

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

POSITIVIZACION DEL REGIMEN LABORAL ESPECIAL DE DOCENTES DE
INSTITUCIONES PARTICULARES PARA GARANTIZAR DERECHOS
LABORALES Y CONTRIBUCION A PROFESIONALIZARLOS
ESPECIALIZADAMENTE (HUACHO, 2020)

PRESENTADO POR:

Bach. SAMIR RUIZ ARROBAS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

ABOGADO

ASESOR:

Dr. JUAN MIGUEL JUAREZ MARTINEZ

HUACHO-2022

POSITIVIZACION DEL REGIMEN LABORAL ESPECIAL DE DOCENTES DE INSTITUCIONES PARTICULARES PARA GARANTIZAR DERECHOS LABORALES Y CONTRIBUCION A PROFESIONALIZARLOS ESPECIALIZADAMENTE (HUACHO, 2020)

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

3

lpderecho.pe

Fuente de Internet

1%

4

repository.javeriana.edu.co

Fuente de Internet

<1%

5

www.aulavirtualusmp.pe

Fuente de Internet

<1%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

dialnet.unirioja.es

Fuente de Internet

<1%

dspace.unitru.edu.pe

POSITIVIZACION DEL REGIMEN LABORAL ESPECIAL DE DOCENTES DE
INSTITUCIONES PARTICULARES PARA GARANTIZAR DERECHOS LABORALES
Y CONTRIBUCION A PROFESIONALIZARLOS ESPECIALIZADAMENTE

(HUACHO, 2020)

Elaborado por:



Bach. SAMIR RUIZ AROBAS

TESISTA



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CERON
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Dr. JUAN MIGUEL JUAREZ MARTINEZ

ASESOR

Presentado a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional José
Faustino Sánchez Carrión, para optar el Título Profesional de: ABOGADO.

Aprobado por:



Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE DERECHO CIENCIAS POLÍTICAS
FELIX A. DOMINGUEZ R.
DOCENTE

Dr. FELIX A. DOMINGUEZ RUIZ

PRESIDENTE



Dr. ALBERTO ROJAS ALVARADO

SECRETARIO



ABOG. VICENTE DAVID ROJAS PAICO

VOCAL

DEDICATORIA

El desarrollo del presente trabajo de investigación académica, está dedicado a mis padres, hermanos, y familia, ya que, gracias a sus consejos, y apoyo incondicional, se han convertido en la fuerza motriz, y en el motivo principal para lograr alcanzar mis metas y objetivos.

ÍNDICE

| | |
|--|-------------|
| ASESOR..... | ii |
| MIEMBROS DEL JURADO..... | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| ÍNDICE | v |
| ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS..... | ix |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | xiii |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 15 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 15 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 18 |
| 1.2.1. Problema General..... | 18 |
| 1.2.2. Problemas Específicos..... | 18 |

| | |
|--|-----------|
| 1.3. Objetivos de la investigación..... | 19 |
| 1.3.1 Objetivo General. | 19 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos. | 19 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 19 |
| 1.5. Delimitaciones del estudio..... | 20 |
| 1.6. Viabilidad del estudio..... | 21 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... | 22 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 22 |
| 2.1.1. Investigaciones internacionales..... | 22 |
| 2.1.2. Investigaciones nacionales..... | 24 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 27 |
| 2.2.1. Régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares. | 27 |
| 2.2.1.1. Regímenes laborales en el Perú..... | 27 |
| 2.2.1.2. Régimen laboral de las instituciones educativas privadas | 28 |
| 2.2.1.3. Regulación de la actividad laboral de los docentes en el sector público y privado | 29 |
| 2.2.1.4. Condiciones laborales relacionadas a la salud y seguridad laboral del docente | 30 |
| 2.2.1.4.1. Jornada semanal y descanso durante el trabajo | 31 |
| 2.2.1.4.2. Derecho a las vacaciones | 31 |
| 2.2.1.4.3. Tiempo y carga laboral dentro y fuera del horario | 31 |
| 2.2.1.4.4. Satisfacción laboral | 32 |
| 2.2.1.4.5. Licencias médicas..... | 32 |

