



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Repercusión de la Ley Universitaria N.º 30220 y el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las universidades públicas

Repercussion of University Law N.º 30220 and the right to job stability for contracted teachers in public universities

David Arturo Vigo Montenegro

Orcid de autores:

1Unidad de posgrado en Derecho, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú  [0000-0002-6101-7311](https://orcid.org/0000-0002-6101-7311)

*Autor correspondiente: daartvigo@gmail.com (D. Vigo).

Fecha de recepción: 10 10 2025

Fecha de aceptación: 12 12 2025

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la repercusión de la Ley Universitaria N.º 30220 en el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados en la Universidad Nacional de Trujillo, buscando comprender cómo esta normativa afecta a su seguridad laboral, utilizando un diseño de investigación no experimental con un enfoque explicativo, basado en la recolección de datos que se llevó a cabo mediante análisis documental y entrevistas a especialistas del campo laboral. En base a ello, los principales resultados muestran que la Ley N.º 30220 ha tenido un impacto significativo en la estabilidad laboral de este grupo profesional, evidenciando una disminución en la seguridad laboral percibida por los docentes, siendo el aporte más relevante de este estudio la comprensión detallada de cómo una normativa específica puede influir en la situación laboral de los docentes universitarios contratados, proporcionando una base para futuras reformas y políticas educativas.

Palabras clave: Estabilidad laboral, Ley Universitaria, docentes contratados, seguridad laboral.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the repercussion of University Law N.º 30220 on the right to job stability for contracted teachers at the National University of Trujillo. It seeks to understand how this regulation affects their job security, using a non- experimental research design with an explanatory approach. Data collection was carried out through documentary analysis and interviews with labor field specialists. Based on this, the main results show that Law N.º 30220 has had a significant impact on the job stability of this professional group, evidencing a decrease in the job security perceived by teachers. The most relevant contribution of this study is a detailed understanding of how a specific regulation can influence the employment situation of contracted university teachers, providing a basis for future reforms and educational policies.

Keywords: Job stability, University Law, contracted teachers, job security.

INTRODUCCIÓN

El tema central de esta investigación es la "Repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 y el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las universidades públicas". Para entender este tema es necesario abordar la Ley Universitaria N° 30220, publicada en el año 2014 que marcó un antes y un después en la educación superior peruana, especialmente para los docentes contratados.

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2014), genera una situación de vulnerabilidad para los docentes contratados debido a la naturaleza temporal de sus vínculos laborales, lo que se traduce en un ambiente laboral precario que impacta sus funciones de enseñanza, investigación, y gestión. Esta precaria situación ha llevado a muchos docentes a buscar alternativas para fortalecer su posición en el ámbito académico, como la realización de estudios de posgrado o la participación en proyectos de investigación. Sin embargo, la falta de estabilidad laboral sigue siendo un obstáculo significativo que limita su desarrollo profesional y afecta la calidad de la educación que imparten. La problemática central que se plantea es: ¿De qué manera la Ley Universitaria N° 30220 repercute en el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados en una universidad pública?

El estudio se fundamenta en un exhaustivo análisis de antecedentes tanto nacionales como internacionales. A nivel nacional, destacan aportes doctrinarios como el de Rosas (2024) que concluye que las disposiciones de la Ley Universitaria 30220 influyen en la precarización de las condiciones laborales del docente contratado en universidades públicas peruanas, con impacto negativo en su estabilidad. De igual forma, Agreda Espinoza (2023), analiza cómo la contratación a plazo determinado de docentes universitarios debe ser razonable y respetar principios constitucionales como la reserva de ley, vinculándolo con el derecho a la estabilidad laboral y los límites del poder legislativo cuando regule contratos temporales del sector académico.

Por su parte, Loaiza (2024) analiza la interpretación del Tribunal Constitucional peruano sobre la estabilidad laboral y derechos fundamentales de docentes

contratados bajo modalidades temporales; incluye comparación normativa entre la Ley Universitaria N° 30220 y la legislación laboral general, aplicado en docentes de universidades privadas.

Vasquez (2020) llevó a cabo un riguroso estudio sobre la constitucionalidad del régimen especial laboral aplicable a los docentes universitarios en el Perú, concluyendo que, pese a las problemáticas y restricciones impuestas por la normativa vigente, existen márgenes para la optimización del régimen jurídico laboral que protege a este colectivo. Además, el análisis de Vasquez subraya la imperiosa necesidad de una revisión integral y posible reforma del marco normativo vigente con el fin de robustecer la tutela judicial efectiva y la garantía de derechos laborales en el ámbito universitario.

