dicho contrato -preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato.

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son: remuneración, Prestación personal y subordinación que se manifiestan con la inscripción en planillas, entrega de boletas de pago, y el cumplimiento de las obligaciones tributarias propias de una relación laboral - descuentos por AFP u ONP, ESSALUD, etc.-, gratificaciones, y el pago de beneficios sociales -CTS, vacaciones, licencias.

El contrato de trabajo también supone la aplicación de procesos disciplinarios propios de los trabajadores dependientes, descuentos por tardanzas, recepción de beneficios del CAFAE, entrega de aguinaldos o canastas de navidad, inclusión dentro de la jerarquía u organigrama de la institución, etc. Los rasgos manifiestos de un contrato de trabajo son características propias de una relación laboral.

Éstos rasgos, según la doctrina y jurisprudencia, son la exclusividad en la prestación de servicios, la estabilidad, la continuidad, la permanencia en los pagos mensuales, la ausencia de aportación de materiales, la asunción de gastos por el usuario del servicio, etc.

Para que una relación contractual en el ámbito del derecho civil pueda ser comprendida como el contrato de locación de servicios, no deben apreciarse los elementos esenciales y manifiestos del contrato de trabajo.

Sin embargo, en la práctica se producen hechos distintos que desajustan lo que prescribe el contrato de locación de servicios, por ello señalaremos algunas situaciones:

- Que el contrato de locación de servicio resulte de una intención deliberada para fingir o simular una situación jurídica distinta de la existente reemplazándola ficticiamente por un contrato diferente.
- Provenir de un error. Este generalmente es en la evaluación del trabajador.
- Derivar de una desactualización de los datos.
- Ocasionarse por la falta de cumplimiento de requisitos establecidos.

Únicamente el principio de primacía de la realidad se aplica en los casos donde se aprecie una discordancia entre la praxis y la formalidad del contrato suscrito.

Los empleadores en ocasiones, tratan de ocultar la relación laboral bajo un contrato de locación de servicios porque les representa un alto costo el pago de los derechos laborales.

En este y otros supuestos, se estaría sometiendo esta prestación de servicios al Derecho Civil y no al Derecho Laboral.

Mediante pruebas se puede demostrar la existencia de una relación laboral. En otras ocasiones, tal vez no se puede contar con dichas pruebas, que son necesarias para demostrar esta relación, pero podemos tener indicios. Ellos probarían en forma indirecta los ya mencionados elementos esenciales.

Entre los principales indicios, tenemos los siguientes:

- La incorporación del trabajador a la empresa.
- La ejecución del trabajo en el lugar fijado por el empleador, por ejemplo, en el local de la empresa.
- El cumplimiento de una jornada y un horario de trabajo
- La presencia de descansos periódicos.
- La exclusividad en la prestación del servicio.
- La dirección y control efectivo del trabajo.
- La continuidad y permanencia en el trabajo.
- Pago de retribuciones homogéneas en determinado periodo de tiempo. De presentarse estos indicios, es muy probable que estemos ante una relación laboral.

2.5. Vulneración de los derechos laborales.

Según La Real Academia Española, los derechos laborales son los que se refieren a las relaciones de trabajo, a los derechos y deberes de los trabajadores, que, por ser inherentes a la dignidad humana y por resultar necesarios para el libre desarrollo de la personalidad, son normalmente recogidos por las constituciones modernas asignándoles un valor jurídico superior.

Vulnerar proviene del latín. vulnerāre que significa trasgredir, quebrantar, violar una Ley o precepto.

Se entienden por vulnerados o lesionados los derechos laborales cuando el empleador ejecuta actos o toma medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación, de forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

2.6. EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO Y LA CONTRATACIÓN DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS:

2.6.1. El régimen laboral público en el Perú

En el Perú actualmente, existen 15 regímenes laborales entre generales y especiales en las entidades del estado. Esto origina tremendo desorden en la administración pública porque involucra que cada régimen contenga distintos derechos y deberes para los servidores públicos.

Toda persona que trabaja para el Estado forman parte del servicio civil. Para alcanzar que la administración pública sea profesional, eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano.

La nueva Ley del servicio civil debe implementarse de modo integral, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos comprenderá a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados en la administración pública.

De esta manera, se explicará la organización y procesos de gestión de servidores de los tres regímenes laborales generales (carrera administrativa y régimen laboral de la actividad privada y contratación administrativa de servicios), así como también las cinco carreras especiales bajo el ámbito de SERVIR.

2.6.2. DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

Los beneficios sociales todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por las labores prestadas de manera dependiente.

Entre los principales beneficios sociales y económicos que nuestro ordenamiento prevé para los trabajadores y que se abonan durante la relación laboral son los que a continuación se señalan:

- Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad: (carácter remunerativo)
- La asignación familiar: (carácter remunerativo)
- La bonificación por tiempo de servicios, actualmente solo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995.: (carácter remunerativo)
- El seguro de vida.
- La participación laboral: las utilidades.
- La CTS.

2.6.2.1. La Protección y el fomento del empleo

El Artículo 22° de nuestra carta magna La Constitución Política del Perú. Prescribe que; “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

El Estado es quien tiene el deber de promover y fomentar el empleo para ello cuenta con las políticas públicas de estado, sin intención de limitar los derechos fundamentales y constitucionales, tampoco de promover menoscabar la dignidad de los trabajadores. Porque en el artículo 23° de nuestra Constitución contempla el objeto primerísimo que tiene el Estado como es la atención al derecho de trabajo de las personas.

Las relaciones laborales son desiguales porque el trabajador se haya en desventaja y para que esto no ocurra es menester detallar los principios que regulan las relaciones laborales.

Estos principios son:

- La paridad de oportunidades sin distinción,

- La irrevocabilidad de derechos reconocidos por la Constitución y las leyes,
y
- La interpretación de la norma a favor del trabajador.

Veamos; la Constitución Política del Perú en su sentido estricto se obliga a proteger y prever las posibles vulneraciones de los derechos laborales a manos de los empleadores; derechos que los empleadores deben respetar tanto los empleadores privados y con mucha más razón por el Estado como empleador.

El artículo 27° de la Constitución Política del Perú, prevé la protección del trabajador frente al despido arbitrario.

El despido arbitrario, es aquel que realiza el empleador unilateralmente sin tener como justificación una causa justa probada en contra del trabajador. La protección que señala el artículo antes mencionado es de rasgo preventivo y reparador, acorde a lo previsto por la norma material.

En el espacio de la Carrera Administrativa, el artículo 40° de la Constitución Política del Perú expresa lo siguiente:

“La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.

No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.

Es obligatoria la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los altos funcionarios, y otros servidores públicos que señala la ley, en razón de sus cargos.”

El ingreso a la carrera administrativa está regulado por su Ley. Pero hay muchas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional quien ha ordenado la reposición de trabajadores lo que ha permitido el ingreso a este régimen por esa vía; la de reposición de trabajadores por contratos de trabajo desnaturalizados.

Es decir que se creó otro medio de ingreso a la carrera administrativa; la misma que no está prevista por la Ley de la Carrera Administrativa.

2.6.3. Decreto Legislativo N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM “Reglamento de la Carrera Administrativa”.

La Carrera Administrativa, son todos los principios, normas y procesos que reglamentan el ingreso, los derechos y los deberes que le pertenecen a los servidores públicos, que prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración de gobierno.

El artículo 3° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, “Reglamento del Decreto Legislativo N° 276”, puntualiza al servidor público como: “aquel ciudadano que en ejercicio presta servicio a entidades de la Administración Pública, con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares”.

El Decreto Legislativo N° 276, en su artículo 15°, viabiliza a las entidades públicas a contratar con carácter permanente (regulado por el D.S. N° 003-97-TR) los cuales no podrán renovarse por más de tres años, una vez pasado este tiempo, el trabajador tiene la posibilidad del ingreso a la Carrera Administrativa previa evaluación propicia; siempre y cuando existiera plaza vacante. sin embargo, Cabe señalar que el ingreso a la Carrera Administrativa no aplica a los servicios de naturaleza temporal.

En su artículo 38° del Reglamento de la ley a la letra dice:

Sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de:

- a) Trabajos para obra o actividad determinada;
- b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración; o
- c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

Para esta contratación de carácter temporal no requiere de concurso y la relación convenida concluye al término del mismo. Los servicios prestados en esta circunstancia no generan derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa.

2.6.4. La Carrera Administrativa en el Perú

La Carrera Administrativa en el Perú es todo un conjunto de principios, normas y procesos con orden constitucional y legal que reglamentan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos; su objeto es brindar igualdad de oportunidades para el acceso a la carrera, basada en los méritos y calificaciones, asimismo en el desempeño de sus funciones todo ello dentro de una distribución uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

La Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento es el regulador de la carrera administrativa contenida dentro del régimen laboral público administrativo el que se define como un sistema cerrado, el nivel más bajo del grupo ocupacional es en el inicio de la carrera administrativa.

El principal objetivo de la carrera administrativa es la incorporación de personal idóneo, avalando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y evaluaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

Como mencionáramos el ingreso a la carrera administrativa se inicia por el nivel más bajo del grupo ocupacional, a su vez en cuanto a la promoción de nivel de los servidores públicos en los distintos niveles depende en estricto del cumplimiento de requisitos que con anticipación se han determinado como: antigüedad en el puesto de trabajo, la capacitación y la evaluación.

La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios.

La carrera administrativa es permanente y se basa en los principios de:

- a) Igualdad de oportunidades: las posibilidades de desarrollo y las condiciones son diseñadas de forma general e impersonal.
- b) Estabilidad: el cese procede únicamente por causales expresadas en la Ley.
- c) Garantía del nivel adquirido: reconocimiento formal del nivel alcanzado por un servidor.
- d) Retribución justa y equitativa: regulada por un sistema único homologado que reconoce la compensación adecuada bajo principios de equidad y justicia, según el nivel de carrera en que se encuentra el servidor.

2.6.4.1. La carrera de los docentes universitarios.

La Ley Universitaria regula la carrera de los docentes universitarios en el ámbito público y privado.

En cuanto a los niveles remunerativos contemplados en la Ley universitaria solo aplica para los docentes de las universidades estatales. Los docentes universitarios

del sector privado se rigen por sus normas internas, en virtud del principio de autonomía administrativa.

La investigación, la enseñanza, la capacitación permanente y la producción intelectual son principios inherentes a la docencia universitaria.

La carrera divide a los docentes universitarios en tres grupos:

Artículo 80:

- Profesores ordinarios, divididos en tres niveles: auxiliares, asociados y principales;
- Profesores extraordinarios, divididos en cuatro niveles: visitantes, investigadores, honorarios y eméritos y
- Profesores contratados, quienes prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato.

El ingreso al grupo de profesores ordinarios, el grupo de mayor estabilidad laboral, se realiza desde la categoría más baja, es decir, auxiliar.

Para ascender de nivel es indispensable como requisito el cumplimiento de un número específico de años (criterio de antigüedad); sin embargo, si se cuenta con el grado académico profesional y se evidencia de, al menos, diez años de ejercicio profesional y reconocida labor de investigación científica.

Los profesores ordinarios pueden ser:

- Profesor a tiempo parcial, cuando dedica a las tareas académicas un tiempo menor a la jornada legal de trabajo;
- Profesor regular (a tiempo completo), cuando dedican su tiempo y actividad a las tareas académica y
- Profesor con dedicación exclusiva, cuando tienen como única actividad ordinaria remunerada la que presta a la universidad.

Los jefes de práctica y los ayudantes de cátedra o de laboratorio y otros no están incluidos dentro de la carrera docente porque son colaboradores de los profesores universitarios.

De acuerdo con la Ley universitaria, las remuneraciones de los profesores de las universidades públicas se homologan con las remuneraciones correspondientes a los magistrados judiciales. También, establece que la remuneración de un profesor regular no puede ser inferior a la de un Juez de Primera Instancia.

Debido a dichas disposiciones, el Tribunal Constitucional ha reconocido que corresponde a los profesores principales a tiempo completo una remuneración igual a la de los vocales supremos del Poder Judicial.

Cada universidad establece los mecanismos de bonificación adicionales para los profesores a tiempo completo. En cuanto a los incentivos, los profesores ordinarios tienen derecho al reconocimiento de cuatro años adicionales de abono al tiempo de servicios por concepto de formación académica cuando cumplen quince años de servicios, así como vacaciones pagadas de sesenta días. Estos criterios, al igual que los conceptos remunerativos, no aplican para las universidades privadas.

2.6.4.2. DERECHOS DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS, SEGÚN LA LEY UNIVERSITARIA 30220:

Artículo 88. Derechos del docente

Los docentes gozan de los siguientes derechos:

88.1 Ejercicio de la libertad de cátedra en el marco de la Constitución Política del Perú y la presente Ley.

88.2 Elegir y ser elegido en las instancias de dirección institucional o consulta según corresponda.

88.3 La promoción en la carrera docente.

88.4 Participar en proyectos de investigación en el sistema de Instituciones Universitarias Públicas según sus competencias.

88.5 Participar en actividades generadoras de recursos directamente recaudados según sus competencias y las necesidades de la Institución Universitaria Pública.

88.6 Recibir facilidades de los organismos del Estado para acceder a estudios de especialización o posgrado acreditados.

88.7 Tener licencias con o sin goce de haber con reserva de plaza, en el sistema universitario.

88.8 Tener licencia, a su solicitud en el caso de mandato legislativo, municipal o regional, y forzosa en el caso de ser nombrado Ministro o Viceministro de Estado, Presidente de región, conservando la categoría y clase docente.

88.9 Tener año sabático con fines de investigación o de preparación de publicaciones por cada siete (7) años de servicios.

88.10 Gozar las vacaciones pagadas de sesenta (60) días al año.

88.11 Gozar de incentivos a la excelencia académica, los que se determinan en el Estatuto.

88.12 Los derechos y beneficios previsionales conforme a ley.

88.13 Los otros que dispongan los órganos competentes.

2.7. La Actual Reforma del Servicio Civil

La actual reforma del Servicio Civil nace de la imperiosa necesidad de contar con una política de recursos humanos, la falta de esta a originado un servicio civil desestructurado y desordenado producto del desorden de los cuerpos normativo en materia de gestión de recursos humanos en el Estado.

Con la pluralidad de regímenes, el servicio civil creció sin estructura ni planificación; las normas se desvinculan entre sí y con ello regulaciones distintas de los regímenes laborales en el sector público, y generan derechos y obligaciones particulares en función del régimen de contratación en que se encuentre el servidor.

Entre los factores que motivan la actual reforma destacan:

- a. la tremenda dificultad del sector público en el ámbito de recursos humanos, administrativos, ha originado que los recursos públicos se manejen con eficiencia eficacia y economía;
- b. el descontento de la población porque el Estado no responde a sus expectativas;
- c. la necesidad de cambio social en el ámbito del trabajo, para estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías proporcionando a los trabajadores un ambiente laboral más motivador, dinámico y satisfactorio y
- d. el desarrollo de los servicios públicos desde una óptica de carácter empresarial, orientada al rendimiento y a la productividad idónea en todos los organismos del Estado. Quiere decir que los recursos humanos en casi la mayoría de entidades e instituciones del sector publico tienen una necesidad urgente de desarrollarse y evolucionar constantemente para la efectividad de los servicios.

El que tengamos diferentes regímenes en el sector publico ocasiona discrepancia en cómo se deben tratar los procesos de gestión de recursos humanos (selección, evaluación capacitación, remuneración, incentivos movilidad, desvinculación,) porque a cada régimen se le debe dar el trato en función del régimen laboral al que pertenece el servidor.