| | |
|--|-------------------------------------|
| 2.2.1.4.6. Políticas de salud y seguridad | 32 |
| 2.2.1.4.7. El contrato de trabajo | 33 |
| 2.2.2. Principios del derecho laboral que protegen al docente que trabaja en una institución educativa privada | 35 |
| 2.2.2.1. Principio protector | 36 |
| 2.2.2.1. Principio in dubio pro operario | 36 |
| 2.2.2.1. Principio de la condición más beneficiosa..... | 36 |
| 2.2.2.1. Principio de continuidad de las relaciones laborales | 36 |
| 2.3. Bases filosóficas..... | 37 |
| 2.3.1 Fundamento filosófico..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3.2. El fundamento ontológico..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3.3. El fundamento gnoseológico..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3.4. El fundamento epistemológico..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3.5. El fundamento lógico. | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4. Definiciones de términos básicos..... | 37 |
| 2.5. Hipótesis de investigación | 38 |
| 2.5.1. Hipótesis General | 38 |
| 2.5.2. Hipótesis específicas | 38 |
| 2.5.3. Variables | 39 |
| 2.6. Operacionalización de las variables | 40 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 41 |
| 3.1. Diseño metodológico..... | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2. Población y muestra | 42 |
| 3.2.1. Población | 42 |
| 3.2.2. Muestra..... | 42 |
| 3.3. Técnicas de recolección de datos | 43 |
| 3.4. Técnicas para el procesamiento de información..... | 44 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS | 45 |
| 4.1. Análisis de resultados..... | 45 |
| 4.2. Contratación de hipótesis | 61 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIÓN..... | 64 |
| 5.1. Discusión de resultados | 64 |
| CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 67 |
| 6.2. Conclusiones | 67 |
| 6.3. Recomendaciones..... | 69 |
| CAPÍTULO VII: REFERENCIAS | 70 |
| 7.1. Fuentes documentales..... | 70 |
| 7.2. Fuentes bibliográficas..... | 70 |
| 7.3. Fuentes hemerográficas | 70 |
| 7.4. Fuentes electrónicas | 70 |
| ANEXOS | 73 |
| Anexo 01: Matriz de consistencia..... | 73 |
| Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos | 75 |

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ABOGADOS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Reconocimiento constitucional del goce efectivo de derechos laborales..... | 45 |
| Tabla 2. Reconocimiento normativo de un régimen laboral a los docentes del sector privado. | 46 |
| Tabla 3. Concepto de principio de continuidad en el empleo. | 47 |
| Tabla 4. Condiciones laborales de los docentes de instituciones educativas privadas | 48 |
| Tabla 5. Derechos laborales de docentes de instituciones educativas privadas | 49 |
| Tabla 6. Principio de continuidad de los docentes de instituciones educativas privadas | 50 |
| Tabla 7. Efectos de la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares..... | 51 |
| Tabla 8. Propuesta de investigación..... | 52 |

TABLAS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES

| | |
|--|----|
| Tabla - 1. Tiempo de labores en una institución educativa particular. | 53 |
| Tabla - 2. Cantidad de instituciones educativas particulares en donde ha laborado..... | 54 |
| Tabla - 3. Modalidad laboral o contractual. | 55 |
| Tabla - 4. Derechos laborales que no ha podido efectivizar. | 56 |

| | |
|---|----|
| Tabla - 5. Profesionalización y especialización del docente. | 57 |
| Tabla - 6. Factor que no le ha permitido la profesionalización y especialización. | 58 |
| Tabla - 7. Efectos sobre los derechos laborales, la profesionalización y especialización .. | 59 |
| Tabla - 8. Viabilidad de la propuesta de investigación | 60 |

**FIGURAS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS
ABOGADOS**

| | |
|---|----|
| Figura 1. Reconocimiento constitucional del goce efectivo de derechos laborales | 45 |
| Figura 2. Reconocimiento normativo de un régimen laboral a los docentes del sector privado..... | 46 |
| Figura 3. Concepto de principio de continuidad en el empleo | 47 |
| Figura 4. Condiciones laborales de los docentes de instituciones educativas privadas. | 48 |
| Figura 5. Derechos laborales de docentes de instituciones educativas privadas. | 49 |
| Figura 6. Principio de continuidad de los docentes de instituciones educativas privadas. .. | 50 |
| Figura 7. Efectos de la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares | 51 |
| Figura 6. Propuesta de investigación. | 52 |

**FIGURAS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES
DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES**

| | |
|--|----|
| Figura - 1. Tiempo de labores en una institución educativa particular. | 53 |
| Figura - 2. Cantidad de instituciones educativas particulares en donde ha laborado. | 54 |
| Figura - 3. Modalidad laboral o contractual. | 55 |
| Figura - 4. Derechos laborales que no ha podido efectivizar | 56 |
| Figura - 5. Profesionalización y especialización del docente | 57 |
| Figura - 6. Factor que no le ha permitido la profesionalización y especialización. | 58 |
| Figura - 7. Efectos sobre los derechos laborales, la profesionalización y especialización. . | 59 |

RESUMEN

Objetivo: Sustentar la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares con el objetivo de garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho-2020.