En el ámbito internacional, diversos estudios han abordado la estabilidad laboral desde múltiples perspectivas del derecho del trabajo. En este sentido, Jaramillo y Vergara (2026) en su estudio sobre la estabilidad laboral de los profesores universitarios contratados en Colombia, analiza el marco constitucional y la autonomía universitaria, abordando la estabilidad laboral de profesores de cátedra y ocasionales en instituciones de educación superior en Colombia, examinando los fundamentos constitucionales de la autonomía universitaria y su valor axiológico para resolver cuestiones jurídicas relativas a la protección del personal académico. El estudio clarifica cómo la autonomía universitaria interactúa con derechos laborales y categorías contractuales docentes.

Asimismo, Torrado (2023), en su artículo titulado "*University and precariousness: origins and consequences*", aborda la precariedad laboral de docentes universitarios españoles en el contexto de transformaciones institucionales y gestión autónoma de universidades, siendo útil para situar la discusión de estabilidad laboral en un marco más amplio de autonomía institucional, mercado de trabajo académico y condiciones precarias de empleo.

Por su parte, Mayo (2024), en su publicación denominada: "*Análisis de la relación entre la autonomía universitaria y los derechos laborales en Colombia.*", examina cómo la autonomía universitaria

—entendida como potestad de las instituciones para regir su personal y recursos— se relaciona con la protección de los derechos laborales del personal académico y administrativo. Señala que, si bien la autonomía permite gestionar internamente el recurso humano, también se ha utilizado para aplicar modalidades contractuales precarias que afectan la estabilidad laboral de docentes.

En el estudio realizado en México abordado por Anaya (2025), expone las dimensiones de precariedad laboral del personal docente contratado por horas o asignaturas, lo cual sirve como antecedente regional sobre cómo la falta de estabilidad contractual afecta percepciones y condiciones de trabajo en América Latina. No obstante, la revisión de estos antecedentes evidencia un vacío teórico significativo en el derecho laboral, específicamente en áreas que requieren una mayor profundización en cuanto a la interacción entre la normativa laboral vigente, las políticas públicas de empleo y la realidad contractual de ciertos sectores profesionales. Este vacío se manifiesta en la insuficiente atención académica y doctrinaria sobre la aplicación efectiva de mecanismos jurídicos contractuales para garantizar la estabilidad en el empleo, así como en la regulación integral de la autonomía y derechos laborales frente a contextos institucionales cambiantes. La estabilidad laboral docente y su vínculo con la autonomía universitaria constituyen temas de creciente interés en el análisis jurídico- laboral universitario. En este sentido, diversos antecedentes internacionales, incluidos estudios realizados por la CNDH (2016) ofrecen un marco comparativo relevante para entender estas relaciones.

En cuanto a la incidencia de la Ley Universitaria N° 30220 sobre el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados en las universidades públicas, persisten importantes aspectos que requieren un análisis más profundo y sistemático. Esta normativa ha generado implicaciones jurídicas y prácticas que aún no han sido completamente exploradas en la literatura especializada.

Es así, en el marco de la Ley Universitaria N° 30220, la situación se torna aún más delicada, dado que esta normativa ha introducido cambios significativos en la forma en que se garantiza o limita la seguridad laboral de los docentes. La investigación realizada en una universidad pública evidencia que incluso el personal

docente nombrado al estar sujetos a ratificación, pueden percibir un debilitamiento de su estabilidad. Esto genera un clima de constante evaluación y presión, que afecta tanto a su desempeño como a la percepción de seguridad en el trabajo, considerando que el alcance de esta estabilidad laboral implica reconocer que la ratificación no solo constituye un mecanismo de control de calidad, sino también una herramienta que puede incidir en la motivación y compromiso del docente. La reducción en la seguridad percibida, observada en el estudio, revela la necesidad de revisar las políticas educativas para equilibrar la exigencia académica con la protección de los derechos laborales. Así, se abre el debate sobre si la ratificación garantiza la excelencia o, por el contrario, erosiona la confianza en la carrera docente universitaria.

Este tema se ajusta de manera directa a la situación contractual de los docentes contratados en universidades públicas, pues ellos no gozan de la misma protección que los nombrados y perciben una marcada disminución de su seguridad laboral. Sin embargo, el análisis también puede extrapolarse a las universidades privadas, donde los contratos suelen ser temporales y sujetos a renovación. En estos casos, la estabilidad depende en gran medida de la voluntad institucional, lo que genera condiciones similares de precariedad, aun cuando no exista una normativa idéntica a la del sector público, tal y como lo describen los autores Quispe y Paucar (2020), en su estudio de satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes que laboran en una universidad pública, así como el autor Palomino-Flores et al. (2025) en su estudio de *satisfacción laboral y compromiso en docentes peruanos* aplicado en universidades peruanas.

Por ello, la investigación realizada resulta sumamente relevante, ya que permite comprender cómo una normativa específica repercute en la estabilidad de los docentes públicos, y al mismo tiempo ofrece un marco de referencia para interpretar la situación en las universidades privadas. Ambas realidades comparten la vulnerabilidad de los docentes contratados, quienes enfrentan un futuro laboral incierto. Esto plantea la necesidad de repensar las políticas laborales y educativas, con miras a equilibrar la calidad académica y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores docentes.