Todos los regímenes laborales existentes en nuestro país no cuentan con una escala salarial única; con relación a la capacitación de los trabajadores, los procesos no están relacionados con las necesidades de conocimiento que necesita cada régimen, lo que origina que se desconozca el impacto que estas capacitaciones generan en la mejora organizacional.

Asimismo, los procesos de evaluación no están vinculados precisamente con el desempeño de los trabajadores, por lo que no son esgrimidos como base para la mejora de políticas de estímulos y permanencia que permitan el desarrollo y bienestar del servidor público. En consecuencia, existe una alta discrecionalidad en la promoción vertical, debido a la separación de criterios objetivos para la producción de las líneas de carrera. Hasta el año 2008, no existía un ente rector del servicio civil en el Perú.

El alejamiento de una dirección coherente, ha dado lugar a intentos errados de reformas integrales del servicio civil como, por ejemplo, la vigencia de la Ley Marco del empleo público a pesar que se exhortaba la aprobación de normas legales complementarias para que dicha Ley sea aplicada en su integridad o la aprobación de medidas específicas, tales como la posibilidad de que algunos organismos públicos se anexasen al régimen laboral privado bajo situaciones remunerativas incluso más atractivas que en el sector privado para mejorar el desempeño en algunas entidades claves del Estado.

Esa situación ha dado como resultado un sistema complejo que ha deformado los subsistemas de gestión del empleo, gestión de rendimiento y gestión de la compensación.

Los distintos regímenes laborales en nuestro país han causado en exceso contrataciones temporales, separación del sistema de pagas, elevada distancia entre sí de las leyes, la inobservancia del mérito plasmado en las distintas normas y el abandono de un sujeto rector y a esto se suma una política optima de Estado que gestione el servicio civil.

En la carrera administrativa se ha centrado que el servicio de las personas es el instrumento o herramienta más importante en el proceso de organización; por ello que ahora se incide mucho en la gestión por competencias, del conocimiento, la comunicación interna, el desarrollo de sistema de información como también de la evaluación de los recursos humanos.

Este cuerpo normativo en su artículo II del Título Preliminar, determina que el objetivo del servicio civil es obtener los mayores niveles de eficacia y eficiencia que garanticen un servicio de calidad. A través de la Meritocracia; principios que resalta las cualidades y habilidades de cada trabajador y que se define con lo siguiente:

“El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud,

actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.”

Como lo mencionamos anteriormente para el ingreso a la Carrera Administrativa necesariamente debe existir una plaza vacante y sobretodo presupuestada. Una particularidad de los regímenes públicos es que todo acto relacionado al servicio civil, está bajo la subordinación en este cuerpo normativo se resalta que todo acto relativo con el servicio civil, está subordinado y sobre todo que forme parte del presupuesto y finanzas del Estado

La ley Servir, otorga facultades a las entidades o instituciones del Estado para que suscriban contratos a plazo indeterminado o plazo fijo, en los cuales los trabajadores son llamados; servidores civiles de actividades complementarias.

La ejecución de estos contratos tiene como finalidad la de elaborar proyectos o servicios específicos, los cuales concluyen al término del proyecto o servicio específico, o al vencimiento del contrato.

Otro tipo de contrato que también se pueden realizar, pero de forma excepcional y de manera directa son los contratos a plazo fijo, en otros casos como, incremento extraordinario y temporal de actividades, cabe acotar que estas actividades deben estar debidamente justificadas, y tener un plazo concluyente, como también el asimismo el límite del plazo de prórroga.

El estado como ente regulador del cuerpo normativo de la presente ley, expresa su poder porque no contempla en ninguno de sus artículos el ingreso a este régimen mediante la desnaturalización de contrato. Aunque en su artículo 36° está reconocido el derecho de reposición, pero solo a los servidores civiles cuyos despidos sean injustificados o nulos.

Según el artículo en mención, el servidor deberá ser repuesto al cargo que tenía u otro del mismo nivel, y que se le asegure que estará sujeto a los mismos deberes, derechos y condiciones aplicables a los servidores de igual condición. También se

hace mención al pago de la indemnización en caso de no pedir la reposición, tiene similitud a la normativa del sector privado.

2.8. Derecho comparado

En España es el artículo 1542º del Código Civil, es el que establece la posibilidad de dar en locación cosas y servicios. Sin embargo, la locación de servicios en España se le denomina arrendamiento de servicios. Así esa norma señala:

Artículo 1544º.-

En el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto.

En México, a través del Título X del Código Civil, se regula el contrato de prestación de servicios. Ahí tienen artículos que regulan el servicio doméstico, por jornal, a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo, el de aprendizaje, el de prestación de servicios profesionales y el de obras a precio alzado.

En Uruguay, la locación de servicios se encuentra regulado en el Título IV: Del Arrendamiento, del Código Civil Uruguayo, a esta clase de contratos la denominan, como arrendamiento de obras.

En Argentina, el Código Civil en su Artículo 1493º señala:

Artículo 1493º.-

Habrá locación, cuando dos partes se obliguen recíprocamente, la una a conceder el uso o goce de una cosa, o a ejecutar una obra, o prestar un servicio; y la otra a pagar por este uso, goce, obra o servicio un precio determinado en dinero. El que paga el precio, se llama en éste Código "locatario", "arrendatario" o "inquilino", y el que lo recibe "locador" o "arrendador". El precio se llama también "arrendamiento" o "alquiler".

Es en el artículo 1623° del Código Civil el que define a la locación de servicios como:

Artículo 1623°.-

La locación de servicios es un contrato consensual, aunque el servicio hubiese de ser hecho en cosa que una de las partes debe entregar, Tiene lugar cuando una de las partes se obligare a prestar un servicio y la otra a pagarle por ese servicio un precio en dinero. Los efectos de éste contrato serán juzgados por las disposiciones de éste código sobre las obligaciones de hacer.

2.9. Marco normativo del derecho laboral:

Marcos normativos de rango internacional y nacional.

2.9.1. Marco Normativo Internacional.

Los marcos normativos internacionales son todos los convenios en los que se hayan los lineamientos, normas, criterios y sistemas destinados a proteger y salvaguardar los derechos laborales que se hayan reconocidos en distintos documentos de carácter supranacional, los cuales otorgan a los ciudadanos en general y a los trabajadores seguridad legal, estos garantizan la acción y el ejercicio de sus derechos libremente. Pero sabemos que los derechos no son absolutos, a pesar de tener la categoría de derechos fundamentales.

Diez-Picazo considera que, entre los derechos humanos y los derechos fundamentales no hay contradicción sustancial. Señala que la protección de los derechos se puede modificar o cambiar todo esto en razón de la norma en la cual estén reconocidos pues ello no permite ello no permite constituir diferencias entre ellos, debido a son derechos que tienden a salvaguardar los valores, por tanto, consideran primordiales para la convivencia humana desde el punto de vista política y moral.

Entonces podemos asegurar que los derechos humanos y fundamentales se instituyen como límites al poder y como elementos para la legitimación de los Estados frente a la comunidad internacional.

2.9.1.1. Normas Laborales Supranacionales.

Son las normas internacionales de trabajo de la Organización Internacional de Trabajo OIT, pues son instrumentos jurídicos que han sido elaborados por los gobiernos parte de la OIT, quienes establecen los Principios y Derechos Básicos en el trabajo.

Las normas supranacionales actúan con total independencia, están por encima del ámbito de los gobiernos e instituciones nacionales.

La supranacionalidad es un sistema político y en este sentido determinados estados ceden parte de sus atribuciones de gobierno dependiendo del grado de supranacionalidad la cual puede ser en mayor o medida a organismos internacionales que afectan a más de una nación.

El Estado tiene la imperiosa obligación de incluir y garantizar el pleno ejercicio de los derechos y libertades que se han reconocidos por las normas aparatos legislativos o de otra naturaleza.

Estos derechos se encuentran en los instrumentos internacionales, los que han sido celebrados y firmados por los Estados miembros de las organizaciones internacionales. Estos instrumentos son de carácter obligatorio cuando son ratificados, y pasan a formar parte de su ordenamiento legal.

2.9.1.2. Declaración Universal de Derechos Humanos.

A través de esta Declaración, los países intervinientes convinieron en trabajar para construir una sociedad universal fundada en los Derechos Humanos, siendo este el punto de partida para el establecimiento del Derecho Internacional de los

Derechos Humanos y que está contenida en la constitución siguiendo a detalle estos derechos en las legislaciones internas de los Estados.

La Declaración Universal fue ratificada por el Perú el 5 de diciembre de 1959, siendo presidente Manuel Carlos Prado y Ugarteche, mediante Resolución Legislativa N° 13282.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es la base fundamental sobre la cual recae y fundamenta la estructura de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos.

El hombre tiene la imperiosa necesidad de vivir en sociedad con respeto, orden, para ello es necesario contar con determinadas normas sociales las que limitan el interés y la libertad individual de las personas en pro del bienestar e interés colectivo; de lo contrario sería indefendible la vida en sociedad.

Por ende, el Estado y el derecho se han originado como instrumentos para garantizar el orden dentro de la sociedad; siendo la función del derecho, establecer la forma de organización del Estado y las facultades de las autoridades, constituyendo el uso del poder y así disuadir abusos.

De ahí que los “derechos humanos” conciertan ser comprendidos como limitaciones al ejercicio del poder estatal, a fin de avalar ciertos bienes jurídicos fundamentales de los miembros de la sociedad impidiendo de esta manera que sean atropellados por el poder público, la Declaración Universal de los Derechos Humanos favorece al cumplimiento de dicha función.

A fin de diferenciar entre los derechos humanos en sentido vasto y sentido estricto; se establece que los primeros son aquellos inherentes a la persona, procedentes de la dignidad humana y que resultan fundamentales en un determinado estado de progreso de la humanidad, para una verdadera protección jurídica. En cambio, los de sentido estricto, son esos mismos derechos, pero reconocidos y protegidos en el ámbito internacional.

Además, es preciso señalar que los derechos humanos tienen características, que según Jesús María Casal H. son las siguientes:

- a) Universales. - Una particularidad primordial para la comprensión de los derechos humanos es la de universalidad. Su afirmación no pretende tanto describir una realidad sin figuras, cuando subrayar un imperativo ético-jurídico; no se trata que los derechos humanos rijan efectivamente su todo en sí mismo, sino que así debería ser, de acuerdo con exigencias éticas y con tratados y declaraciones aprobados o promovidos en el marco del sistema de las Naciones Unidas, a los cuales se suman los instrumentos de alcance regional. La universalidad de los derechos humanos es, a la vez una tendencia en la evolución de los pueblos y de la humanidad, un requerimiento ético- jurídico insoslayable.
- b) Inherentes a la persona. - Los derechos nacen y son de las personas sin importar la cultura, nacionalidad, edad, sexo, raza entre otros aspectos, con la simplicidad de su considerada aplicación, protección y respeto por tratarse de seres humanos.
- c) Contenidos en la Constitución. – Los Estados miembros deben considerar y colocar los derechos humanos como base de la normativa de mayor jerarquía de cada Estado, y este es la Constitución.

En América latina, cuyos sistemas jurídicos- constitucionales han sido tributarios de una doble influencia europea y Norteamérica; la garantía cabal de los derechos y libertades fundamentales reconocidos se dificultó no tanto por la existencia de obstáculos teóricos o de principio, sino por la aspereza institucional derivada de los procesos y las guerras de independencia que generó un terreno propicio para el caudillismo y la violencia. En medio de diversas vicisitudes, los Estados han constituido una institucionalidad democrática de mayor o menor estabilidad, a menudo detenida por regímenes dictatoriales perjudiciales de los derechos humanos.

- d) La de Derechos. De allí proviene la Declaración Universal de Derechos Humanos. internacionalización. - Las graves violaciones a derechos esenciales de la persona cometidas por regímenes totalitarios, y la amenaza que ello representó para la humanidad, hizo imperativa la creación de instancias internacionales en cuyos fines se encontrarían junto al mantenimiento de la paz y seguridad internacional, la promoción del respeto de los “derechos humanos”.

Es así que aparece la Organización de las Naciones Unidas en 1945, que pronto asumió, a través de la Comisión de Derechos Humanos, la labor de realizar una Carta o Declaración

- e) Hacia un orden múltiple y complementario en la protección de los derechos humanos. - Los progresos en las garantías internacionales de los derechos humanos, sumados a los obtenidos en los ordenamientos constitucionales, dan en la actualidad la existencia de un orden plural y complementario en la protección de los derechos humanos. A la fase inicial de aseguramiento de los derechos fundamentales de la persona en el derecho interno mediante los instrumentos constitucionales, se ha añadido la tutela internacional de los derechos humanos, que a su vez se diferencia en el alcance universal o regional y, actualmente, en relación con las instancias supranacionales creadas en procesos de integración. Además, es posible que los derechos humanos sean verdaderamente amparados por la Corte Penal Internacional, ahora bajo la configuración de la responsabilidad individual por la comisión de graves crímenes internacionales, que pueden haber residido en la violación de los derechos humanos.

- f) Las denominadas generaciones de derechos humanos. - La evolución que se puede observar en el contenido de los derechos proclamados en las sucesivas declaraciones han acarreado hablar de la existencia de generaciones de derechos. La primera, conformada por los derechos individuales, o civiles y políticos; la segunda, por los derechos sociales, o económicos, sociales y culturales; y la tercera por los derechos de solidaridad.

Después de mencionar a las características de la Declaración de los Derechos Humanos, es significativo ampliar el contenido del instrumento internacional que se compone de un preámbulo y 30 artículos.

La intención de este instrumento es salvaguardar y promulgar el valor de la persona, mediante el reconocimiento de los derechos y la igualdad, implicando a los Estados miembros a respetarlo y legislarlos para su debida protección, teniendo en cuenta la importancia que éstos generan en las personas.

En tal sentido, el Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuya escrito fue posterior a la del conjunto de los artículos contenidos en la Declaración, pretende ser la síntesis ideológica que expone el conjunto del texto.

En este sentido desarrollaremos los artículos que reconozca de forma expresa los derechos relevantes de la presente investigación:

El artículo 3° de la Declaración, reconoce los derechos fundamentales entre los cuales, en primer lugar, se encuentra la vida de todo ser humano, así como la libertad de toda persona en la lucha contra la abolición de esclavitud y, por último, la seguridad en la que deben estar todos nuestros demás derechos.

El derecho a la igualdad implica que todas las personas deben ser tratadas sin distinciones por parte del Estado. En efecto, todo trato desigual está prohibido, este trato disímil de los iguales se conoce como discriminación, sin embargo, en la realidad de nuestra sociedad encontramos una serie de desigualdades, lo que implica adoptar medidas que ayuden a lograr que el derecho establezca una igualdad forma; y que de estar forma existen iguales oportunidades para hacer respetar los derechos fundamentales en cada una de las personas a esto se le denomina igualdad material. Dichas medidas pueden implicar un trato desigual, lo que a su vez es calificado como una diferenciación y no como una discriminación.

Ahora, la discriminación por parte del Estado puede presentarse de diferentes formas; una de éstas reside en la expedición de normas jurídicas con un contenido discriminatorio, que ha sido la forma más común de discriminación.