Metodología: La metodología utilizada fue la investigación de tipo aplicada, nivel explicativo y enfoque cuantitativo; como unidades de análisis para extraer información sobre nuestras variables se tuvo a los abogados agremiados al Colegio de Abogados de Huaura y a docentes de instituciones educativas privadas de la ciudad de Huacho. **Resultados:** De los dos bloques de resultados obtenidos, consideramos relevante los siguientes: a) Un 90% de abogados encuestados señalo que SI es viable nuestra propuesta de investigación que consiste en la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares y b) Un 83% de docentes encuestados señalo que SI es viable nuestra propuesta de investigación que consiste en la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares. **Conclusión:** Se concluye que con la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares se logrará garantizar sus derechos laborales y se contribuirá a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho

Palabras claves: Régimen laboral, docentes, derechos laborales, profesionalización y especialización, principios. Principio de continuidad.

ABSTRACT

Objective: Support the creation of a special labor regime for teachers of private educational institutions with the aim of guaranteeing their labor rights and contributing to the professionalization and specialization of teaching in Huacho-2020. **Methodology:** The methodology used was applied type research, explanatory level and quantitative approach; As units of analysis to extract information on our variables, we had lawyers affiliated with the Huaura Bar Association and teachers from private educational institutions in the city of Huacho. **Results:** Of the two blocks of results obtained, we consider the following to be relevant: a) 90% of lawyers surveyed indicated that our research proposal, which consists of the creation of a special labor regime for teachers of private educational institutions, is viable. and b) 83% of teachers surveyed indicated that our research proposal is viable, which consists of the creation of a special labor regime for teachers of private educational institutions. **Conclusion:** It is concluded that with the creation of a special labor regime for teachers of private educational institutions, it will be possible to guarantee their labor rights and will contribute to the professionalization and specialization of teaching in Huacho.

Keywords: Labor regime, teachers, labor rights, professionalization and specialization.

INTRODUCCIÓN

No solamente es el Estado quién presta servicios educativos; a través, de sus instituciones, sino que también ha reconocido el derecho de los particulares para que a partir de su propia iniciativa presten servicios educativos, pero con fines lucrativos, como empresa. El presente estudio tiene su línea de investigación enmarcado de manera general dentro del campo del derecho constitucional y el derecho laboral, y de manera específica estudiará las condiciones laborales del docente que ejerce su profesión en una institución educativa privada, problemática que tiene su origen a partir de la derogación de la Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212, donde los docentes particulares pierden los derechos homologados que gozaban juntamente con los docentes del sector público, ahora regidos por la Ley N° 28044, Ley general de educación se establece que dichos docentes y sus derechos laborales se encuentran comprendidos dentro del régimen laboral privado.

El objetivo de la presente tesis es sustentar la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares con el objetivo de garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho-2020.

El presente trabajo, ha sido estructurado en siete capítulos las cuales pasaremos a desarrollar:

Capítulo I: Este primer capítulo permite la exposición de la problemática que fue objeto de estudio, que además incluye las interrogantes de investigación clasificado en general y específicos, de forma conexas se ha detallado los objetivos de investigación, los fundamentos que justificaron y permitieron proyectar la viabilidad de nuestra investigación.

Capítulo II: Este segundo capítulo nos permitió exponer las investigaciones previas más relevantes; asimismo, se desarrollan las principales bases teóricas y filosóficas.

Capítulo III: Este tercer capítulo nos permitió detallar el diseño metodológico aplicado, la delimitación de muestra representativa previa identificación de la unidad de análisis, las técnicas aplicadas para recolectar y procesar los datos obtenidos.

Capítulo IV: Este cuarto capítulo nos permitió exponer los resultados a los que se arribaron después de aplicado los instrumentos pertinentes; asimismo, de la correspondiente contratación o prueba de las hipótesis propuestas.

Capítulo V: Este quinto capítulo nos permitió exponer la discusión o debate de nuestros resultados con lo obtenido por otros investigadores.

Capítulo VI: Este sexto capítulo nos permitió exponer las conclusiones y las respectivas recomendaciones que se plantean en nuestra investigación.