En esa línea, vacío teórico significativo radica en la escasez de investigaciones exhaustivas que examinan cómo la Ley Universitaria N° 30220 ha influido concretamente en la estabilidad laboral de los docentes bajo contratos temporales. Resulta imprescindible desarrollar estudios que esclarezcan la traducción normativa de esta ley en la realidad laboral de los profesores contratados, a fin de aportar una comprensión integral de sus efectos y contribuir al diseño de políticas más equitativas y coherentes con la autonomía universitaria.

Otro aspecto que constituye un vacío teórico es la carencia de estudios que evalúen las condiciones laborales específicas de los docentes contratados después de la implementación de la Ley Universitaria N° 30220. Comprender si ha habido cambios significativos en términos de estabilidad, remuneración y beneficios laborales es crucial para determinar el impacto real de esta normativa.

Igualmente, a través de la revisión de los estudios y análisis disponibles, se puede justificar la necesidad de abordar esta temática desde una perspectiva práctica y concreta, desde la Ley N° 30220, se ha observado una negación del derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados, planteándose la urgencia de examinar cómo estas leyes han afectado directamente la estabilidad laboral de este grupo de profesionales. Asimismo, los estudios han identificado que la contratación bajo distintos regímenes laborales no respeta el principio de estabilidad laboral de salida y el principio de continuidad laboral, aspectos críticos que requieren ser abordados en la práctica para garantizar condiciones laborales justas y equitativas.

El objetivo de este estudio fue analizar las repercusiones de la Ley Universitaria N° 30220 en el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados en la Universidad Nacional de Trujillo. durante el año 2024. Para ello se examinó la percepción de un grupo selecto de laboristas sobre las principales disposiciones de la Ley Universitaria N° 30220 que afectan la continuidad y condiciones laborales de los docentes contratados en universidades públicas peruanas y buscando identificar los desafíos y problemáticas que enfrentan los docentes contratados en la Universidad Nacional de Trujillo a raíz de la aplicación de la Ley Universitaria N° 30220.

La justificación del estudio radica en la existencia de un vacío teórico significativo, manifestado en la escasez de investigaciones que analicen en profundidad cómo la Ley Universitaria N° 30220 ha impactado el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados en las universidades públicas. Siendo crucial investigar cómo se han materializado las disposiciones de esta ley para los profesores con contratos temporales y evaluar sus condiciones laborales específicas tras la implementación de la normativa.

De manera práctica, se ha observado una "Negación del derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados" desde la entrada en vigor de la Ley N° 30220, y los sistemas de contratación actuales no respetan los principios de "estabilidad laboral de salida" y "continuidad laboral", siendo el objetivo general de este estudio analizar las repercusiones de la Ley Universitaria N° 30220 en el derecho a la estabilidad laboral de los docentes contratados en una universidad pública de Trujillo.

METODOLOGÍA

El estudio es de tipo descriptivo-explicativo, orientado a caracterizar los fenómenos observados y a establecer posibles relaciones causales entre las variables analizadas. Asimismo, presenta un diseño no experimental y de corte transversal, ya que examina la situación en un momento determinado, sin manipulación deliberada de las variables.

Por otro lado, se empleó el método analítico-sintético para examinar de manera desagregada las disposiciones legales de la Ley N.° 30220 y, posteriormente, integrarlas en un análisis coherente de su articulación con el marco laboral vigente. Se utilizó el método comparativo jurídico, a fin de contrastar la normativa universitaria con la legislación laboral general, permitiendo identificar convergencias, divergencias y posibles tensiones normativas.

En cuanto a la técnica utilizada se realizaron entrevistas semiestructuradas y análisis documental, por su parte los instrumentos fueron la guía de entrevista, la matriz de análisis legal y finalmente la fuentes de datos fueron cuatro laboristas especializados, así como la Ley N° 30220 y la jurisprudencia relacionada.

El procedimiento se desarrolló mediante un muestreo no probabilístico por criterio, aplicado a laboralistas seleccionados en función de su especialización y experiencia.

En cuanto a la recolección de datos, se empleó una triangulación temporal, con información obtenida a lo largo de un período de seis meses, así como la transcripción íntegra de las entrevistas realizadas.

Para el análisis de la información, se utilizó la codificación temática, orientada al tratamiento sistemático de los datos cualitativos y respecto a los aspectos éticos, se garantizó la codificación anónima de los participantes y se aplicó un protocolo de confidencialidad de los datos, asegurando la protección de la información recolectada y el respeto de los principios éticos de la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En relación con el análisis de la repercusión de la Ley Universitaria N° 30220 en la estabilidad laboral de los docentes contratados en universidades públicas peruanas.