Existe un reconocimiento del derecho a la igualdad ante la ley, en algunos casos se trata de manera conjunta con el derecho a la igualdad y en otros de forma autónoma. En los artículos 8° y 10° de la Declaración, hallamos el derecho al acceso a la justicia el cual es considerado un derecho humano fundamental en los sistemas democráticos que tiene por objeto garantizar los derechos de todos por igual. Cuando los derechos a la igualdad u otros son transgredidos, ponemos en práctica el derecho al acceso a la justicia para conseguir protección por parte de los tribunales y garantizar la igualdad ante la ley.

El camino hacia la justicia nos permite ejercer los derechos y proteger las libertades, sabiendo que es el principal derecho y por las consideraciones antes expuestas se convierte en el más importante de los derechos humanos dentro de un sistema legal moderno e igualitario que tiene por objeto garantizar, y no simplemente proclamar, los derechos de todos.

Lo que realmente se busca es que la igualdad de las personas sea visible y se concrete en los hechos. El Estado debe plantear que la brecha entre norma y realidad sea lo más pequeña posible, permitiendo de esta manera un correcto acceso a la justicia.

Estos artículos protegen nuestro derecho al acceso a la justicia por medio de los tribunales nacionales competentes, los cuales deben dedicarse a cuidar y velar por hacer respetar los derechos fundamentales.

Además, el artículo 21° regula el derecho al trabajo en el sector público; comprendase por función pública toda actividad temporal o permanente, honoraria o remunerada, ejecutada por una persona en nombre o al servicio de las instituciones de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos; tiene como fin el servicio a la Nación, en conformidad con lo dispuesto en la Constitución

Política, y la conquista de mejores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se obtenga una mejor atención a la ciudadanía, prevaleciendo y optimizando el uso de los recursos públicos.

2.9.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”.

Este Pacto fue suscrito el 17 de noviembre 1988, es el protocolo adicional de la Convención Americana de los Derechos Humanos, y fue ratificado por el Perú el 28 de abril de 1995, en el periodo del ex – presidente de la República Alberto Fujimori Fujimori.

Este instrumento entró en vigencia en 1999 cuando se alcanzó la cantidad requerida de ratificaciones, esto significaba contar con once Estados. Su objetivo principal es desarrollar los derechos económicos, sociales y culturales para que en América se logre consolidar el respeto a la integridad de las personas, tal y como lo señala su Preámbulo. Como toda herramienta internacional, es muy necesaria la cooperación de los Estados miembros para que de esta forma se logre de manera progresiva la plena efectividad de esos derechos reconocidos de acuerdo a la situación y normativa interna de cada uno de ellos.

Uno de los derechos más importante de este pacto se encuentra reglada en el artículo 3°, que a la letra dice:

Artículo 3

Obligación de no Discriminación

“Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

“La discriminación laboral es toda forma diferenciada, basada por en posibles factores de distinción como son edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad u otros que se producen en el ámbito del empleo, público o privado y que están prohibidos por el ordenamiento jurídico”.

“Los actos de discriminación son prohibidos por el ordenamiento jurídico. Los actos discriminatorios descalifican a una persona por sus particularidades innatas o por las posiciones asumidas libremente en la sociedad. Nuestro ordenamiento tiene por objeto o por resultado la anulación de este flagelo que menoscabe el ejercicio o goce de derechos de la persona o de un grupo de personas”.

La no discriminación por mandato constituye una loable reacción en contra de la violación cualificada de un derecho fundamental; este mandato que va más allá de la prohibición de desigualdades de trato porque su tendencia es de eliminar e impedir toda diferencia contra una persona por sus caracteres innatos o porque pertenezca a categorías o grupos sociales específicos.

La Defensoría del Pueblo nos señala tres actitudes en los que suelen presentarse discriminación:

Primera. – “Un trato diferenciado o desigual. Todo acto discriminatorio inicia un trato diferenciado o desigual, por tanto, la discriminación admite diferenciar, excluir, restringir o preferir a una persona o grupo de personas.

Sin embargo, este único elemento, no basta para Este único elemento, sin embargo, es insuficiente para estimar un hecho como discriminatorio, debido a que existen tratos diferentes o desiguales que no necesariamente vulneran la igualdad”.

Segunda. – “Una razón o motivo prohibido. Para que un trato diferenciado sea considerado discriminatorio debe estar prohibido en el ordenamiento jurídico.

Las normas nacionales e internacionales han incorporado la cláusula abierta “cualquier índole” pues los motivos que mencionamos no son los únicos”.

Tercera. – “Un resultado u objetivo. Para que se configure una conducta se requiere que el trato diferenciado esté basado en un motivo prohibido y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el ejercicio y goce de un derecho”.

Como se aprecia en nuestra realidad; no basta con el reconocimiento del derecho a la igualdad, sino, también, la obligación que todos tenemos a no discriminar bajo ninguna circunstancia.

Otro derecho importante a resaltar de este Protocolo es el derecho al trabajo y las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, los cuales se encuentran comprendidos en los artículos 6° y 7:

Artículo 6

Derecho al Trabajo

1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”.
2. “Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

“Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en

condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

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. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.”

Como podemos deducir de la lectura, el derecho al trabajo tiene la categoría de derecho fundamental. Es por ello, que el Estado debe realmente garantizar su debida protección, a tal punto, que, ante un despido injustificado, al trabajador se le debe reconocer una indemnización por el daño causado u ordenar la reposición laboral, con la finalidad de garantizar el derecho a la estabilidad laboral. Si bien existe el derecho de la libertad de contratar, así también, este se halla limitado por diferentes normas que contemplan el derecho al trabajo.

Ahora bien, en una relación laboral el trabajador y el empleador no pueden encontrarse en el mismo nivel, es por ello que las normas laborales deben impedir que las discrepancias que existen sean más amplias.

2.9.1.4. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 158 “Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”.

Convenio adoptado en Ginebra, en la CIT reunión N° 68, el 22 de junio de 1982, el cual entró en vigor el 23 de noviembre de 1985.

El artículo 10° del Convenio, determina lo siguiente:

“Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en

virtud de la legislación y la práctica nacional no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”

El principal propósito de este convenio fue la búsqueda de soluciones a los problemas de terminación de las relaciones laborales; adoptando nuevas normas internacionales.

Gracias a la argumentación del presente artículo, se logra amparar el derecho de reposición al puesto de trabajo, con él se puede comprobar el despido injustificado sin causa justa; es decir, el tribunal establece al empleador a reponer al trabajador despedido al mismo puesto de trabajo u otro similar en un plazo establecido. Esta situación debe entenderse que, al ser repuesto, este trabajador consigue los derechos y deberes de un trabajador de servicios permanentes.

2.9.1.5. Control de Convencionalidad.

Por otro lado, en el control de convencionalidad, la norma parámetro es un Tratado Internacional de Derechos Humanos y la norma de evaluación puede ser cualquier norma del ordenamiento interno inclusive la propia Constitución del país.

Se presenta un escenario donde la norma internacional tiene una aplicación inmediata en el ordenamiento interno. Es por ello, que se enfrentan con cualquier otra norma y ante ese conflicto, el juez nacional debe optar por la norma internacional e inaplicar la norma interna. Ese desarrollo doctrinal ha sido llevado a cabo por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en diversas sentencias.

El control de convencionalidad, surge por primera vez con dicha denominación, en la jurisprudencia contenciosa de la Corte Internacional de los Derechos Humanos en el caso *Almonacid Arellano vs. Chile*. En la Sentencia que pone fin a este caso se indica lo siguiente:

“Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de setiembre 2006.

La Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio crecen de efectos jurídicos”.

2.9.1.6. Marco Normativo Nacional.

La finalidad de contar con un marco normativo en nuestro ordenamiento jurídico es la de respetar los derechos humanos de todos los ciudadanos, nuestro país ha ratificado un sin fin de tratados, convenios y protocolos internacionales, con la finalidad de respetar a todos los ciudadanos de nuestro país

Según el orden jerárquico, nuestra carta magna; la Constitución Política del Perú encabeza la Ley de Leyes.

2.9.1.7. La Constitución Política del Perú de 1979.

En ésta fenecida Constitución se reconocieron importantes derechos al trabajo; como lo apreciaremos líneas abajo:

Como es en el Capítulo V; el cual se dedica únicamente a conceder derechos laborales.

El artículo 1° de la Constitución Política del Perú, se pronuncia y señala que; el fin superior del Estado y la Sociedad es la persona humana. De tal manera que, el Estado se obliga a instaurar políticas para que las personas puedan desarrollarse desenvueltamente, ejerciendo sus derechos y deberes.

El artículo 2° en el cual se enumeran muchos de los derechos que tienen las personas; de esta manera el Estado toma la responsabilidad de establecer el ambiente apropiado para el pleno desarrollo de este y los demás derechos.

En este mismo artículo en su inciso 15), expresa que las personas adquieren el derecho de alcanzar un nivel de vida el cual les permita complacerse de un bienestar para sí y sus familias; Nos preguntamos cómo se logra este bienestar; pues sin lugar a dudas a través de buenos ingresos económicos, obtenidos con el producto de sus trabajos.

Capítulo V Del Trabajo

Artículo 48.- “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada.”

Artículo 57.- “Los derechos reconocidos de los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo. 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.”

La estabilidad laboral es el principal derecho que tienen los trabajadores, esta se adquiere cuando el trabajador supera el periodo de prueba que es de 3 meses.

La estabilidad laboral, impide al empleador a despedir al trabajador sin una causa justa y comprobada, si el empleador despidiera a un trabajador sin una causa justa y comprobada estaríamos ante un despido arbitrario.

Los derechos adquiridos durante la relación laboral son irrenunciables, es decir, los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que le sean reconocidos dentro de la relación laboral, ya sea en forma verbal o por escrito porque estos derechos están reconocidos y garantizados por la Constitución de nuestro país.

2.9.1.8. La Constitución Política del Perú de 1993

La Constitución Política del Perú de 1993 es la Carta Magna vigente; la cual contiene los derechos fundamentales para los trabajadores y para toda la nación.

Por esta Constitución vigente, el Estado peruano reconoce el amparo y la dignidad de la persona como su fin superior, para garantizar los derechos y deberes de las personas.

Los derechos a la igualdad, el trabajo y la libertad; están reconocidos en el artículo 2° en los incisos 2), 15) derechos que fundamentales de suma importancia porque le son inherentes a la persona.

Derecho a la igualdad; pues nadie y por ningún concepto puede ser víctima de discriminación, porque todos somos iguales ante la ley; por ello no puede haber distinciones en su aplicación.

“El trabajo es un derecho universal; no está restringido a nadie siempre que se encuentre dentro de la ley.”

III. MATERIAL Y MÉTODOS

31. POBLACIÓN

Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

32. MUESTRA

4 Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de Universidad Nacional de Trujillo

33. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Aplicación de Guía de Entrevista.

A. MÉTODOS

MÉTODOS CIENTÍFICOS

- Analítico: Método que nos ha permitido abordar el análisis de nuestras variables de investigación.
- Sintético: Método que ha sido utilizado durante el proceso de investigación para el análisis, sistematización y síntesis de los resultados.
- Deductivo: Porque partimos de lo general a lo específico, de la observación de la realidad problemática se podrá determinar la vulneración de los derechos laborales que causa el contrato de locación de servicios.
- Sistemático: Porque nos ha permitido enfocar el trabajo de investigación desde varias disciplinas.

B. TÉCNICAS

- Fichaje: Para nuestra investigación usamos fichas textuales, de resumen, para el almacenamiento de las diversas fuentes bibliográficas.
- Análisis de contenido: Es una técnica que se usa para hacer referencias válidas y confiables de datos respecto a su contexto. La aplicamos para analizar a cada autor cuya opinión y aporte nos parece pertinente al caso de estudio.
- Entrevista: Con la finalidad de obtener testimonios o información de especialistas en el tema de investigación.

C. INSTRUMENTOS

- Guía de Fichaje

Analizada la bibliografía con que contamos obtendremos las fichas de investigación bibliográfica.

- Guía de Entrevista

Instrumento que fue aplicado a los 10 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

34. OPERATIVIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|--|---|---|--------------------|
| <p><u>Independiente:</u> La contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios.</p> | <p>El locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.</p> | <p>Es aquel contrato que no genera un vínculo laboral por ser de naturaleza civil</p> | <p>Determinar si los contratos de locación de servicios de los docentes universitarios no transgreden el principio de la primacía de la realidad.</p> | <p>NOMINAL</p> |
| <p><u>Dependiente:</u> La vulneración de los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público.</p> | <p>Cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador.</p> | | <p>Entrevistas con los docentes de la Universidad Nacional de Trujillo.</p> | <p>NOMINAL</p> |

35. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Investigación de corte cualitativo – descriptivo.

IV. RESULTADOS

La presente investigación tiene como objetivo determinar en qué medida la contratación de personal docente universitario bajo un contrato de locación de servicios vulnera los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público, para ello se establecieron objetivos específicos para poder orientar la investigación hasta el objetivo principal ya mencionado, los mismos que han sido contrastados con la aplicación del instrumento escogido el cual fue la entrevista a diez docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo llegando a los resultados que se describirán a continuación.

I. SOBRE CONTRATOS DE DIFERENTES REGÍMENES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.

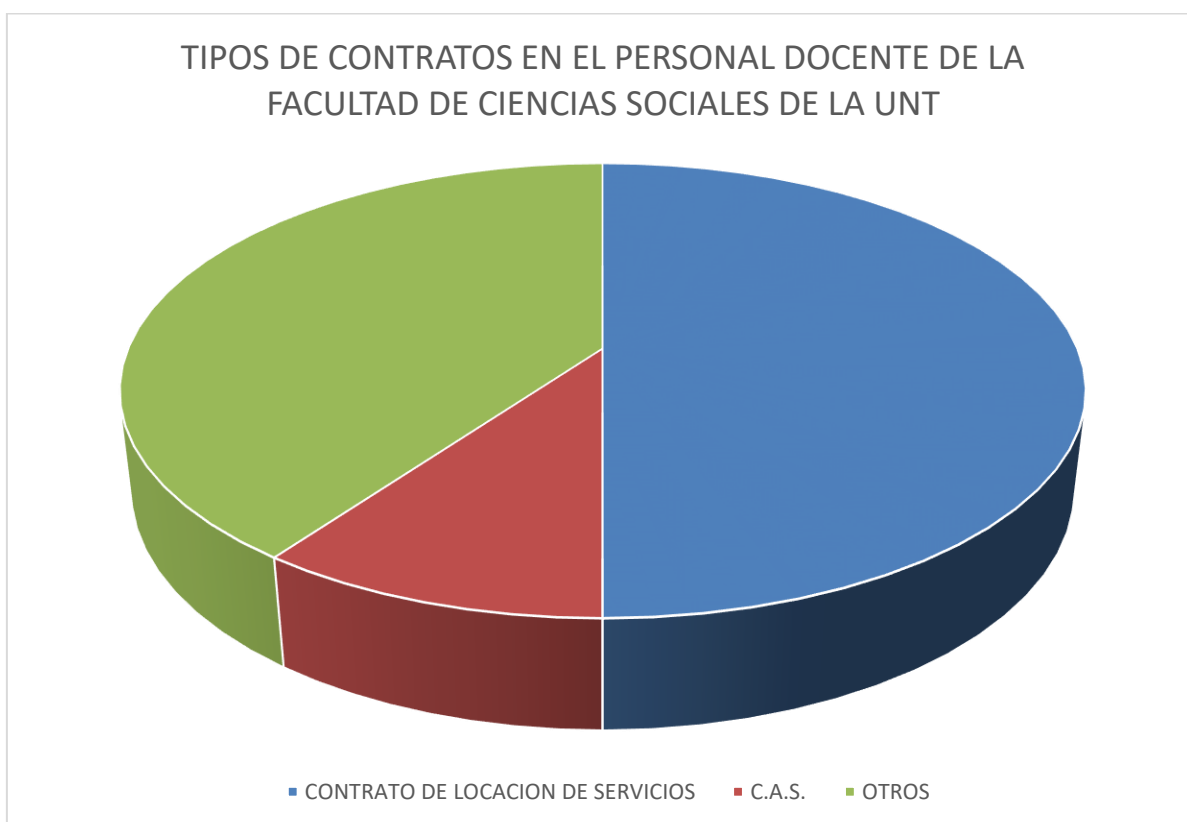
| 1. ¿ Bajo qué modalidad contractual se encuentra Usted laborando en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo? | |
|---|--|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | Contrato de locación de servicios. |
| D2 | Contrato de locación de servicios. |
| D3 | Contrato de locación de servicios. |
| D4 | Contrato por licencia. (reemplazo de un docente nombrado) |
| D5 | Contrato de locación de servicios. |
| D6 | Soy docente nombrada. |
| D7 | Soy docente nombrada. |
| D8 | Soy contratada por el Ministerio de Educación. |
| D9 | Contrato de locación de servicios. |
| D10 | Contrato Administrativo de Servicios (CAS) |