Capítulo VII: Este séptimo capítulo nos permitió presentar las referencias; es decir, las diferentes fuentes utilizadas en el desarrollo de nuestra investigación.

Por último apartado, tenemos al Anexo, la misma que está compuesto por una matriz de consistencia, un cuestionario de encuesta y un formulario de entrevista.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El presente estudio tiene su línea de investigación enmarcado de manera general dentro del campo del derecho constitucional y el derecho laboral, y de manera específica estudiará las condiciones laborales del docente que ejerce su profesión en una institución educativa privada, problemática que tiene su origen a partir de la derogación de la Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212, donde los docentes particulares pierden los derechos homologados que gozaban juntamente con los docentes del sector público, ahora regidos por la Ley N° 28044, Ley general de educación se establece que dichos docentes y sus derechos laborales se encuentran comprendidos dentro del régimen laboral público.

Se debe destacar que nuestra Constitución concede al Estado la promoción de la educación pública y privada, en aras de favorecer a la iniciativa privada, señala que: toda persona, natural o jurídica, tiene el derecho de promover y conducir instituciones educativas y el de transferir la propiedad de éstas, conforme a ley (1993, Art.15); de la misma forma, establece los requisitos necesarios para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones.

De modo que, no solamente es el Estado quién presta servicios educativos; a través, de sus instituciones, sino que también ha reconocido el derecho de los particulares para que a partir de su propia iniciativa presten servicios educativos, pero con fines lucrativos, como empresa. En ese contexto, se dispone que los profesores de estas instituciones educativas particulares (empresas), se sujeta al régimen laboral común de la actividad privada (2012, artículo 61, Ley General de Educación), que atiende el ánimo lucrativo que persiguen, mas no toma en cuenta las condiciones especiales entre las que se desenvuelve la relación laboral establecida entre las instituciones y sus profesores.

Atendiendo a lo anteriormente señalado se tiene que, durante la vigencia de la Ley del Profesorado, modificado por la Ley N° 25212, se regulaba el régimen del profesorado particular en el título cuartó, del artículo 260 al 267°, destacando esta ley por considerar algunos derechos homologados con el régimen del sector público, siendo:

1. Estabilidad laboral en el trabajo.
2. La jornada de trabajo ordinaria era de 24 horas pedagógicas de 45 minutos cada hora.
3. Las horas extras se pagaban, teniendo en cuenta que por cada hora adicional era 1/24ava de la remuneración de 24 horas pedagógicas hasta un máximo 30 horas pedagógicas, conforme señala la norma por cada nivel educativo.
4. Incluso antes de su modificatoria por la Ley N° 25212, el docente particular gozaba de 60 días de vacaciones remuneradas.

Ya con la dación de la Ley N° 28044 (Ley General de Educación), el Decreto Legislativo N° 882 (Ley de promoción en la inversión en educación); asimismo, el Decreto Legislativo N° 713 (Legislación que consolida los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada) y la Ley N° 29944 (Ley de la reforma magisterial), estas normas dejan sin efecto todos estos derechos homologados tras la derogación de la ley del profesorado y su modificatoria, perjudicando con ello, la situación laboral de los profesores que prestan servicios en estas instituciones privadas, afectando sus derechos individuales y colectivos.

Entre los principales derechos afectados, se encuentra el derecho a la continuidad en el empleo, que considera al contrato de trabajo como uno de duración indefinida por regla general, mientras no exista alguna causal de extinción de la relación laboral; por su parte, los contratos de trabajo de naturaleza temporal o accidental tienen un carácter excepcional, ya que, este principio opera como un límite a la excesiva contratación a plazo determinado.

De lo antes descrito, se tiene en la casuística judicial que las instituciones educativas privadas contrataban a docentes a tiempo completo mediante contratos modales, esto sucedía cada inicio escolar, en los meses de marzo hasta fines de diciembre; de modo que, los empleadores consideraba que no existía relación laboral en los meses de enero y febrero, ya que nuevamente al inicio del año escolar los contrataban en marzo afectando con ello el descanso vacacional remunerado, las gratificaciones legales y la reducción de la compensación por tiempo de servicios.

En conclusión, es necesario entender que la ley laboral privilegia la existencia de contratos de trabajo a tiempo indeterminado; por lo tanto, esos contratos modales resultan fraudulentos toda vez que la labor educativa desempeñada por el docente es una actividad permanente y principal en la institución educativa privada; por tanto, este trabajador tiene derecho a la protección de la continuidad de la relación laboral.