Las entrevistas realizadas reflejan dos posturas contrapuestas sobre el impacto de la Ley Universitaria N.º 30220 en la estabilidad laboral de los docentes contratados en universidades públicas peruanas. Desde una perspectiva positiva, se argumenta que la ley ha promovido la profesionalización de la docencia al establecer requisitos académicos más rigurosos y procesos de selección más transparentes (Blanco, 2023). Esta visión, compartida por la abogada E.M.V.V. y el abogado L.A.G.S., sugiere que la estabilidad laboral no debe entenderse únicamente como la renovación automática de contratos, sino como la existencia de criterios meritocráticos que garanticen la calidad educativa.

En este sentido, la norma ha contribuido a elevar los estándares académicos, alineando a las universidades peruanas con modelos internacionales. No obstante, una visión más crítica, expuesta por W.P.A.R. y A.L.C.D., señala que la ley ha tenido un efecto adverso en la estabilidad laboral de los docentes contratados. La exigencia de grados académicos y procesos de acreditación sin mecanismos de apoyo adecuados ha resultado en la desvinculación de muchos docentes, generando inestabilidad y precarización laboral. Además, se menciona que la

normativa no ha tomado en cuenta la realidad económica y administrativa de los docentes, lo que ha limitado su capacidad de adaptación a los nuevos requisitos y ha incrementado la incertidumbre en sus contratos.

En relación con el primer objetivo específico que trata sobre examinar la percepción de un grupo selecto de laboralistas sobre el impacto de la Ley Universitaria N° 30220 en la estabilidad laboral de los docentes contratados en la Universidad Nacional de Trujillo.

De las entrevistas realizadas, el abogado W.P.A.R., indica que la Ley Universitaria N° 30220 ha generado inestabilidad laboral en el sector universitario, precarizando el empleo docente y afectando la planificación académica. La abogada A.L.C.D., sostiene que esta norma ha limitado la continuidad laboral de los docentes contratados al imponer requisitos académicos estrictos, excluyendo a profesores con experiencia.

A pesar de que existen mecanismos legales como la impugnación de despidos y la organización sindical, estos son insuficientes. En este sentido, se considera que la ley ha priorizado la calidad educativa en detrimento de la estabilidad laboral, por lo que es necesario reformarla para equilibrar ambos aspectos. El abogado L.A.G.S., argumenta que la Ley Universitaria N.º 30220 ha regulado la carrera docente en la Universidad Nacional de Trujillo, alineándola con estándares internacionales y exigiendo mayores competencias académicas. Si bien la estabilidad laboral depende del cumplimiento de criterios de calidad, existen mecanismos como concursos públicos y formación continua para garantizar la continuidad de los docentes.

De manera similar, la laboralista E. M.V.V. señala que la ley ha impulsado la profesionalización del cuerpo docente, priorizando el mérito y la capacitación sobre la antigüedad. Aunque se reconoce la necesidad de ajustes, se destaca que la norma ha fortalecido la calidad educativa y la institucionalidad universitaria. Así también, desde una perspectiva doctrinal, que refuerza la postura desde una perspectiva del trabajador, establece que la contratación de docentes por períodos determinados sin una justificación clara ha generado incertidumbre y desprotección en su situación laboral. La ausencia de mecanismos que garanticen la continuidad de los contratos ha provocado inestabilidad, afectando el desempeño

académico y la planificación de actividades de enseñanza e investigación.

Además, la inestabilidad laboral ha repercutido en el acceso a beneficios como la seguridad social y la estabilidad financiera (Rosas, 2023). Desde una perspectiva legal, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que toda relación laboral debe presumirse de plazo indeterminado. Sin embargo, en el caso de los docentes universitarios, la aplicación de contratos temporales ha sido una práctica generalizada, lo que ha sido cuestionado por especialistas en derecho laboral debido a su impacto negativo en la estabilidad laboral (Espinoza, 2023).

El impacto de esta situación en la calidad educativa es significativo. La falta de estabilidad impide la continuidad en proyectos de investigación y desarrollo académico, limitando la sostenibilidad de las líneas de investigación y afectando el proceso de enseñanza. Además, la incertidumbre laboral genera estrés y desmotivación, perjudicando la relación con los estudiantes y la calidad educativa en general (Espinoza, 2023). Esto también impacta la posibilidad de acceso a becas y financiamiento de proyectos, ya que las instituciones suelen requerir estabilidad laboral para asignar fondos.

En cuanto a los antecedentes revisados, estos aportan fundamentos interpretativos importantes, aunque no se centren directamente en dicha universidad. En particular, Agreda Espinoza (2023) ofrece un marco doctrinario constitucional que resulta útil para comprender cómo los especialistas laboristas pueden interpretar la contratación temporal reiterada como una afectación al derecho a la estabilidad. De igual forma, Loaiza (2024), al analizar la interpretación del Tribunal Constitucional sobre los derechos fundamentales de docentes contratados bajo modalidades temporales, permite sustentar la percepción jurídica de que el régimen universitario especial genera tensiones con el régimen laboral general. En ese sentido, estos aportes sirven como base para contextualizar las opiniones de los laboristas respecto a la situación contractual docente en la Universidad Nacional de Trujillo.