Tabla N° 1

Modalidad contractual en la que se encuentra el personal docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

| Contratos | Cantidad | Porcentaje |
|---|-----------------|-------------------|
| - Régimen C.A.S | 1 | 10 |
| - Contrato de Locación de Servicios. | 5 | 50 |
| - Otros. | 4 | 40 |
| Total | 10 | 100 |

Los datos obtenidos se pueden confirmar de manera objetiva en la siguiente gráfica N°1



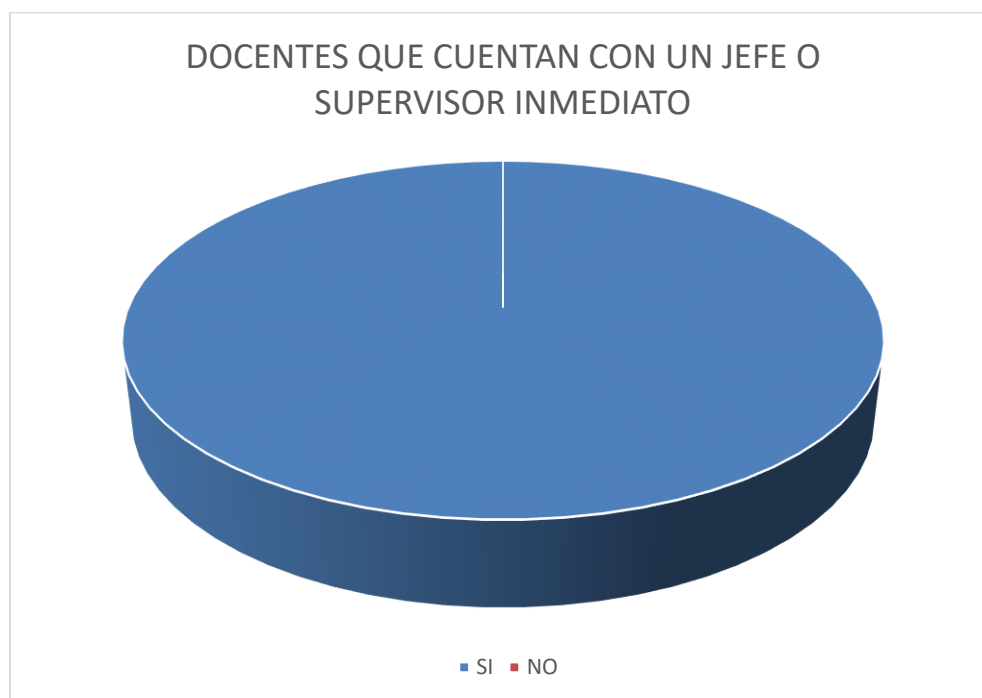
| 2. ¿En la facultad donde Usted labora se encuentra a cargo de un jefe o supervisor inmediato? | |
|--|-------------------------------------|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | Sí, tengo un jefe inmediato. |
| D2 | Sí. |
| D3 | Si tengo. |
| D4 | Sí. |
| D5 | Sí |
| D6 | Por supuesto . |
| D7 | Claro que sí. |
| D8 | Si |
| D9 | Si |
| D10 | Si |

Tabla N° 2

Personal docente que cuenta con un Jefe o Supervisor Inmediato en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

| Trabajadores | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| Si | 10 | 100 |
| No | 0 | 00 |
| Total | 10 | 100 |

Lo indicado anteriormente se visualiza en el siguiente gráfico N° 2.



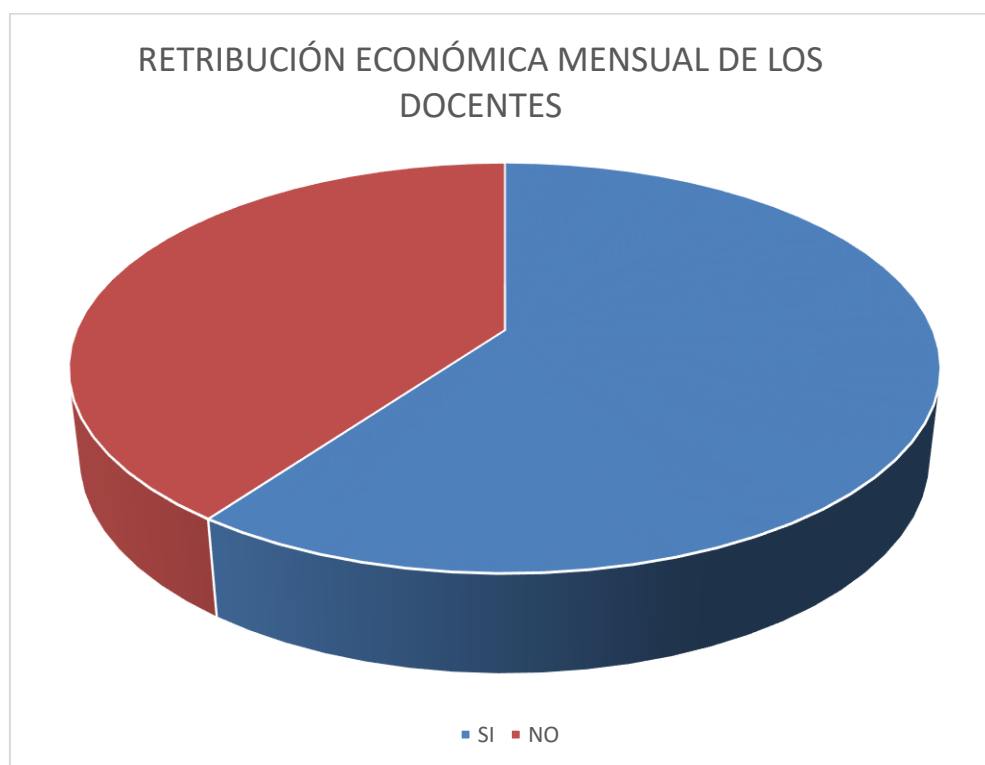
| 3. ¿Recibe Usted retribución económica mensual por parte de la Universidad Nacional de Trujillo? | |
|---|--|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | No, ya que el pago que se me realiza es terminando cada ciclo, en muchas ocasiones he recibido mis pagos después de seis meses. |
| D2 | No, por lo general me cancelan al término de cada ciclo. |
| D3 | Si recibo un sueldo mensual. |
| D4 | Sí, el básico por reemplazar al docente nombrado. |
| D5 | No, me cancelan en cada término de ciclo. |
| D6 | Si |
| D7 | Si |
| D8 | Si |
| D9 | No, ya que tengo que esperar que el ciclo concluya. |
| D10 | Si. |

Tabla N° 3

Retribución económica mensual de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| - Si | 6 | 60 |
| - No | 4 | 40 |
| Total | 10 | 100 |

Los resultados obtenidos se pueden confirmar objetivamente en la siguiente grafica N° 3.



| 4. ¿Se encuentra Usted sujeto a un horario de trabajo dentro de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo? | |
|---|------------------|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | Sí |
| D2 | Sí |
| D3 | Sí |
| D4 | Sí |
| D5 | Si |
| D6 | Si |
| D7 | Si |
| D8 | Si |
| D9 | Si |
| D10 | Si |

Tabla N° 4

Jornada Laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNT.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| - Si | 10 | 100 |
| - No | 0 | 00 |
| Total | 10 | 100 |

Lo expresado se puede confirmar objetivamente en la siguiente grafica N° 4.



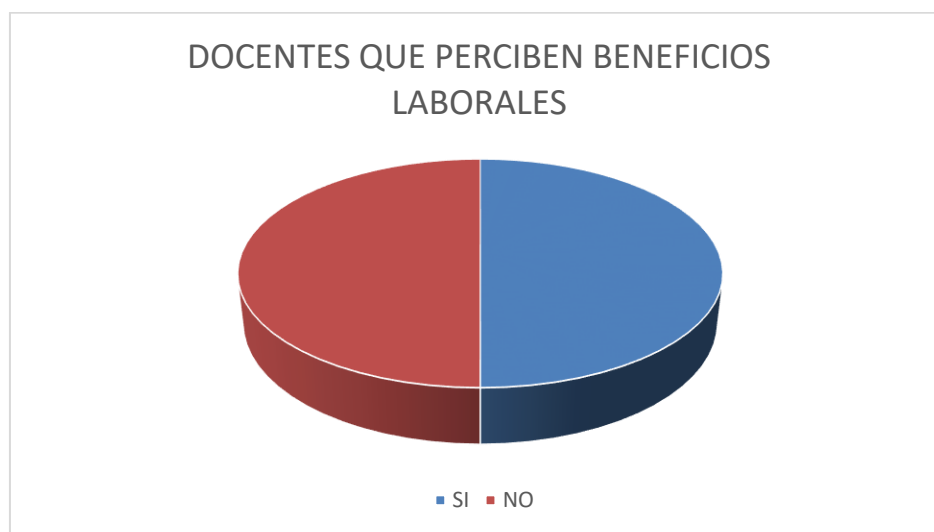
| 5. ¿Conoce usted si existe algún docente en el área donde labora que le otorguen beneficios laborales que usted no percibe? | |
|--|--------------------------|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | Sí conozco. |
| D2 | No conozco. |
| D3 | No conozco. |
| D4 | Sí conozco. |
| D5 | Si, muchos aquí. |
| D6 | No |
| D7 | No |
| D8 | No he averiguado. |
| D9 | Si. |
| D10 | Si. |

Tabla N° 5

Beneficios laborales que perciben algunos docentes en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| - Si | 5 | 50 |
| - No | 5 | 50 |
| Total | 10 | 100 |

Lo expresado se puede confirmar de forma objetiva a través de la gráfica N° 5



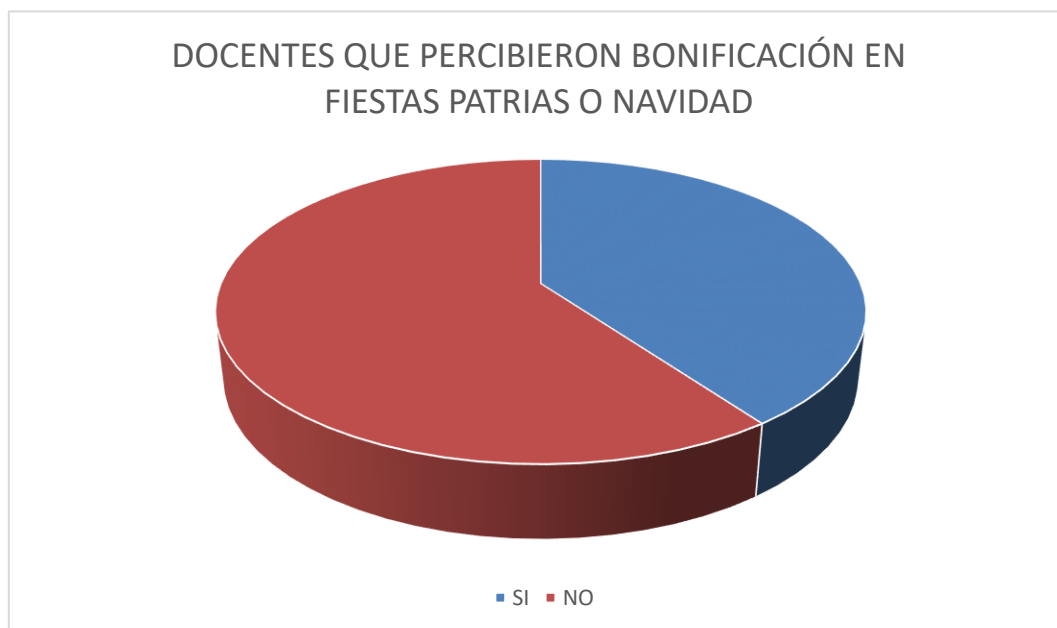
| 6. ¿Recibe Usted alguna bonificación o incentivo en fiestas patrias y/o navidad? | |
|---|---|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | No, ningún tipo de bonificación e incentivo. |
| D2 | No recibo. |
| D3 | No, a pesar de tener carga horaria completa. |
| D4 | No, a pesar de realizar hasta más de doce horas de trabajo y tener una carga mayor a la del docente que reemplazo. |
| D5 | No |
| D6 | Si |
| D7 | Si |
| D8 | Si |
| D9 | No |
| D10 | Si |

Tabla N° 6

Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que perciben algún tipo de bonificación en fiestas patrias o navidad.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| - Si | 4 | 40 |
| - No | 6 | 60 |
| Total | 10 | 100 |

Lo expresado anteriormente se puede confirmar con objetividad en la gráfica N° 6.



II. SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

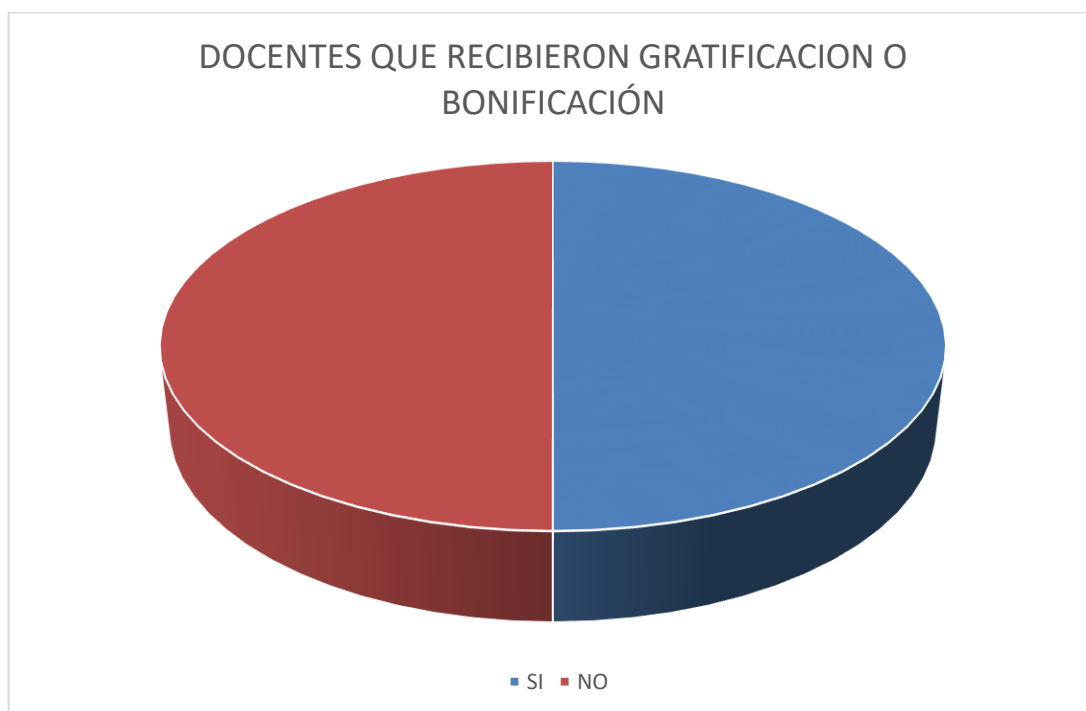
| 1. ¿Recibió Usted algún tipo de gratificación o bonificación durante el tiempo que viene laborado en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo? | |
|--|---|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | No he recibido. |
| D2 | No |
| D3 | No |
| D4 | Sí cuando he cuidado examen de admisión. |
| D5 | No |
| D6 | Si |
| D7 | Si |
| D8 | Si |
| D9 | No, nunca. |
| D10 | Si |

Tabla N° 7

Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que perciben algún tipo de gratificación o bonificación durante el tiempo que vienen laborando.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| - Si | 5 | 50 |
| - No | 5 | 50 |
| Total | 10 | 100 |

Lo mencionado en el párrafo anterior se puede confirmar con objetividad en la siguiente gráfica N° 7.



| 2. ¿Cuenta Usted con uno o dos días de descanso laboral a la semana? | |
|---|------------------|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | No |
| D2 | No |
| D3 | No |
| D4 | Sí |
| D5 | No |
| D6 | Si |
| D7 | Si |
| D8 | Si |
| D9 | No |
| D10 | Si |

Tabla N° 8

Los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que cuentan con Descanso Laboral en la semana.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| - SI | 5 | 50 |
| - NO | 5 | 50 |
| Total | 10 | 100 |

Lo expresado se puede corroborar objetivamente en la siguiente gráfica N° 8.



| 3. ¿Cuenta Usted con un tiempo para su refrigerio? | |
|---|------------------|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | No |
| D2 | Si |
| D3 | Si |
| D4 | No |
| D5 | No |
| D6 | Si |
| D7 | Si |
| D8 | Si |
| D9 | No |
| D10 | Si |

Tabla N° 9

Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que cuentan con un tiempo de refrigerio en su jornada diaria.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| - Si | 6 | 60 |
| - No | 4 | 40 |
| Total | 10 | 100 |

Lo antes mencionado se puede ratificar objetivamente en la siguiente gráfica N° 9.



| 4. ¿Se le otorgó el descanso vacacional durante el tiempo que viene laborado en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo? | |
|---|---------------------------|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | No |
| D2 | No me corresponde. |
| D3 | No |
| D4 | No |
| D5 | No |
| D6 | Si |
| D7 | Si |
| D8 | Si |
| D9 | No |
| D10 | Si |

Tabla N° 10

Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que gozan de Descanso Vacacional.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| - SI | 4 | 40 |
| - NO | 6 | 60 |
| Total | 10 | 100 |

Lo indicado anteriormente se puede confirmar en la siguiente gráfica N° 10.



| 5. ¿Actualmente Usted se encuentra afiliado al seguro social Essalud? | |
|--|-----------------------------|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | No |
| D2 | Sí |
| D3 | No |
| D4 | Sí |
| D5 | No |
| D6 | Si |
| D7 | Si |
| D8 | Si |
| D9 | No |
| D10 | No, yo estoy en AFP. |

Tabla N° 11

Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que se encuentran afiliados a EsSalud.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| - SI | 5 | 50 |
| - NO | 5 | 50 |
| Total | 10 | 100 |

Lo antedicho se puede corroborar objetivamente en la siguiente gráfica N° 11.



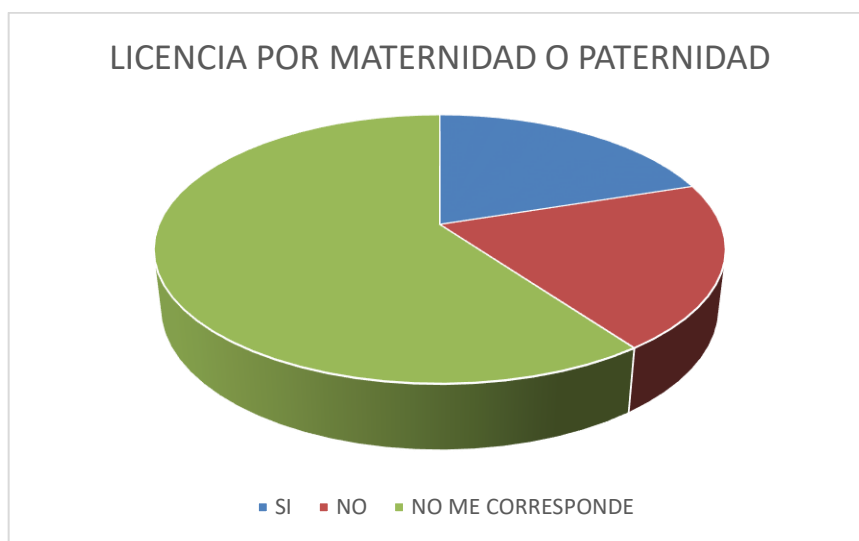
| 6. ¿Obtuvo licencia por maternidad o paternidad en alguna oportunidad? | |
|---|---|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | No me corresponde, aún no soy madre. |
| D2 | No. |
| D3 | No me corresponde porque no tengo hijos aún. |
| D4 | No me corresponde, soy soltera. |
| D5 | No me corresponde. |
| D6 | No me corresponde. |
| D7 | Si |
| D8 | No me corresponde. |
| D9 | No |
| D10 | Si |

Tabla N° 12

Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que gozan o gozaron de Licencia por maternidad o paternidad.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|-----------------------------|-----------------|-------------------|
| - Si. | 2 | 20 |
| - No. | 2 | 20 |
| - No me corresponde. | 6 | 60 |
| Total | 10 | 100 |

Lo señalado anteriormente se puede ratificar de manera objetiva en la gráfica N° 12.



| 7. ¿ Ha tenido o tiene horario por lactancia materna? | |
|---|--------------------|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | No me corresponde. |
| D2 | No me corresponde. |
| D3 | No me corresponde. |
| D4 | No me corresponde. |
| D5 | No me corresponde. |
| D6 | No |
| D7 | Si he tenido. |
| D8 | No me corresponde. |
| D9 | No me corresponde. |
| D10 | No me corresponde. |

Tabla N° 13

Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que gozan o gozaron de Lactancia Materna.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|----------------------|-----------|------------|
| - Si. | 1 | 10 |
| - No. | 1 | 10 |
| - No me corresponde. | 8 | 80 |
| Total | 10 | 100 |

Lo referido en el párrafo anterior se puede confirmar objetivamente en la siguiente gráfica N° 13.



| 8. ¿ Recibe usted asignación familiar por parte de la Universidad Nacional de Trujillo? | |
|--|----------------------------------|
| Docente UNT | Respuesta |
| D1 | No me corresponde. |
| D2 | No, a pesar de ser madre. |
| D3 | No me corresponde. |
| D4 | No me corresponde. |
| D5 | No me corresponde. |
| D6 | No me corresponde. |
| D7 | Si |
| D8 | Si |
| D9 | No me corresponde |
| D10 | Si |

Tabla N° 14

Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que gozan de Asignación Familiar.

| Denominación | Cantidad | Porcentaje |
|-----------------------------|-----------------|-------------------|
| - Si. | 3 | 30 |
| - No. | 1 | 10 |
| - No me corresponde. | 6 | 60 |
| Total | 10 | 100 |

Lo expresado se puede confirmar objetivamente en la siguiente gráfica N° 14



V. DISCUSIÓN

Sobre contratos de diferentes regímenes en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

Después de realizar nuestras entrevistas, evidenciamos que, la Universidad Nacional de Trujillo utiliza los contratos de locación de servicios para la contratación de personal docente, teniendo en cuenta que el régimen laboral que se le atribuye a los docentes universitarios se encuentran comprendidos bajo el Régimen Laboral Público.

El Código Civil establece en el artículo 1764 que, por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (materiales o intelectuales) por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.”

Sin embargo, en nuestra investigación realizada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo; hemos evidenciado la existencia de este tipo de contratos de naturaleza civil en la contratación de personal docente; teniendo en cuenta que, los contratos de locación de servicios no deben ser aplicados en personal sujeto a subordinación.

Es por ello que nuestra investigación deja en evidencia que, los docentes contratados bajo este tipo de contrato están sujetos a una carga horaria, están bajo la supervisión de un jefe inmediato, y manifiestan no recibir retribución mensual de parte de la universidad, como es el caso de docentes que reciben la retribución de sus servicios a través de recibos por honorarios, pero al término de cada ciclo.

En el peor de los escenarios la universidad efectiviza el pago de sus servicios después de seis meses, dichos docentes no reciben una bonificación o incentivo en fiestas patrias y en navidad, además manifestaron que aceptaron este tipo de contratos bajo la promesa de cambio y mejoras conforme pasara el tiempo y ellos asumieron esta situación por tratarse de una institución pública de prestigio, además por considerar ser parte de su iniciación como docentes universitarios.

Sobre la vulneración de los derechos laborales.

Nuestra investigación deja en evidencia que siendo la Universidad Nacional de Trujillo una institución del Estado y por ende debe garantizar la protección de los derechos tanto de los estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio; teniendo en cuenta la obligatoriedad de que como Estado-empleador debe contar con el conocimiento de los derechos laborales que le asisten a los trabajadores; es quien viene vulnerando estos derechos a los docentes universitarios, aprovechándose de su desconocimiento y su necesidad por iniciar una carrera en la docencia universitaria.

Nuestros entrevistados manifestaron que desconocen sus derechos laborales y que han tenido que aceptar este tipo de contratos por la necesidad de trabajar en una institución de prestigio como es la Universidad Nacional de Trujillo, además bajo la promesa de que su situación cambiará con el pasar del tiempo.

Sin embargo, nos hemos encontrado con el caso que nos ha preocupado y es el de una docente que viene trabajando bajo este tipo de contrato desde hace más de cinco (5) años y durante ese tiempo no ha percibido ningún tipo de beneficio social; menos ha cambiado su situación y, por el contrario, ha empeorado, puesto que la retribución que ha percibido siempre es al finalizar cada ciclo y en el peor de los casos hasta después de un semestre.

Los docentes entrevistados desconocen que, el contrato de locación de servicios es un contrato de naturaleza civil que no genera vínculo laboral, y que este tipo de contratos se desnaturaliza desde el momento en el que ellos están sujetos a: subordinación, cumplen con un horario, con el registro de ingreso y salida de la universidad, la supervisión de un jefe inmediato; el director o directora de su escuela académico profesional cumplen esa función.

Por ende, su situación no es la de “locadores” sino la de TRABAJADORES, que bajo el principio de la Primacía de la realidad sus contratos deben ser contratos de trabajo a tiempo indeterminado, bajo el régimen laboral público.

VI. CONCLUSIONES

- Dejamos en evidencia que en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo existen docentes contratados bajo el contrato de locación de servicios y que este tipo de contrato vulnera sus derechos laborales.

- La Universidad Nacional de Trujillo siendo una institución del Estado y que debería velar por la protección de los derechos laborales es una de las instituciones que desconoce los derechos de sus docentes, siendo una amenaza para los mismos.

- Muchos docentes universitarios aceptan los contratos de locación de servicios por desconocimiento de sus derechos laborales, así como la necesidad que tienen de trabajar y de formar parte de una institución de prestigio.

- Los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que han sido contratados bajo un contrato de locación de servicios deben ser reconocidos como Trabajadores y no como locadores, ya que ese tipo de contrato se encuentra desnaturalizado.

VII.SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Se recomienda a los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que han sido contratados bajo un contrato de locación de servicios a tomar conocimiento que dichos contratos no pueden ser suscritos por ser de naturaleza civil y no laboral.

Se recomienda a los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo que han sido contratados bajo un contrato de locación de servicios iniciar su proceso laboral en el poder judicial para que la universidad reconozca todos sus derechos vulnerados.

A las autoridades universitarias a tomar las medidas necesarias para evitar la suscripción de los contratos de locación de servicios con sus docentes, ya que este tipo de contrato es de naturaleza civil y no de índole laboral, además vulnera los derechos laborales, porque los servicios que brindan los docentes están sujetos a una relación laboral y no de locación.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrigo, A. (2017). “Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016”. Perú – Lima: Universidad César Vallejo.
- Beltrán Pacheco, J. (2007) “Contratos Nominados: Locación de Servicios. Definición”. En: Código Civil Comentado: comentan 209 especialistas en las diversas materias del Derecho Civil, 2ª edición, Tomo IX, Gaceta Jurídica, p. 120 Lima.
- Cavallotti, V. (2015) “La Locación de Servicios como Fraude Laboral”. Argentina – Córdoba: Universidad Empresarial Siglo 21.
- Cueva, R. (2018). “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017”. Perú – Lima: Universidad César Vallejo.
- Flores, K. (2017) “Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios desde el Principio de Primacía de la Realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017”. Perú – Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- More, T. (2018). “Las Interrupciones Laborales de los Trabajadores Contratados bajo la Modalidad de Locación de Servicios en las Entidades Públicas: Frente a la Estabilidad Laboral”. Perú - Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Nevez, J. (2007) “Introducción al Derecho Laboral”, Perú – Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Paredes, J (2011) “Elementos del Contrato de Trabajo, Periodo de Prueba y Ius Variandi de Horarios”. Derecho Laboral Individual.
- Plá Rodríguez, A. (2010) citado por Puntriano Rosas, Cesar. “La Prueba en el Proceso Laboral”, Diálogo con la Jurisprudencia, I Edición, Lima.

Principio de Primacía de la Realidad. Jurisprudencia Laboral - Acción y Contradicción. RAE-Jurisprudencia. Julio de 2008.

Ruiz, L. (2016). “La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazos en un Contrato De Trabajo sujeto a Modalidad en la Legislación Peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del Principio de Primacía De La Realidad”. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.

Sánchez, A. (2005). “La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios”. Perú – Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

Toyama Miyagusuku, J. y Eguiguren Praeli, A. (2012): “La Jurisprudencia Administrativa Laboral en la Inspección del Trabajo” Primera Edición. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (1998). El principio de primacía de la realidad en las sentencias del Tribunal Constitucional. Perú.

Vallejo, M. (2018). “El principio de primacía de realidad en los contratos de locación de servicios en las entidades del Estado, 2016-2017”. Perú – Lima: Universidad César Vallejo.

IX. ANEXOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Fecha:

Entrevistado:

CUESTIONARIO

Agradecemos su valiosa participación y colaboración; la información proporcionada solo será utilizada con fines de investigación, nos sujetamos a la Ley de Protección de datos personales Número 29733 de forma que, sus respuestas serán absolutamente confidenciales.

INSTRUCCIONES: El cuestionario consta de seis preguntas, las cuales deberán ser respondidas según su experiencia.