Por otro lado, el derecho a las vacaciones remuneradas de los docentes que laboran en una institución educativa privada es regulado por el Decreto Legislativo N° 713 que en su artículo 10° establece que: El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Sin embargo, esto no fue siempre así, porque durante la vigencia de la Ley del Profesorado hasta su derogatoria en el año 2012 se estableció que los docentes particulares tenían los mismos derechos que los docentes del sector público, es así que los 60 días de descanso físico por los meses de enero y febrero, de igual modo, correspondían a los profesores del sector privado.

En cuanto, a la jornada laboral ordinaria y sobretiempo la Ley del Profesorado establecía que la jornada ordinaria semanal sea de 24 horas pedagógicas y 45 minutos cada hora, extendiéndose hasta un máximo de 30 horas pedagógicas, a razón de que las horas extras sean pagadas en un monto equivalente a 1/24 ava. parte de la remuneración. En la actualidad, ante la falta de regulación sobre los beneficios laborales del docente particular

en la Ley de Reforma Magisterial, otras leyes como la Ley N° 28044 estableció que estos docentes se rijan bajo el sistema laboral privado, lo que provocó que la jornada laboral se extendía a las 8 horas diarias y 48 horas semanales, mientras que las horas extras serán abonadas conforme lo establece el Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Teniendo un claro panorama sobre las condiciones laborales de los docentes del sector público y el sector privado, y existiendo una clara diferenciación en sus derechos se propone la necesaria creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares con el objetivo de mejorar sus derechos laborales, contribuir a la continuidad de la profesionalización y especialización de los docentes particulares y prevalecer el principio de continuidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Con la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares se logrará garantizar sus derechos laborales y contribuirá a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho-2020)?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el estado actual de las condiciones laborales a las que se encuentra sometido el docente que trabaja en una institución educativa privada?
- ¿El actual régimen laboral de los profesores de instituciones educativas particulares cumple con garantizar los derechos laborales y advierte el carácter especial de los servicios que prestan?
- ¿El principio de continuidad en el empleo es protegido en el régimen laboral de los docentes particulares?
- ¿Cuáles son los resultados que generará la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General.

Sustentar la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares con el objetivo de garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho-2020.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Diagnosticar el estado actual de las condiciones laborales a los que se someten el docente que trabaja en una institución educativa privada.
- Analizar si el actual régimen laboral de los profesores de instituciones educativas particulares garantiza los derechos laborales y advierte el carácter especial de los servicios que presta.
- Estudiar si el principio de continuidad en el empleo es protegido en el régimen laboral de los docentes particulares.
- Establecer los resultados que generará la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares.

1.4. Justificación de la investigación

El desarrollo de este apartado se lleva a cabo explicando aspectos relacionados a la relevancia social, implicancias prácticas, necesidad de regulación, valor teórico y utilidad metodológica que amerita el estudio de este determinado tema, la cuales esbozaremos de forma concatenada:

La importancia del presente trabajo de investigación radica en su relevancia social, debido a la importante labor que realiza el docente sea en el sector público como en el sector privado, ambos merecen el reconocimiento igualitario de sus derechos y beneficios laborales, que ante su incumpliendo produce una alarmante preocupación que amerita su estudio y posibles planteamientos de solución para su debida protección y regulación.

Por ello es importante diagnosticar el estado actual de las condiciones laborales a las que se encuentran sometidos los docentes de instituciones educativas privadas que según los antecedentes estudiados muchos de los entrevistados refieren que cada vez más sus condiciones laborales son restrictivas y desiguales en comparación con los docentes del sector público.

Las implicancias prácticas del tema que se aborda en la presente investigación, radican en establecer los resultados que generará la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares, resultados con efectos positivos o negativos, los cuales hemos contestado en la posibilidad de que sean resultados positivos contribuyendo a la garantía de sus derechos laborales, la profesionalización y especialización de su labor docente.

El valor teórico de la investigación, será introducir los resultados de la investigación en la discusión académica y enriquecer el contenido temático de esta parte del Derecho Laboral que se encuentra vinculado a la par con el derecho laboral individual, el derecho constitucional entre otras ramas del derecho, permitiendo no solo ahondamiento en el tema, sino también el perfeccionamiento y la adecuación de la normativa sobre la labor de los docentes de las instituciones educativas particulares.

Finalmente, la utilidad metodológica está presente en la medida que los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez validados puedan ser empleados en otras investigaciones similares.