En relación con el segundo objetivo específico que busca identificar las principales disposiciones de la Ley Universitaria N° 30220 que afectan la continuidad y condiciones laborales de los

docentes contratados en universidades públicas peruanas.

De las entrevistas realizadas se encontró que los especialistas W.P.A.R. y A.L.C.D., sostienen que el artículo 82 de la Ley Universitaria N° 30220, que exige una maestría para ejercer la docencia, ha generado inestabilidad laboral en los docentes contratados. Consideran que esta disposición, junto con las regulaciones sobre nombramiento y renovación de contratos, ha permitido que las universidades realicen despidos arbitrarios y generen incertidumbre en el sector. W. P. A. R. enfatiza que la normativa ha sido utilizada de manera discrecional para favorecer a ciertos docentes, mientras que A. L. C. D. indica que muchos docentes con experiencia han sido desplazados sin opciones claras de continuidad. Además, ambos especialistas coinciden en que la falta de programas de apoyo para la formación académica de los docentes ha intensificado la precarización laboral en el sector universitario.

Por otro lado, L.A.G.S. y E.M.V.V. afirman que la Ley Universitaria N° 30220 ha fortalecido la meritocracia y la transparencia en la contratación de docentes. Destacan que el artículo 82 y la implementación de concursos públicos han reducido decisiones arbitrarias y han elevado los estándares académicos en las universidades. Consideran que la permanencia docente debe depender del mérito y la formación continua en lugar de la antigüedad. Sin embargo, reconocen que la implementación de estos requisitos ha generado dificultades, especialmente en el acceso a programas de capacitación. L.A.G.S. menciona que algunos docentes han tenido problemas para cumplir con las nuevas exigencias, mientras que E. M. V. V. resalta la necesidad de políticas de apoyo institucional que faciliten la adaptación sin afectar la estabilidad laboral.

En relación a los antecedentes nacionales, estos muestran que el problema radica en la institucionalización de modalidades contractuales temporales como mecanismo ordinario de empleo docente. Rosas (2024) señala que la propia estructura normativa de la Ley ha contribuido a consolidar escenarios de precarización laboral. En la misma línea, Agreda Espinoza (2023) destaca que las disposiciones que permiten contratos a plazo determinado deben ser interpretadas bajo límites constitucionales, pues no pueden convertirse en instrumentos que debiliten la

estabilidad como derecho fundamental. Vasquez (2020) refuerza esta discusión al sostener que el régimen especial universitario requiere reformas orientadas a garantizar condiciones laborales dignas y mecanismos efectivos de protección frente a la inestabilidad contractual.

De igual forma, en cuanto a las conclusiones halladas en la doctrina se encontró que con la promulgación de la Ley Universitaria N° 30220 en Perú, se produjo un cambio significativo en la regulación de las universidades, estableciendo nuevas condiciones para la contratación y estabilidad laboral de los docentes. Esta ley derogó normativas previas y estableció requisitos más estrictos para la docencia, tales como la obligatoriedad de grados de maestría y doctorado. Sin embargo, en lugar de generar mayor estabilidad, la ley impulsó un sistema de contratación temporal que no garantiza la continuidad laboral de los docentes contratados, afectando su bienestar y desempeño académico (Londoño, 2025). Asimismo, la creación de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), como parte de la Ley Universitaria N° 30220, trajo consigo restricciones en la contratación de docentes debido a la implementación de contratos temporales en detrimento de la estabilidad laboral. A pesar de su rol clave en la regulación del sistema universitario, la SUNEDU se enfocó en la calidad educativa sin considerar con la misma rigurosidad las condiciones laborales de los docentes. Esto permitió que muchas universidades mantuvieran contratos temporales sin justificación (Ibarra et al., 2025).

Uno de los cambios más notorios de la Ley Universitaria N° 30220 fue la exigencia de grados académicos para ejercer la docencia en universidades públicas y privadas. Aunque esta medida buscó elevar la calidad educativa, excluyó a un gran número de docentes sin los grados exigidos, generando inestabilidad laboral en el sector educativo. Por otro lado, la ley estableció que los docentes contratados podían postularse a la carrera docente ordinaria mediante concursos públicos de méritos. Sin embargo, en la práctica, no existieron mecanismos claros ni suficientes oportunidades para acceder a la estabilidad laboral, lo que generó desigualdad dentro de la comunidad académica.

Relacionada al tercer objetivo que busca determinar los desafíos y problemáticas que enfrentan los docentes contratados en la

Universidad Nacional de Trujillo a raíz de la aplicación de la Ley Universitaria N° 30220.