I. SOBRE CONTRATOS DE DIFERENTES REGÍMENES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

5. ¿Bajo qué modalidad contractual se encuentra Usted laborando en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo?
- Contrato de locación de servicios ()
 - Régimen CAS ()
 - Otros ()
6. ¿En la facultad donde Usted labora se encuentra a cargo de un jefe o supervisor inmediato?
- Sí ()
 - No ()
7. ¿Recibe Usted retribución económica mensual por parte de la Universidad Nacional de Trujillo?
- Sí ()
 - No ()

8. ¿Se encuentra Usted sujeto a un horario de trabajo dentro de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo?

- Sí ()
- No ()

9. ¿Conoce usted si existe algún docente en el área donde labora que le otorguen beneficios laborales que usted no percibe?

- Sí ()
- No ()

10. ¿Recibe Usted alguna bonificación o incentivo en fiestas patrias y/o navidad?

- Si ()
- No ()

II. SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

INSTRUCCIONES: El cuestionario consta de ocho preguntas, las cuales deberán ser respondidas según su experiencia.

1. ¿Recibió Usted algún tipo de gratificación o bonificación durante el tiempo que viene laborado en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo?

- Sí ()
- No ()

2. ¿Cuenta Usted con uno o dos días de descanso laboral a la semana?

- Sí ()
- No ()

3. ¿Cuenta Usted con un tiempo para su refrigerio?

- Sí ()
- No ()

4. ¿Se le otorgó el descanso vacacional durante el tiempo que viene laborado en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo?

- Sí () Días 15 días () 30 días ()
- No ()
- No me corresponde ()

5. ¿Actualmente Usted se encuentra afiliado al seguro social Essalud?

- Sí ()
- No ()

6. ¿Obtuvo licencia por maternidad o paternidad en alguna oportunidad?

- Sí ()
- No ()
- No me corresponde ()

7. ¿Ha tenido o tiene horario por lactancia materna?

- Sí ()
- No ()
- No me corresponde ()

8. ¿Recibe usted asignación familiar por parte de la Universidad Nacional de Trujillo?

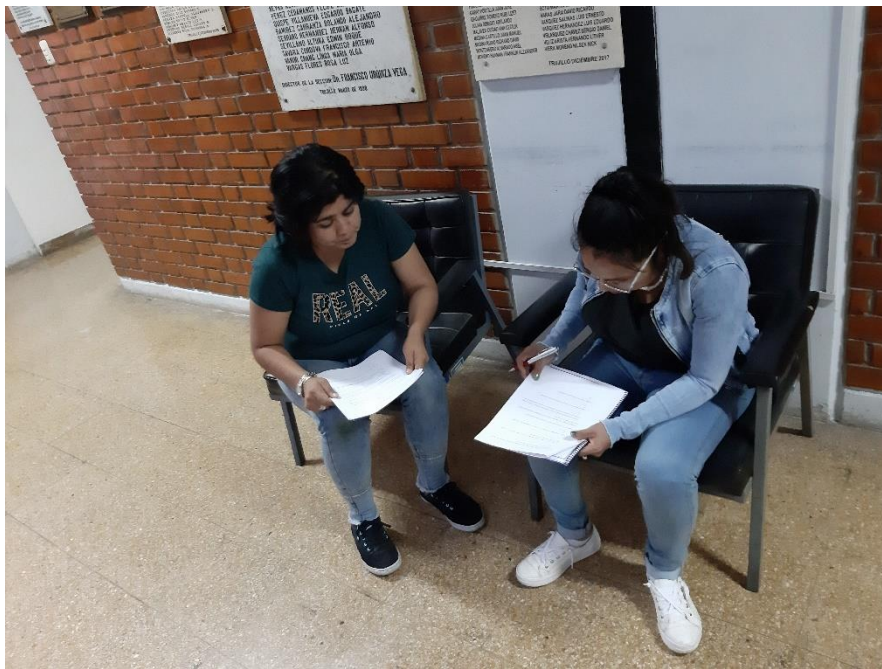
- Sí ()
- No ()
- No me corresponde ()

**VISITA A LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UNT PARA LA
APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO (ENTREVISTA)**



**APLICACIÓN DE ENTREVISTAS A DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES DE LA UNT**






CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y RESOLUCIONES DE UNA DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNT

CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS

Conste por el presente documento la **CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIO**, que celebran de una parte la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**, con domicilio legal en Jr. Diego de Almagro N° 344, de esta ciudad, con RUC N° 20172557628, debidamente representado por el **CPC. LUIS ORLANDO SERRANO ROJAS**, identificado con DNI N° 17855982 encargado de la Unidad de Logística mediante **Memorando N° 003-2018-GRH/OTPA**, en su condición de Jefe de la Unidad de Logística, que en adelante se denominará **LA UNIVERSIDAD** y de la otra parte **ZOILA ANALY QUIROZ HERNÁNDEZ**, identificada con DNI. N° 46534562, domiciliada en Delfín Corcuera # 326 Dte. Iloca, quien en adelante se denominará **LA LOCADORA**, bajo los términos y condiciones siguientes:



PRIMERA: **LA UNIVERSIDAD** es una persona jurídica de Derecho Público Interno, con autonomía académica, económica, normativa y administrativa de conformidad con el artículo 18° de la Constitución Política del Estado y el artículo 8° de la Ley N° 30220- Ley Universitaria.

SEGUNDA: **LA LOCADORA**, es una persona natural que prestó servicios profesionales como Jefe de Práctica a tiempo completo 40hs, en el Departamento Académico de Arqueología y Antropología de la Facultad de Ciencias Sociales, durante el semestre académico 2018-I.

TERCERA: **LA UNIVERSIDAD**, promovido por el Decano de la Facultad de Ciencias Sociales, requiere obtener los servicios de **LA LOCADORA**.

CUARTA: El plazo contractual acordado por las partes es por el periodo comprendido del 09 de abril al 03 de agosto del 2018, siendo su contratación autorizada por Resolución de Consejo Universitario N°400-2018/UNT.

QUINTA: Por el servicio prestado, **LA UNIVERSIDAD** cancelará a **LA LOCADORA** la cantidad total de S/4,600.00 soles por el periodo establecido en la cláusula precedente, tal como se señala en la referida resolución.

SEXTA: **LA UNIVERSIDAD** no está obligada a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en forma automática al término del plazo convenido.

SETIMA: El presente acto jurídico se encuentra enmarcado en los contratos de locación de servicios, conforme a lo prescrito en los artículos 140, 1351 y 1764 del Código Civil, por el cual las personas manifiestan su voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales, en el sentido que **LA LOCADORA** se obliga a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

OCTAVA: **LA UNIVERSIDAD**, puede resolver el contrato por incumplimiento del mismo, por interés institucional, por falta de disponibilidad presupuestal o de recursos financieros, por cualquier otra razón, incluso sin expresión de causa antes de la fecha de su vencimiento, sin reclamo alguno por parte de **LA LOCADORA** previa comunicación escrita con anticipación no menor de cinco días. A la culminación del contrato de **LA LOCADORA**, no tendrá derecho a pago alguno por los beneficios sociales, por estar el presente contrato sujeto a las normas civiles contenidas en el Artículo 1764 del Código Civil.

NOVENA: La Resolución del presente Contrato por la causal antes indicada, se produce de pleno derecho, debiendo **LA UNIVERSIDAD**, comunicar a **LA LOCADORA** decisión del uso de la cláusula resolutoria, por conducto notarial. La resolución se formaliza en el momento de la recepción de la carta notarial por parte de **LA LOCADORA**.

DECIMA: **LA LOCADORA** se obliga a mantener en forma reservada toda la información suministrada por **LA UNIVERSIDAD** durante y después del término del servicio; al culminar el contrato **LA LOCADORA** deberá entregar todos aquellos documentos que le fueron proporcionados, lo que incluye tanto el material impreso como el grabado en medios magnéticos y/o digitalizados, comprometiéndose a no divulgar a terceros la información a la que tuvo acceso así como a los resultados del servicio contratado, siendo que los Informes y demás documentación que se encuentren relacionados con el servicio, serán confidenciales, no pudiendo ser divulgados parcial ni totalmente, durante ni al término del presente Contrato, sin el previo consentimiento por escrito de **LA UNIVERSIDAD**.

DECIMA PRIMERA: En caso de conflicto, las partes se someten expresamente a la competencia de los Jueces y Salas del distrito judicial de La Libertad, señalando como direcciones domiciliarias las indicadas en la introducción de este documento, lugar donde se remitirán las notificaciones y correspondencia.

Ambas partes enteradas del contenido del presente documento de contrato, en vías de regularización, se ratifican en cada una de sus cláusulas y en señal de conformidad lo suscriben por triplicado en la ciudad de Trujillo, a los _____ del mes de Octubre del 2018.




CPC. LUIS ORLANDO SERRANO ROJAS
LA UNIVERSIDAD


ZOILA ANALY QUIROZ HERNÁNDEZ
LOCADORA





UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DECANATO



Ciudad Universitaria - Av. Juan Pablo II s/n - Telefax (044) 474838
 E-mail: facsoc@untru.edu.pe

R 010416189
 E. 004316187

Trujillo, 15 de julio de 2016

Of. No. 228-2016/FAC.CC.SS.

Señor
Dr. IVAN REYES LOPEZ
GERENTE DE RECURSOS-UNT

Presente.

| | |
|----------------------------------|----------------------|
| UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO | 4216189 |
| GERENCIA | |
| REGISTRADO | 4316189E |
| EXPE.DI.TE | |
| RECORRER | 15 JUL. 2016 |
| FIRMA: | HORA: 12:13 |
| FOLIOS: | 01 + CORRIENTE UTAC. |

Asunto: CONTRATO PROFESORA ESC. TURISMO
Referencia: Of. No. 093-2016/DPTO.ARQ.ANTROP.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis cordiales saludos y al mismo tiempo solicitar el contrato de la profesora como Jefe de Prácticas para la Escuela Académico Profesional de Turismo, para cumplir funciones de enseñanza y de carácter accidental y temporal expuesto y justificado en el oficio de la referencia.

Para el cumplimiento y por excepcionalidad a fin de garantizar el semestre académico, solicito el contrato de la LIC. ZOILA ANALY QUIROZ HERNANDEZ en la modalidad de JEFE DE PRACTICAS a partir del 22 de agosto al 16 de diciembre, periodo de inicio y término del ciclo académico 2016-II (R.C.U. No. 672-2015), para lo cual se adjunta el curriculum vitae y la carga lectiva.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle las seguridades de mi mayor consideración.

Atentamente,

965645263



[Firma]
Dr. Rubén Vigo García
 DECANO

Sra. Anacely Aguilar López

Archivo: Sra. Rocío Huarcaya
 LOGISTICA

P. 010416189
E. 004316187E

Trujillo, 13 de Julio del 2016

OFICIO N° 6693 - 2016/Dpto. Acad. Arg. Antrop.

Señor:
Dr. Alcibiades Vigo García
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Presente -

Ref: Ofic. N° 67-2016/EAP.TURISMO
Reg. N° 7216167
Exp. N° 43161875

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo manifestarle que la Escuela Profesional de Turismo, requiere la Contratación de un Profesional en Turismo para cubrir la Plaza de **Jefe de Prácticas a Tiempo Completo en el semestre 2016 II** de la mencionada Escuela Profesional.

Por tal motivo, siendo de vital importancia para el desarrollo académico realizar las coordinaciones con las instancias respectivas para su contratación del Personal Docente.

Agradeciéndole la atención al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,



E. L.
Ms. Evert Vigo Murga
Director (Sr.) del Departamento Académico
De Arqueología Antropología - UNT

Secretaría
Secretaría



RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0165-2018/UNT

Trujillo, 16 de abril de 2018

Visto el documento N° 175517057 con expediente N° 157517057E, elevado por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, sobre contratos docentes;

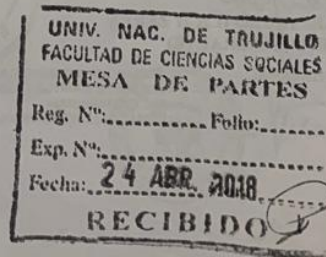
CONSIDERANDO:

Que, por Resolución de Consejo Universitario N° 0185-2017/UNT de fecha 06.04.2017, se autorizó reprogramar el cronograma académico para el semestre académico 2017-II, iniciándose las clases el 16 de setiembre de 2017 al 16 de enero de 2018;

Que, con Informe N° 400-2017-OTPER/ACAD., el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, en atención al pedido de los Decanos de las Facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Educación y Ciencias de la Comunicación e Ingeniería, alcanza la propuesta de contrato por locación de servicios de los profesionales: Zoila Analy Quiróz Hernández, Frank Manuel Díaz Pretel, Sandra Doris Nolasco Solórzano, Mauro César Armas Aguilar, Elvia Chuquizapón Marreros, Vicente Heriberto Orbegoso Ayala y Jairo Javier Rodríguez Ochoa, para que presten servicios docentes en los Departamentos Académicos de Arqueología y Antropología, Ciencias Sociales, Contabilidad y Finanzas- Filial Valle Jequetepeque, Ciencias de la Educación, Historia y Geografía, Ingeniería Mecánica y Energía, en el II semestre académico 2017;

Que, el referido Jefe, manifiesta que las plazas presupuestadas con recursos del Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con el MINEDU, asignadas a las Facultades de Ciencias Económicas, Ciencias Sociales, Educación y Ciencias de la Comunicación, Ingeniería y Ciencias Agropecuarias, son en número insuficientes para atender la carga horaria de las Escuelas Profesionales, emergentes; por lo que se hace inminente contratar a los docentes propuestos en la modalidad de locación de servicios, a fin de garantizar el normal funcionamiento académico de las Escuelas Profesionales solicitantes; asimismo informa que el Decano de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, a pedido del Director del Departamento Académico de Historia y Geografía, propone el contrato del Mg. Vicente Heriberto Orbegoso Ayala, con la retribución económica de Jefe de Práctica Tiempo Parcial 10 horas, para que preste servicios en el II semestre académico 2017-II; con respecto a la nueva propuesta de contrato, precisa que de conformidad con la Ley de Presupuesto para el año Fiscal 2017, está prohibido la contratación de nuevo personal en cualquier modalidad contractual, salvo para reemplazo por cese o renuncia del personal o por suplencia temporal y siempre que se cuente con plaza vacante o el presupuesto pertinente, situación que no se da en el presente caso; sin embargo, teniendo en cuenta el sustento por la Facultad en mención y en previsión de un eventual perjuicio académico al estudiantado, es conveniente que la propuesta sea vista y analizada por el Consejo Universitario;

Que, finalmente el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, precisa que de la revisión de los currículos vitae de los profesionales: Sandra Doris Nolasco Solórzano, Mauro César Armas Aguilar y Jairo Javier Rodríguez Ochoa, determinó que no reúnen los requisitos mínimos establecidos en los artículos 82° y 83° de la Ley Universitaria N° 30220, para prestar servicios de enseñanza con la retribución económica de un Profesor Auxiliar (no ostentan el grado de maestro o experiencia profesional mínima); razón por la que su contrato se deberá atender como Jefe de Práctica; opinando por la contratación de los profesionales propuestos bajo la modalidad de locación de servicios;





Que, mediante Informe N° 073-2018-GPD/UP, el Jefe de la Unidad de Presupuesto, informa que lo solicitado cuenta con disponibilidad presupuestal del año fiscal 2018, deberá ser autorizada por el Titular del Pliego, mediante la emisión de la resolución respectiva, y se atenderá de acuerdo a la clasificación funcional programática, fuente de financiamiento y específica del gasto que se detalla en la parte resolutive;

Que, con Informe N° 054-2018-UNT/UC, el Contador General de la UNT, informa la disponibilidad económica de la cuenta 1.00 "Administración Central", (Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, Ciencias Sociales, Ingeniería, Filial Valle Jequetepeque);

Que, mediante Informe N° 250-2018-OAJ/UNT, el Jefe de la Oficina de Asuntos Jurídicos, refiere que la contratación propuesta debe regirse de acuerdo a la normatividad civil, referida al artículo 1351 del Código Civil, que define: "Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución"; por lo que opina que se autorice el contrato de los profesionales propuestos, bajo la modalidad de locación de servicios y se remita el presente expediente a la Unidad de Logística, para que proceda de acuerdo a sus atribuciones;

Que, el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria del 21.03.2018, aprobó el contrato de 07 profesionales, bajo la modalidad de locación de servicios, para prestar servicios docentes en las diferentes Facultades, durante el semestre académico 2017-II, de acuerdo al Informe N° 400-2017 y Proveído 041-2018-OTPER/ACAD;

Estando a lo expuesto, en mérito a las atribuciones conferidas al Rectorado, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 60° y 62° numeral 62.2 de la Ley Universitaria N°30220 concordante con los artículos 27° y 28° del Estatuto reformado;

SE RESUELVE:

- 1°) **AUTORIZAR**, en vía de regularización, el contrato bajo la modalidad de locación de servicios, que celebran de una parte, el Jefe de la Unidad de Logística en representación de la Universidad Nacional de Trujillo, y de la otra parte, los profesionales que se mencionan en el anexo de la presente Resolución, para prestar servicios docentes en las Facultades de la UNT, semestre académico 2017-II, con su respectivo pago.
- 2°) **DISPONER** que la Oficina de Asuntos Jurídicos, en coordinación con la Unidad de Logística, elaboren los contratos respectivos.
- 3°) **EL EGRESO** que origine la presente Resolución, se afectará a la Partida N° 2.3.2.7.11.99 "Servicios Diversos", con la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados, para efecto de control interno deberá afectarse a la cuenta: 1.00 "Administración Central", y con el Correlativo de Cadena Funcional Programática N° 0014 0066 3000784 5005857 22 048 0109 0188104 Ejercicio de la docencia universitaria (Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Ingeniería, Filial Valle Jequetepeque).

REGISTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



DR. STEBAN ALEJANDRO ILICH ZERPA
SECRETARIO GENERAL (E)

DISTRIBUCIÓN:
- ÓRGANO CONTROL INSTITUCIONAL
- ÁREA DE ESCALAFÓN
- FAC. DE EDUCACIÓN
- INTERESADOS
abc

- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
- OFICINA DE ASUNTOS JURIDICOS
- FAC. DE INGENIERIA
- FILIAL VALLE JEQUETEPEQUE



DR. ORLANDO MOISÉS GONZALES NIEVES
RECTOR

- UNIDAD DE LOGISTICA
- AREA DE PERSONAL ACADÉMICO
- FAC. DE CIENCIAS SOCIALES
- COMISION PERMANENTE DE FISCALIZACIÓN

23 ABR 2018



RESOLUCION DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0339-2018/UNT

Trujillo, 23 de julio de 2018

Visto el documento N° 83618147, expediente N° 157517057E, promovido por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, sobre modificación de Resolución de Consejo Universitario N° 0165-2018/UNT;

CONSIDERANDO:

Que, en el primer numeral de la Resolución de Consejo Universitario N° 0165-2018/UNT, de fecha 16 de abril de 2018, autoriza en vía de regularización, el contrato bajo la modalidad de locación de servicios, que celebran de una parte, el Jefe de la Unidad de Logística en representación de la Universidad Nacional de Trujillo, y de la otra parte, los profesionales que se mencionan en el anexo de la citada Resolución, para prestar servicios docentes en las Facultades de la UNT, semestre académico 2017-II, con su respectivo pago;

Que, con Informe N° 320-2018-APER/ACAD., el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, manifiesta que por error material en el Informe N° 400-2018-OTPER/ACAD, que dio origen a la Resolución de Consejo Universitario N° 0165-2018/UNT, a los profesionales Zoila Analy Quiroz Hernández, Frank Manuel Díaz Pretel, Sandra Doris Nolasco Solórzano, Mauro César Armas Aguilar, Elvia Chuquizapón Marreros, Vicente Heriberto Orbegoso Ayala y Jairo Javier Rodríguez Ochoa, se les consideró el contrato por locación de servicios por 16 días, entre el 16 al 30 de setiembre de 2017; debiendo ser lo correcto por 15 días; motivo por el cual solicita modificar el anexo de la acotada resolución en el extremo que corresponde al monto a pagar a los docentes mencionados;

Que, el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria de fecha 04 de julio de 2018, aprobó modificar la Resolución de Consejo Universitario N° 0165-2018/UNT, en el extremo solicitado por la Unidad de Recursos Humanos, a través del Informe N° 320-2018-APER/ACAD; debiendo quedar como se detalla en la parte resolutive de la presente resolución;

Estando a lo expuesto, en mérito de las atribuciones conferidas al Rectorado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 60° y 62° inciso 1) y 2) de la Ley N° 30220, concordante con el artículo 27° e inciso c) del artículo 28° del Estatuto reformado;

SE RESUELVE:

- 1°) **MODIFICAR** el primer numeral de la Resolución de Consejo Universitario N° 0165-2018/UNT, de fecha 16 de abril de 2018, que autoriza en vía de regularización, el contrato bajo la **modalidad de locación de servicios**, para prestar servicios docentes en las diversas facultades de la UNT, en la parte que corresponde al pago de los siguientes docentes:

FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS DE LA COMUNICACION

DPTO. ACAD. CIENCIAS DE LA EDUCACION

| | | | |
|---------------------------------------|---|------------|---|
| CHUQUIZAPON MARREROS ELVIA | | JP TP 10HS | S/ 400.00 mensual del 16.09 al 16.01.2018 |
| 13.33 x 15 días mes de setiembre 2017 | = | S/ 199.95 | |
| 400 x 3 meses (oct. nov. dic. 2017) | = | S/ 1200.00 | |
| 13.33 x 16 días mes de enero - 2018 | = | S/ 213.28 | TOTAL S/ 1 613.23 |

DPTO. ACAD. HISTORIA Y GEOGRAFIA

| | | | |
|---|---|-------------|---|
| ORBEGOSO AYALA VICENTE HERIBERTO | | JP. TP10 HS | S/. 400.00 mensual del 16.09. al 16.01.2018 |
| 13.33 x 15 días mes de set. 2017 | = | S/. 199.95+ | |
| 400 x 3 meses (oct. nov. dic. 2017) | = | S/. 1200.00 | |
| 13.33 x 16 días, mes de enero - 2018 | = | S/. 213.28 | TOTAL S/ 1.613.23 |

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DPTO. ACAD. ARQUEOLOGIA Y ANTROPOLOGIA

| | | | |
|--------------------------------------|---|--------------|---|
| DIAZ PRETELL FRANK MANUEL | | JP.TC.40 HS. | S/. 1200.00 mensual del 16.09 al 16.01.2018 |
| 40 x 15 días, mes de set. 2017 | = | S/. 600.00 + | |
| 1200 x 3 meses (oct. nov. dic. 2017) | = | S/ 3600.00 | |
| 40 x 16 días, mes de ene - 2018 | = | S/ 640.00 | TOTAL S/ 4.840.00 |

QUIROZ HERNANDEZ ZOILA ANALY

| | | | |
|-----------------------------------|---|--------------|--|
| 40 x 15 días, mes de set - 2017 | = | JP.TC.40 HS. | S/. 1200.00 mensual del 16.09. al 16.01.2018 |
| 1200 x 3 meses (oct.nov.dic.2017) | = | S/. 600.00 + | |
| 40 x 16 días, mes de enero - 2018 | = | S/ 3600.00 | |
| | | S/ 640.00 | TOTAL S/ 4.840.00 |

07-08-18



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

DPTO. ACAD. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CHUQUIZAPON MARREROS ELVIA JP.TP. 10 Hs. S/. 400.00 mensual del 16.09.2017 al 16.01.2018
 13.33 x 16 ds. Mes de Set. S/. 213.28
 400 x 3 meses (Oct. Nov. Dic.) S/. 1200.00
 13.33 x 16 ds. Mes de enero 2018 S/. 213.28
 TOTAL S/. 1626.56

DPTO. ACAD. DE HISTORIA Y GEOGRAFÍA

ORBEGOSO AYALA VICENTE HERIBERTO JP. TP. 10 Hs. S/. 400.00 mensual del 16.09.2017 al 16.01.2018
 13.33 x 16 ds. Mes de Set. S/. 213.28
 400 x 3 meses (Oct. Nov. Dic.) S/. 1200.00
 13.33 x 16 ds. Mes de enero 2018 S/. 213.28
 TOTAL S/. 1626.56

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DPTO. ACAD. DE ARQUEOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA

DÍAZ PRETEL FRANK MANUEL JP.TC. 40 Hs. S/. 1200.00 mensual del 16.09.2017 al 16.01.2018
 40 x 16 ds. Mes de Set. S/. 640.00
 1200 x 3 meses (Oct. Nov. Dic.) S/. 3600.00
 40 x 16 ds. Mes de enero 2018 S/. 640.00
 TOTAL S/. 4880.00

QUIROZ HERNÁNDEZ ZOILA ANALY JP. TC. 40 Hs. S/. 1200.00 mensual del 16.09.2017 al 16.01.2018
 40 x 16 ds. Mes de Set. S/. 640.00
 1200 x 3 meses (Oct. Nov. Dic.) S/. 3600.00
 40 x 16 ds. Mes de enero 2018 S/. 640.00
 TOTAL S/. 4880.00

NOLASCO SOLORZANO SANDRA DORIS JP.TC. 40 Hs. S/. 1200.00 mensual del 16.09.2017 al 16.01.2018
 40 x 16 ds. Mes de Set. S/. 640.00
 1200 x 3 meses (Oct. Nov. Dic.) S/. 3600.00
 40 x 16 ds. Mes de enero 2018 S/. 640.00
 TOTAL S/. 4880.00

FACULTAD DE INGENIERÍA

DPTO. ACAD. DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ENERGÍA -EAP. ING. MECATRÓNICA

RODRÍGUEZ OCHOA JAIRO JAVIER S/. 1800.00 mensual del 16.09.2017 al 16.01.2018
 60 x 16 ds. Mes de Set. S/. 960.00
 1800 x 3 meses (Oct. Nov. Dic.) S/. 5400.00
 60 x 16 ds. Mes de enero 2018 S/. 960.00
 TOTAL S/. 7320.00

SEDE DESCONCENTRADA VALLE JEQUETEPEQUE

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DPTO. ACAD. CONTABILIDAD Y FINANZAS

ARMAS AGUILAR MAURO CESAR JP.TC. 40 Hs. S/. 1200.00 mensual del 16.09.2017 al 16.01.2018
 40 x 16 ds. Mes de Set. S/. 640.00
 1200 x 3 meses (Oct. Nov. Dic.) S/. 3600.00
 40 x 16 ds. Mes de enero 2018 S/. 640.00
 TOTAL S/. 4880.00



Manfred

RESOLUCION DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0339-2018/UNT (Pág. 2)

| | | | |
|--------------------------------------|---|--------------|--|
| NOLASCO SOLORZANO SANDRA DORIS | = | JP.TC.40 HS. | S/. 1200,00 mensual del 16.09. al 16.01.2018 |
| 40 x 15 días, mes de set. 2017 | = | S/. 600,00 + | |
| 1200 x 3 meses (oct. nov. dic. 2017) | = | S/. 3600,00 | |
| 40 x 16 días, mes de enero - 2018 | = | S/. 640,00 | TOTAL S/ 4.840,00 |

| | | | |
|--|---|--------------|--|
| FACULTAD DE INGENIERIA DPTO. ACAD. INGENIERIA MECÁNICA Y ENERGÍA ESCUELA PROFESIONAL INGENIERIA MECATRÓNICA RODRIGUEZ OCHOA JAIRO JAVIER | = | JP.TC.40 HS. | S/. 1800,00 mensual del 16.09. al 16.01.2018 |
| 60 x 15 días, mes de set. 2017 | = | S/. 900,00 + | |
| 1800 x 3 meses (oct. nov. dic. 2017) | = | S/. 5400,00 | |
| 60 x 16 días, mes de enero - 2018 | = | S/. 960,00 | TOTAL S/ 7.260,00 |

| | | | |
|---|---|--------------|--|
| SEDE FILIAL VALLE JEQUETEPE FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DPTO. ACAD. CONTABILIDAD Y FINANZAS ARMAS AGUILAR MAURO CESAR | = | JP.TC.40 HS. | S/. 1200,00 mensual del 16.09. al 16.01.2018 |
| 40 x 15 días, mes de set. 2017 | = | S/. 600,00 + | |
| 1200 x 3 meses (oct. nov. dic. 2017) | = | S/. 3600,00 | |
| 40 x 16 días, mes de enero - 2018 | = | S/. 640,00 | TOTAL S/ 4.840,00 |

2°) MANTENER vigente los demás extremos de la Resolución de Consejo Universitario N° 0165-2018/UNT.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHIVESE.



STEBAN ALEJANDRO ILICH ZERPA
SECRETARIO GENERAL (e)



ORLANDO MOISES GONZALES NIEVES
RECTOR

DISTRIBUCIÓN

- | | |
|--|------------------------------|
| - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL | - UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS |
| - UNIDAD DE LOGÍSTICA | - ESCALAFÓN |
| - FAC. CIENCIAS SOCIALES | - FAC. EDUCACIÓN |
| - COMISIÓN PERMANENTE DE FISCALIZACIÓN | - FILIAL VALLE JEQUETEPEQUE |
| - ÁREA DE PERSONAL ACADÉMICO | - INTERESADOS |
| Cera. | OF. ASUNTOS JURÍDICOS |
| | - FAC. INGENIERÍA |





UNT

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 400-2018/UNT

RECTORADO

Trujillo, 11 de setiembre de 2018

Visto el documento N° 70018147 con expediente N° 22218147E, promovido por el Decano de la Facultad de Ciencias Sociales, sobre contrato;

CONSIDERANDO:

Que, con Oficios N°s 135, 136, y 147-2018/FAC.CC.SS, el referido Decano, alcanza las propuestas de contrato de los profesionales: Hilda María Pachamango Martínez, Frank Manuel Díaz Pretel, Zoila Analy Quiroz Hernández, Giovana Jacqueline Rodríguez Ávila, Jomayra Evelyn Vera Juárez y Zoila Haydee Cortez Ciudad, en la modalidad de Locación de Servicios, para que presten servicios en los Departamentos Académicos de: Ciencias Sociales, Arqueología y Antropología, en el Semestre Académico 2018-I;

Que, mediante Informe N° 270-2018-APER/ACAD, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, informa que desde la fecha de creación de las escuelas profesionales que guardan coherencia con la demanda social de la región, pese que algunas escuelas datan del 2010 no se ha creado plaza alguna para atender nuevos contratos de personal docente que demandan los programas de estudios de pregrado correspondientes, manteniéndose el CAP y PAP docente desde esa fecha con las mismas plazas, imposibilitando el normal funcionamiento de dichas escuelas, en perjuicio de la formación educativa del alumnado; ante dicha falta de plazas, informa que se vienen contratando docentes en la modalidad de honorarios profesionales, desnaturalizando así la prestación de servicio que implica la función docente en el contexto del artículo 79° de la Ley N° 30220, situación emergente que viene creciendo conforme se va desarrollando los semestres académicos; de otro lado, debido a los bajos sueldos establecidos para el personal docente universitario, no es posible captar docentes con altas calificaciones que garantice una buena calidad del servicio educativo que avizore el logro del Licenciamiento, Acreditación y Certificación;