1.5. Delimitaciones del estudio

Nuestra investigación se delimitará con la percepción de nuestras variables por nuestra unidad de análisis.

La presente investigación haya su delimitación temática en el campo del Derecho, en la rama del Derecho Laboral, específicamente en el estudio de los derechos laborales de los

docentes que trabajan en el sector privado, respecto a sus principios se rigen en el tronco común del derecho público, con respecto a su estudio general busca mejorar los resultados sociales de una manera más efectiva; es por ello, concerniente proponer así una investigación jurídica social explicativa, delimitada como sigue:

a) Delimitación temática: derechos laborales, docentes que trabajen el sector privado, con especial énfasis en los efectos a causarse al crearse un régimen laboral especial para los mencionados docentes.

b) Delimitación espacial: La investigación se ejecutará en el Distrito de Huacho, Provincia de Huaura, Departamento de Lima.

c) Delimitación temporal: Esta investigación abarcará todo el año del 2020.

d) Delimitación poblacional: Dos serán las unidades de análisis a tener en cuenta: abogados, docentes que laboren en el sector privado.

1.6. Viabilidad del estudio

En éste punto debemos referir que el estudio propuesto deviene en viable toda vez que se trata de un tema de actualidad, por el cual la sociedad presta un importante interés en su adecuado desarrollo, siendo de particular interés para los tesisistas en atención a la falta de regulación que existe actualmente en nuestra legislación, siendo ésta misma razón la que nos permitirá acceder de manera directa a la información, a los organismos internacionales avocados a este tema. En suma, la obtención de datos durante la ejecución del trabajo de campo cuenta con el debido financiamiento proporcionado por el mismo investigador; siendo que, como ya se tiene expresado, el devenir propio del trabajo desempeñado nos permitirá un mejor acceso a la información que el tema refiera.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales.

Zamora (2016) en su trabajo de investigación titulado: “Situaciones que afectan la salud de los profesores: una aproximación a la realidad”, realizado por la Revista *Investigium Ire*, en Colombia; en ese sentido, se toma en consideración una de las conclusiones principales mencionando que:

En América Latina, se puede pronunciar, que la profesión docente en sus distintos niveles es un indicador de trabajo estable. A pesar de eso los profesores durante el desempeño de su labor y en la convivencia de su vida, pese a realidades socioeconómicas, está implicado en situaciones que le ponen, en algún nivel, en riesgo de exclusión social. Decimos algún tipo de exclusión social a situaciones como poseer un trabajo, pero que es mal remunerado, a tener acceso a servicios de salud, pero a un servicio que no se corresponde con sus necesidades médicas, los profesores desconocen en su mayoría que aspectos de su profesión le ponen en riesgo laboral; por tanto, situaciones como estas ratifican que este sector expone su bienestar físico y mental mientras se desempeña. (p. 129)

Este trabajo de investigación resulta ser útil, porque analizaremos como se encuentran las condiciones laborales de los docentes en toda América Latina, basado en los estándares internacionales que la UNESCO ha implementado y pide que los Estados-parte desplieguen todos sus esfuerzos por cumplirlo.

Arratia (2010) en su trabajo de investigación titulado: “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados” para optar el grado de Magister en ciencias sociales con mención en sociología de la

modernización ante Universidad de Chile. El presente trabajo de investigación busca indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) en Chile; por otro lado, la investigación es tipo descriptivo, de enfoque cualitativo, el instrumento empleado es la entrevista semi-estructurada, la unidad de análisis son los docentes de la Región Metropolitana que se desempeñan en colegios municipales y participaron de la Evaluación de Desempeño Docente desde el año 2003 al 2004, llegando a la siguiente conclusión:

Los docentes con bajo desempeño profesional -según sus resultados en la EDD no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, a nuestro parecer, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. De todas maneras, es importante aclarar que la direccionalidad de este proceso no es bidireccional, ya que el tener buenas condiciones de trabajo implica que automáticamente exista un buen desempeño docente, ya que hay muchas variables, como su formación inicial, la formación continua, entre otras, que también determinan el desempeño. (p.63)

Fabara (2010) en su trabajo de investigación titulado: “Condiciones de trabajo y salud docente”, investigación financiada por la UNESCO y aplicada en la Universidad de Chile y Universidad Andina Simón Bolívar-Ecuador.