De las entrevistas realizadas, los especialistas W.P.A.R. y A.L.C.D., sostienen que la principal dificultad para los docentes contratados en la Universidad Nacional de Trujillo tras la implementación de la Ley Universitaria N° 30220 es la falta de estabilidad laboral, debido a la incertidumbre en la renovación de contratos y la ausencia de criterios claros para su continuidad. Ambos destacan que el aumento de exigencias académicas no ha sido acompañado de respaldo institucional ni mejoras salariales, lo que excluye a docentes con experiencia, pero sin grados formales, generando una alta rotación que afecta la calidad educativa.

También señalan que el acceso a beneficios laborales sigue siendo una deuda pendiente, lo que contribuye a la precarización del trabajo docente. Frente a estos desafíos, resaltan la importancia de la organización gremial y sindical, el uso de acciones legales para impugnar despidos arbitrarios y la capacitación con recursos propios como estrategias para mantenerse en el sistema. Finalmente, enfatizan la necesidad de una reforma normativa que garantice mayor estabilidad y condiciones laborales más justas.

Por otro lado, L.A.G.S. y E.M.V.V. consideran que la principal dificultad para los docentes contratados es la necesidad de adaptarse a los nuevos requisitos académicos. L.A.G.S. argumenta que estas exigencias buscan mejorar la calidad educativa y evitar la permanencia de docentes sin el nivel académico adecuado, mientras que E.M.V.V. resalta el reto que representa para quienes no contaban con estudios de maestría, obligándolos a buscar opciones de capacitación. Ambos especialistas sostienen que estos cambios son necesarios para alinear la educación superior peruana con estándares internacionales. En cuanto al proceso de contratación y renovación, coinciden en que ahora es más transparente y meritocrático, eliminando la subjetividad y reduciendo las contrataciones informales. Además, mencionan que los docentes han optado por fortalecer su formación académica, buscar financiamiento para estudios de posgrado y mejorar su perfil profesional como estrategias para garantizar su permanencia en la universidad.

En relación con los resultados obtenidos en el ámbito doctrinal se halló que, en la Universidad Nacional de Trujillo, la

implementación de la Ley Universitaria N° 30220 llevó a cambios en los criterios de contratación de docentes, generando una mayor dependencia de contratos a plazo fijo. La ausencia de mecanismos de promoción interna y la falta de claridad en los procesos de nombramiento limitaron las oportunidades de estabilidad para los docentes contratados, lo que afectó su percepción sobre la seguridad en el empleo y su proyección profesional dentro de la institución.

Por su parte, si bien los estudios revisados no analizan de forma directa el caso específico de la Universidad Nacional de Trujillo, sí evidencian problemáticas comunes como la falta de continuidad laboral, la contratación temporal reiterada y la debilidad de garantías efectivas. Además, los aportes internacionales, como los de Jaramillo y Vergara (2026) en Colombia, Torrado (2023) en España y Anaya (2025) en México, permiten situar estos desafíos dentro de un marco más amplio, donde la autonomía universitaria y los modelos de gestión institucional han servido, en muchos casos, para justificar modalidades contractuales flexibles que afectan la estabilidad del personal académico. En consecuencia, los docentes contratados en la Universidad Nacional de Trujillo enfrentan desafíos similares a los identificados en otros contextos: incertidumbre contractual, precarización de condiciones laborales y ausencia de mecanismos normativos suficientes que aseguren estabilidad en el empleo universitario.

Es así que, la Ley Universitaria N° 30220 redefinió las condiciones laborales de los docentes universitarios, estableciendo requisitos específicos que influyeron en su estabilidad. Sin embargo, la contratación temporal siguió siendo la norma en muchas universidades públicas, lo que generó incertidumbre entre los docentes. La falta de acceso a beneficios laborales plenos y la inexistencia de mecanismos claros de ascenso afectaron directamente la calidad de vida de estos profesionales y su desempeño en la enseñanza y la investigación (Rosas, 2023). Esta normativa estableció la obligatoriedad de la maestría para la enseñanza en pregrado y del doctorado para posgrado, lo que restringió el acceso de muchos docentes a plazas permanentes. Además, la falta de normativas específicas que regularan la conversión de contratos temporales a permanentes impidió que los docentes contratados lograran estabilidad, lo que

agravó la precariedad en el sector universitario público (Espinoza, 2023).

Los docentes contratados en universidades públicas, incluida la Universidad Nacional de Trujillo, percibieron su estabilidad laboral como frágil debido a la incertidumbre sobre la renovación de contratos. La falta de garantías de continuidad y la imposibilidad de acceder a la carrera docente ordinaria generaron desmotivación y preocupación en el gremio docente, lo que impactó en la calidad de la enseñanza y el compromiso con la institución (Espinoza, 2023). En varias universidades públicas, la figura de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se utilizó como un mecanismo de contratación temporal. Este tipo de contrato no otorgó los mismos derechos que un contrato de trabajo ordinario, dejando a los docentes en una situación de vulnerabilidad. Aunque se realizaron esfuerzos por regular este sistema, aún persistieron limitaciones en términos de estabilidad y beneficios laborales.