Que, en ese contexto señala que la propuesta de contrato de la profesional Hilda María Pachamango Martínez; es por reemplazo de la profesora Naike Lisseth Vásquez, Sánchez, quien dictaba cursos a los alumnos que fueron trasladados de la Sede Virú. Los demás contratos son por renovación debido a que estuvieron prestando servicios el Semestre Académico anterior; precisa además que de conformidad con los artículos 82° y 83° de la Ley Universitaria N° 30220: Para ser profesor auxiliar se requiere Título Profesional, grado de Maestro y tener como mínimo 05 años en el ejercicio profesional". Ante lo cual colige que de la revisión de los currículos vitae de los profesionales Frank Manuel Díaz Pretel, Zoila Analy Quiroz Hernández, Giovana Jacqueline Rodríguez Ávila, Jomayra Evelyn Vera Juárez y Zoila Haydee Cortez Ciudad, se determina que no cuentan con el grado de Maestría, por lo que, su perfil estaría enmarcado en este dispositivo para prestar servicios de enseñanza en la Institución con la retribución económica de Jefe de Práctica; sin embargo, las profesionales Hilda María Pachamango Martínez, si cuentan con los requisitos para ejercer la docencia en la modalidad de Profesor Auxiliar, en consideración que tratándose de una exigencia académica dada su naturaleza de formación profesional, deviene ineludible la contratación de los profesionales propuestos; sobre las bases de lo expuesto se pronuncia a favor del contrato propuesto, aclarando que dada la naturaleza civil del contrato no se requiere la realización de concurso público;

Que, mediante Informe N° 536-2018-GPD/DP., la Jefa de la Unidad de Presupuesto, informa que lo solicitado se atenderá de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y financiera del año fiscal 2018, el mismo que deberá ser autorizado por la Alta Dirección mediante la resolución correspondiente, y será ejecutado con la disponibilidad presupuestal y la Clasificación funcional Programática, Fuente de Financiamiento y Especifica del Gasto, que se detalla en la parte resolutive;

Que, con Informe N° 362-2018-UNT/UC, el Jefe de la Unidad de Contabilidad, informa sobre la disponibilidad de la cuenta 33.02.00 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES;

01 OCT. 2018

///...

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 400-2018/UNT PÁG. 0

...///

Que, con Informe Legal N° 1045-2018-OAJ/UNT, el Jefe de la Oficina de Asuntos Jurídicos, informa que los contratos solicitados deben registrarse de acuerdo a la normatividad civil, conforme a lo dispuesto en el artículo N° 1764° del Código Civil, que define: "Por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución"; comitente, en virtud al principio de la no subordinación, ello, debido a que el vínculo que los une es de naturaleza civil y no laboral; asimismo, señala que la contratación propuesta debe ceñirse al literal a) del artículo 5° de la Ley N° 30225 que establece: "Están sujetos a supervisión del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), los siguientes supuestos excluidos de la aplicación de la Ley: Las contrataciones cuyos montos sean iguales o inferiores a ocho (8) Unidades Impositivas Tributarias, vigentes al momento de la transacción"; de lo cual determina que la propuesta económica, como contraprestación al servicio que prestaran los profesionales, no debe superar el monto de S/ 33 200.00 soles, anual; más aún, en virtud de lo prescrito en el artículo 4° de la Ley 30225, el presente pedido debe ser procesado por la Unidad de Logística, por ser el órgano encargado de las contrataciones; por todo lo cual emite opinión favorable para los contratos propuestos;

Que, el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria de fecha 15.08.2018, acordó autorizar los contratos de los profesionales propuestos en la modalidad de Locación de Servicios, conforme se especifica en la parte resolutive;

Estando a lo expuesto, en mérito a las atribuciones conferidas al Rectorado, y en virtud de lo dispuesto en los artículos 60° y 62° inciso 62.2 de la Ley Universitaria N° 30220, concordantes con los artículos 27° y 28° del Estatuto reformado;

SE RESUELVE:

1°) **AUTORIZAR**, en vía de regularización, el contrato en la modalidad de Locación de Servicios, de los profesionales que se menciona a continuación, para prestar servicios en la Facultad de Ciencias Sociales, durante el semestre académico 2018-I, con el haber equivalente y periodo según el siguiente detalle:

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES

HILDA MARÍA PACHAMANGO MARTÍNEZ S/ 350.00 m. de 09.04 al 03.08.18 AUX. TP. 09 hs, por el monto total S/ 1 341.50 soles.

GIOVANA JACQUELINE RODRÍGUEZ ÁVILA S/ 300.00 m. de 09.04 al 03.08.18 JP. TP. 10 hs. por el monto total S/ 1 150.00

JOMAYRA EVELYN VERA JUÁREZ S/ 1 200.00 m. de 09.04 al 03.08.18 JP. TC. 40 hs. por el monto total S/ 4 600.00 soles.

ZOILA HAYDEE CORTEZ CIUDAD S/ 1 500.00 m. del 09.04 al 03.08.18 AUX. TC. 40 hs. por el monto total S/ 5 750.00 soles.

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARQUEOLOGIA y ANTROPOLOGIA

FRANK MANUEL DÍAZ PRETEL S/ 1 200.00 m de 09.04 al 03.08.18 JP. TC. 40 hs. por el monto total S/ 4 600.00 soles.

ZOILA ANALY QUIROZ HERNÁNDEZ S/ 1 200.00 m de 09.04 al 03.08.18 JP. Te. 40 hs. por el monto total S/ 4 600.00 soles.

///...

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0542-2018/UNT

Trujillo, 20 de noviembre de 2018

Visto el documento N° 181318057 y expediente N° 28718147E, elevado por el Decano de la Facultad de Ciencias Sociales, sobre renovación de contrato docente por locación de servicios- semestre académico 2018-II;

CONSIDERANDO:

Que, con Oficios N° 355 y 351-2018/FAC.CC.SS. el Decano de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanza las propuestas de contrato de los profesionales: ZOILA HAYDEE CORTEZ CIUDAD, JOMAYRA EVELYN VERA JUAREZ, HILDA MARIA PACHAMANGO MARTINEZ, ZOILA ANALY QUIROZ HERNANDEZ, ESTEFANI BRISSET QUIROZ HERNANDEZ, INGRID FIORELLA GOMEZ VERASTEGUI, ESTHER BELISA ASMAT SIGÜEÑAS (en reemplazo de la Lic. Giovana Jacqueline Rodríguez Ávila) y FRANK MANUEL DIAZ PRETEL, en la modalidad de locación de servicios, para que presten servicios en los Departamentos Académicos de Ciencias Sociales, Arqueología y Antropología, respectivamente, en el semestre académico 2018-II;

Que, con Informe N° 471-2018-APER/ACAD, el Jefe de la Unidad de Recurso Humanos, informa que ante la falta de plazas vacantes y con el propósito de garantizar el normal desarrollo académico de las Escuelas Profesionales, se viene contratando en la actualidad a docentes en la modalidad de Honorarios Profesionales, desnaturalizándose así la prestación de servicio que implica la función docente en el contexto del artículo 79° de la Ley N° 30220, situación emergente que viene incrementando conforme se va desarrollando los semestres académicos. De otro lado, debido a los bajos sueldos establecidos para el personal docente universitario, no es posible captar docentes con altas calificaciones que garantice una buena calidad del servicio educativo que avizore el logro del Licenciamiento, Acreditación y Certificación, tipificado en los artículos 26° y 30° de la mencionada Ley y otras normas conexas;

Que, en el mismo informe, el referido Jefe manifiesta que de conformidad con los artículos 82° y 83° de la Ley Universitaria N° 30220, dispone que para ser profesor auxiliar se requiere título profesional, grado de Maestro y tener como mínimo 05 años en el ejercicio profesional. Asimismo informa que de la revisión de los currículos vitae de los profesionales JOMAYRA EVELYN VERA JUAREZ, ESTEFANI BRISSET QUIROZ HERNANDEZ, FRANK MANUEL DIAZ PRETEL, se determina que no cuentan con los requisitos establecidos en la mencionada Ley, por lo que, su perfil estaría enmarcado en este dispositivo para prestar servicios de enseñanza en la Institución con la retribución económica de Jefe de Práctica; sin embargo, los profesionales ZOILA HAYDEE CORTEZ CIUDAD, HILDA MARIA PACHAMANGO MARTINEZ, ESTHER BELISA ASMAT SIGÜEÑAS, INGRID FIORELLA GOMEZ VERA STEGUI, si cuentan con los requisitos para ejercer la docencia en la modalidad de Profesor Auxiliar, en consideración que tratándose de una exigencia académica dada su naturaleza de formación profesional, deviene ineludible la contratación de los profesionales propuestos;

Que, debido a la naturaleza civil del contrato no se requiere la realización de concurso público, cuyo pago por prestación de servicios no supera al monto exigido por la Ley pertinente, por lo que el citado Jefe opina que se autorice el contrato de los profesionales propuestos bajo la modalidad de locación de servicios, para el desarrollo de trabajo lectivo en el semestre académico 2018-II;

Que, con Informe N° 1013-2018-DPD/UP, la Jefe (e) de la Unidad de Presupuesto, informa que lo solicitado se atenderá de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la Facultad de Ciencias Sociales, y con la partida, fuente de financiamiento y cadena funcional programática que se detalla en la parte resolutive;

Que, con Informe N° 0560-2018-UNT/DC, el Contador General de la UNT, informa la disponibilidad económica de la Administración Central, cuenta 1.00 (Facultad de Ciencias Sociales);

Que, el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria del 14.11.2018 autorizó en vía de regularización, el contrato bajo la modalidad de locación de servicios, a favor de los profesionales que prestan servicios docentes en la Facultad de Ciencias Sociales, durante el semestre académico 2018-II, de acuerdo al Informe N° 0471-2018-APER/ACAD;

Estando a lo expuesto, en mérito a las atribuciones conferidas al Rectorado, y en virtud de lo dispuesto en los artículos 60° y 62° numeral 62.2), de la Ley Universitaria N° 30220 concordante con los artículos 27° y 28° del Estatuto reformado;

SE RESUELVE:

- 1°) **AUTORIZAR** en vía de regularización, al Jefe de la Unidad de Logística, para que en representación de la Universidad Nacional de Trujillo, suscriba el contrato en la modalidad de locación de servicios, con los profesionales que se mencionan a continuación, quienes prestan servicios docentes en la Facultad de Ciencias Sociales, semestre académico 2018-II, con su respectivo pago, de acuerdo al siguiente detalle:

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES

ZOILA HAYDEE CORTEZ CIUDAD ✓ S/. 350.00 mensual del 20.08.2018 al 14.12.2018 AUX. TP.09 hs.

12 días de Agosto: S/. 139.92
 Setiembre S/. 350.00
 Octubre S/. 350.00
 Noviembre S/. 350.00
 14 días de Diciembre: S/. 163.24

TOTAL: S/. 1 353.16

HILDA MARIA PACHAMANGO MARTINEZ ✓ S/. 350.00 mensual del 20.08.2018 al 14.12.2018 AUX. TP. 09 hs.

12 días de Agosto: S/. 139.92
 Setiembre S/. 350.00
 Octubre S/. 350.00
 Noviembre S/. 350.00
 14 días de Diciembre: S/. 163.24

TOTAL: S/. 1 353.16

ESTHER BELISA ASMAT SIGÜENAS ✓ S/. 1 500.00 mensual del 20.08.2018 al 14.12.2018 AUX. TC. 40 hs.

12 días de Agosto: S/. 600.00
 Setiembre S/. 1 500.00
 Octubre S/. 1 500.00
 Noviembre S/. 1 500.00
 14 días de Diciembre: S/. 700.00

TOTAL: S/. 5 800.00

INGRID FIORELLA GOMEZ VERASTEGUI ✓ S/. 350.00 mensual del 20.08.2018 al 14.12.2018 AUX. TP. 09 hs.

12 días de Agosto: S/. 139.92
 Setiembre S/. 350.00
 Octubre S/. 350.00
 Noviembre S/. 350.00
 14 días de Diciembre: S/. 163.24

TOTAL: S/. 1 353.16



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
UNT

Pág.03 de R.C.U. N° 0542-2018/UNT

JOMAYRA EVELYN VERA JUAREZ ✓ S/. 1 200.00 mensual del 20.08.2018 al 14.12.2018 JP. TC. 40 hs.

| | |
|-----------------------|---------------------|
| 12 días de Agosto: | S/. 480.00 |
| Setiembre | S/. 1 200.00 |
| Octubre | S/. 1 200.00 |
| Noviembre | S/. 1 200.00 |
| 14 días de Diciembre: | S/. 560.00 |
| TOTAL: | S/. 4 640.00 |

ESTEFANI BRISSET QUIROZ HERNANDEZ ✓ S/. 300.00 mensual del 20.08.2018 al 14.12.2018 JP. TP. 10 hs.

| | |
|-----------------------|---------------------|
| 12 días de Agosto: | S/. 120.00 |
| Setiembre | S/. 300.00 |
| Octubre | S/. 300.00 |
| Noviembre | S/. 300.00 |
| 14 días de Diciembre: | S/. 140.00 |
| TOTAL: | S/. 1 160.00 |

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ARQUEOLOGIA Y ANTROPOLOGIA

FRANK MANUEL DIAZ PRETEL S/. 1 200.00 mensual del 20.08.2018 al 14.12.2018 JP. TC. 40 hs.

| | |
|-----------------------|---------------------|
| 12 días de Agosto: | S/. 480.00 |
| Setiembre | S/. 1 200.00 |
| Octubre | S/. 1 200.00 |
| Noviembre | S/. 1 200.00 |
| 14 días de Diciembre: | S/. 560.00 |
| TOTAL: | S/. 4 640.00 |

2º) **EL EGRESO** que origine la presente Resolución se afectará a la Partida N° 2.3.2.7.11.99 " Servicios diversos", con la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados, para efecto de control interno deberá cargarse a la cuenta 1.00 "Administración Central" (Facultad de Ciencias Sociales), y con la cadena funcional programática 0014 0066 3000784 5005857 22 048 0109 0188104 Ejercicio de la docencia universitaria (Facultad de Ciencias Sociales).

3º) **DISPONER** que la Unidad de Logística en coordinación con la Oficina de Asuntos Jurídicos, elaboren los contratos respectivos.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y ARCHIVARSE



DIANE EBAN ALEJANDRO ILICH ZERPA
SECRETARIO GENERAL (E)



ORLANDO MOISES GONZALES NIEVES
RECTOR

DISTRIBUCION

- | | |
|--|--|
| - ARCHIVO | - ORGANISMO DE CONTROL INSTITUCIONAL |
| - FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES | - DPTO ACAD. DE CIENCIAS SOCIALES |
| - OFICINA DE ASUNTOS JURIDICOS | - UNIDAD DE LOGISTICA |
| - INTERESADOS | - AREA DE PERSONAL ACADEMICO |
| - COMISION PERMANENTE DE FISCALIZACION | - DPTO ACAD. DE ARQUEOLOGIA Y ANTROPOLOGIA |

abc

Jr. Diego de Almagro # 344 - T. 051 - 044-205513/ Mesa de Partes: 044-209020

E.mail:rectorado@unitru.edu.pe
www.unitru.edu.pe