La presente investigación es un estudio explorativo, descriptivo con un enfoque mixto (cuantitativo — cualitativo), los instrumentos utilizados fueron la encuesta, las entrevistas y se tomó como muestra los docentes de cincuenta escuelas públicas de los siete países, es decir, un promedio de siete escuelas por país, situadas en las ciudades

capitales, salvo el caso de la Argentina que se desarrolló en Rosario y México en Guanajuato; hecho por el cual, el investigador llegó a la siguiente conclusión:

La situación de los docentes es preocupante, especialmente por los problemas de salud mental que afrontan y las difíciles condiciones en que deben ejecutar su trabajo. Recomendación: la suscripción de convenios entre instituciones públicas de salud y educación, el desarrollo de procesos de prevención y la realización de acciones de formación continua en temas de salud y uso del tiempo libre. (p.7)

2.1.2. Investigaciones nacionales.

Valdeiglesias (2018) en su artículo de investigación titulado: “Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú”, realizado por la revista Vox Juris, llega a la conclusión que:

En el caso de los docentes de instituciones educativas privadas, se evidencia la vulneración del principio constitucional de continuidad en el empleo, en razón de que este tipo de trabajadores cuentan indebidamente con contratos modales a plazo determinado, sin considerar el carácter permanente de sus funciones, al ser sus contratos de carácter temporal de marzo a diciembre de cada año [...]. En consecuencia, el docente de una institución educativa privada tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario, mediante la continuidad en el empleo y la estabilidad laboral, siempre que desarrolle una función de carácter permanente en la labor educativa. (p.69)

La Rosa (2017) en su trabajo de investigación titulado: “Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral”, presentado para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa ante la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El presente trabajo de investigación busca analizar las percepciones de los docentes sobre los problemas de salud y seguridad laboral que presentan, y las condiciones laborales que intervienen negativamente en ello, en una institución educativa privada del nivel inicial; así mismo, describir y analizar las percepciones de los docentes sobre las condiciones laborales que intervienen negativamente en su salud y seguridad, en una institución educativa privada del nivel inicial; por otro lado, la investigación es tipo cualitativo, de nivel explorativo - descriptivo, el instrumento empleado es el cuestionario y el guión de entrevista semi-estructurado, llegando a la siguiente conclusión:

Hay ciertas condiciones laborales, características del trabajo como docentes del nivel educativo inicial, que intervienen negativamente en su salud, según la percepción de los propios docentes, En relación al tiempo de trabajo y descanso, no se respeta la jornada escolar, y los docentes deben realizar actividades extracurriculares fuera de los días de trabajo y cumpliendo horas extras que no son remuneradas. Además, señalan la carga laboral no les permite descansar en su tiempo libre, pues deben cumplir con trabajos pendientes dentro de su horario familiar. Asimismo, durante el horario escolar no cuentan con tiempos de descanso hasta el final de la jornada. Estas condiciones laborales afectan su salud física, mental y social. (p.119)

Phoccohuanca (2017) mediante su proyecto de investigación denominado: “Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios”, presentado ante la Universidad César Vallejo para la obtención del Título de Abogado; en ese sentido, el tesista aplicó el tipo de investigación básico, con enfoque cualitativo y de diseño fenomenológico, teniendo como uno de sus conclusiones principales lo siguiente en mención:

Se ha comprendido que la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral dado que la misma se encuentra en completo dominio del empleador, [...] cabe señalar que la separación del ejercicio de la docencia al superarse el plazo formal para la Estabilidad Laboral de Salida, vulnera el Principio de Continuidad Laboral, aunado a ello, la separación docente es una medida que debe encontrarse motivada por falta grave. (p. 89)

En efecto, tras lo postulado por el empleador se puede determinar que existe una mala capacidad de proteger los derechos laborales de los docentes ya que por más que se puedan establecer contratos indeterminados hacia estos docentes que laboran en el sector de instituciones particulares, muchos de ellos se vulneran en diversos factores como lo viene a ser el despido arbitrario, la falta de reconocimiento de vacaciones remuneradas, entre otros. De seguir así, se afectará gravemente al derecho de continuidad del empleo; ahora bien, para poder contrarrestar ello no sólo se debe cumplir con el estándar laboral sofisticado para el respeto de sus derechos laborales, sino que se debe contribuirse con una continuidad de profesionalización y especialización a estos docentes en pro de los alumnos de la institución en el que se encuentren. En conclusión, se puede determinar la necesidad de que se proponga la creación de un nuevo régimen laboral de docentes particulares con la finalidad de que se reconozcan todos los derechos que hasta el día de hoy se mantienen vigentes afectando no sólo a los docentes sino al sector educación dentro de nuestra sociedad.