Análisis de sentencias sobre los puntos controvertidos sobre la estabilidad laboral de docentes contratados en universidades públicas antes de la Ley Universitaria N.° 30220 (Previo a 2014). De igual manera, es importante revelar los resultados obtenidos del análisis de sentencias sobre los puntos controvertidos sobre la estabilidad laboral de docentes contratados en universidades públicas.

Exp. N.° 04921-2012-PA/TC: El Tribunal Constitucional determinó que la contratación por más de tres años no generaba derechos a estabilidad laboral si el docente no había sido nombrado tras concurso público. Se ratificó que solo los profesores ordinarios tienen protección contra el despido arbitrario, según el artículo 48 de la Ley Universitaria N° 23733 (Recurso de Agravio Constitucional, 2012).

Exp. N° 00849-2013-PA/TC: Se reafirmó la postura de que las universidades pueden contratar docentes por plazos determinados sin obligación de renovar sus contratos, salvo que hayan ingresado por concurso público. Asimismo, se descartó la desnaturalización del contrato bajo el Decreto Supremo N° 003-97-TR, concluyendo que no había derecho a estabilidad laboral (Recurso de Agravio Constitucional, 2014).

Exp. N° 04921-2012-PA/TC: El Tribunal Constitucional determinó que la contratación por más de tres años no generaba derechos a estabilidad laboral si

el docente no había sido nombrado tras concurso público. Se ratificó que solo los profesores ordinarios tienen protección contra el despido arbitrario, según el artículo 48 de la Ley Universitaria N° 23733 (Recurso de Agravio Constitucional, 2012).

Exp. N° 00849-2013-PA/TC: Se reafirmó la postura de que las universidades pueden contratar docentes por plazos determinados sin obligación de renovar sus contratos, salvo que hayan ingresado por concurso público. Asimismo, se descartó la desnaturalización del contrato bajo el Decreto Supremo N° 003-97-TR, concluyendo que no había derecho a estabilidad laboral (Recurso de Agravio Constitucional, 2014).

Exp. N° 01512-2011-PA/TC: Se estableció que la renovación de contratos docentes después de tres años no es una obligación para la universidad, sino una facultad discrecional. La falta de acceso a la condición de profesor ordinario mediante concurso impide la estabilidad laboral (Recurso de Agravio Constitucional, 2011).

Análisis de sentencias sobre los puntos controvertidos sobre la estabilidad laboral de docentes contratados en universidades públicas después de la Ley Universitaria N° 30220 (2014 en Adelante).

Así también se interpreta del análisis jurisprudencia que antes de la Ley Universitaria N° 30220, la jurisprudencia ya establecía que los docentes contratados no adquirían estabilidad laboral salvo que ingresaran por concurso. Sin embargo, la nueva Ley Universitaria reforzó esta postura, dejando en claro que los contratos a plazo fijo no se desnaturalizan y que los docentes contratados solo pueden acceder a la estabilidad mediante concursos públicos.

La reforma universitaria estableció un marco más estricto que reafirma la diferenciación entre docentes ordinarios y contratados, asegurando que solo los primeros gocen de estabilidad laboral según lo estipulado en la normativa vigente.

CONCLUSIONES

El análisis desarrollado permite concluir que la Ley Universitaria N° 30220 ha tenido un impacto dual en la estabilidad laboral de los docentes contratados en las universidades públicas peruanas. Por un lado, la norma ha contribuido a la profesionalización de la docencia universitaria al establecer mayores exigencias académicas, fortalecer los

concursos públicos y promover criterios meritocráticos orientados a la mejora de la calidad educativa. Sin embargo, esta orientación ha sido implementada sin mecanismos suficientes de protección laboral, lo que ha generado escenarios de inestabilidad contractual y precarización para los docentes contratados.

Desde la perspectiva de los especialistas en derecho laboral, se evidencia una tensión estructural entre la búsqueda de calidad educativa y la garantía de estabilidad laboral. Mientras algunos consideran que la estabilidad debe supeditarse al mérito y a la formación continua, otros advierten que la aplicación rígida de los requisitos académicos, sin políticas de acompañamiento institucional, ha excluido a docentes con experiencia y ha incrementado la incertidumbre en la continuidad de los contratos, particularmente en la Universidad Nacional de Trujillo.

Asimismo, se identificó que determinadas disposiciones de la Ley Universitaria N° 30220, especialmente las vinculadas a la exigencia de grados académicos y a los procesos de contratación y nombramiento, han tenido efectos directos sobre la continuidad laboral de los docentes contratados. La ausencia de programas sistemáticos de capacitación y de mecanismos claros para el tránsito de contratos temporales hacia la carrera docente ordinaria ha limitado las posibilidades reales de acceso a la estabilidad laboral, pese a la existencia formal de concursos públicos.

Los resultados también evidencian que la inestabilidad laboral ha repercutido negativamente en la calidad educativa, al afectar la continuidad de proyectos de investigación, la planificación académica y el bienestar emocional de los docentes. La incertidumbre contractual, la falta de acceso a beneficios laborales plenos y la dependencia de contratos a plazo fijo han generado desmotivación y debilitado el compromiso institucional, con efectos directos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Finalmente, el análisis doctrinal y jurisprudencial confirma que la Ley Universitaria N° 30220 consolidó una línea interpretativa preexistente que restringe la estabilidad laboral a los docentes ordinarios que acceden al cargo mediante concurso público. En este sentido, la reforma universitaria reforzó la diferenciación entre docentes ordinarios y contratados,

priorizando la calidad académica sobre la protección laboral, sin resolver de manera integral la problemática de la estabilidad del docente contratado en el sistema universitario público peruano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anaya Torres, E. D. (2025). *Las voces de los nadie: Precariedad laboral en docentes universitarios*. RLEE – Revista Latinoamericana de Educación y Estudios. <https://doi.org/10.48102/rlee.2025.55.1.666>

Blanco, M. A., Vásquez-Nieva, O., Blanco, M. E., Gastelum-Acosta, P. E. and Arocutipa-Huanacuni, L. E. " Acciones gerenciales y rol del docente en el área de Investigación en el contexto universitario", *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, vol. 11, no. 3, pp. 1–10, Sep. 2023, doi: [10.15649/2346030X.3345](https://doi.org/10.15649/2346030X.3345).

Congreso de la República del Perú. (2014, 9 de julio). *Ley N.º 30220, Ley Universitaria*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley%20universitaria-30220.pdf>

Espinoza, J. (2023). La contratación temporal de los docentes universitarios: Necesidad de un reexamen desde la Constitución peruana. *Estudios Constitucionales*, 22(2), 117–144. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002023000200117

Gobierno del Perú. (1997, 27 de marzo). *Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendo_cbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/%24FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf

Ibarra González AS, Verdezoto Aguiar NA, Cahuasqui Molina EP, Núñez Aguiar F del R. (2025). Job stability and its constitutional dimension. Presentation of cases from the Decentralized Autonomous Government of Guaranda, Ecuador. *Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]*. 12;5:1614. <https://sct.ageditor.ar/index.php/sct/article/view/1614>

Jaramillo García, J., & Vergara Mesa, L. (2026). La estabilidad laboral de los profesores universitarios contratados en Colombia: Análisis constitucional y autonomía universitaria. *Revista de Derecho*.

<https://www.researchgate.net/publication/395276868>

Loaiza, M. H. P. (2024). The fundamental rights of university professors of private universities in employment contracts subject to modality, in the interpretation of the Constitutional Court. *Journal of Posthumanism*, 4(3), 890–919. <https://doi.org/10.63332/joph.v4i3.3132>

Londoño Bertín, M.V. (2025) "Intersección del derecho concursal y el derecho laboral. Retos respecto del fuero sindical y trabajadores con estabilidad laboral reforzada", *Vniversitas*, 74. doi:[10.11144/Javeriana.vj74.idcd](https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj74.idcd).

Mayo Córdoba, D. (2024). Análisis de la relación entre la autonomía universitaria y los derechos laborales en Colombia. *Revista Jurídica de Derecho Público*, 18(2), 45–63. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10012892.pdf>

Palomino-Flores, J. V., & Saravia-Ramos, G. del P. (2025). Compromiso y producción científica en las universidades de Perú. *Revista InveCom*, 5(2), e502100. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13926868>

Quispe Flores, R., & Paucar Sulca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

Rosas, I. (2023). *Repercusión de la Ley Universitaria N.º 30220 y el derecho a la estabilidad laboral de docentes contratados en las universidades públicas* (Tesis doctoral). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <https://hdl.handle.net/20.500.11818/7758>

Torrado, M. (2023). University and precariousness: Origins and consequences. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 28(1), 89–110. <https://www.redalyc.org/journal/706/70675276002/70675276002.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2011, 16 de junio). *Expediente N.º 01512-2011-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01512-2011-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2014, 21 de julio). *Expediente N.º 04921-2012-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/04921-2012-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2014, 15 de agosto). *Expediente N.º 00849-2013-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00849-2013-AA.html>

Vásquez, A. (2020). *Los vacíos en el régimen laboral de los docentes en la nueva ley universitaria: Artículos 85º y 88º*. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a67c6473-26b8-4c75-ade0-960d9290e1f4/content>