Patazca (2016) en su trabajo de investigación titulado: “Comparación de la satisfacción laboral en docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur”, presentado para optar el grado de Bachiller en Educación ante Universidad San Ignacio de Loyola. Cuya finalidad del trabajo es determinar la diferencia de la satisfacción laboral entre los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur; asimismo, como determinar la diferencia de satisfacción en las condiciones laborales

de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur, siendo esta investigación de tipo descriptiva cuantitativa, de diseño no experimental, se contó con el instrumento del cuestionario, con una población del total de los docentes de nivel primaria y secundaria de una L.E. Pública 6023 Julio C. Tello del distrito de Lurín y una LE. Privada Julio C. Tello Oasis del distrito de Villa El Salvador, constituida por 82 docentes en total. Siendo 55 docentes de la 1. E. Pública y 27 docentes de la 1.E. Privada; teniendo como conclusión lo siguiente:

Existen diferencias significativas de la satisfacción laboral entre los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur y también, existen diferencias significativas de la satisfacción en las Condiciones Laborales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. (p. 38)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares.

2.2.1.1. Regímenes laborales en el Perú

Para Valdeiglesias (2018) sobre los regímenes laborales menciona que:

A partir de los noventa, los servidores públicos empezaron a ser contratados bajo dos tipos de regímenes laborales distintos: el regulado por el Decreto Legislativo N° 276 o por el Decreto Legislativo N° 728.

Luego, a propósito del Informe final de la Comisión Multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la Administración Pública Central, se aprueba un nuevo régimen laboral, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, denominado Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que vendría a corregir un fenómeno que se empezó a desarrollar dentro del sector

público a finales de los noventa con la contratación de servidores bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP). El tema de la legislación laboral en el Perú, durante los últimos 50 años, se caracteriza por ser un periodo en el cual surgieron varios regímenes por actividad y tipo de trabajadores. En la actividad pública, entre regímenes laborales generales y especiales existen 15 (diplomáticos, fiscales, gerentes públicos, militares y policías, CAS y otros). En tanto, para la actividad privada, son 24 los regímenes laborales especiales (agrarios, personal de confianza, exportación no tradicional, microempresa, entre otros). (p. 164)

2.2.1.2. Régimen laboral de las instituciones educativas privadas

La Constitución Política del Perú, sobre la educación manifiesta que este es un derecho social que debe orientarse al desarrollo de las capacidades de la persona, de su dignidad y el fortalecimiento del respeto por los derechos humanos, ya que ello permitirá que todas las personas participen efectivamente de la sociedad. Por este motivo es necesario que el Estado concentre todos sus esfuerzos para que la educación sea accesible.

Por su parte, en el artículo 15 de la Carta Magna señala que el Estado promueve tanto la educación pública como la privada, permitiendo que sujetos naturales o jurídicos conduzcan instituciones educativas con fines lucrativos, conforme lo señala la ley.

El régimen laboral de las instituciones educativas privadas, en un primer momento se reguló por la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, que estuvo vigente desde el 21 de mayo de 1990 hasta el 25 de noviembre de 2012, modificada por la Ley N° 25212, donde se establecía en su título IV “Del régimen del profesor particular”, artículos 61 al 63. Asimismo, que en su artículo 62° señala que:

El profesorado del servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. La jornada laboral se sujeta a lo establecido en el Artículo

18 de la presente ley. Las remuneraciones de los docentes con título pedagógico, no serán menores a las que perciben los profesores al servicio del Estado. Por cada incremento de las pensiones de enseñanza de cada centro educativo serán incrementadas las remuneraciones de sus respectivos docentes.

Por su parte, el Decreto Supremo N°019-90-ED, artículos 260 al 267, de sus artículos se puede concluir que los profesores de las instituciones privadas fueron incluidos en el régimen laboral privado sin dejar de precisar que fueron homologados en algunos derechos con el régimen público, tales como: la estabilidad laboral en la plaza, jornada ordinaria de horas pedagógicas, las horas extras.

Asimismo, la institución educativa privada en el Perú conforme lo ha establecido la Ley N°28044, Ley general de Educación en su artículo 61 establece:

Artículo 61.- Régimen laboral del Profesor en la Educación Privada. El profesor que trabaja en instituciones educativas privadas se rige por lo establecido en el régimen laboral de la actividad privada. Puede incorporarse en la carrera pública magisterial si ingresa al servicio del Estado, previo cumplimiento de los requisitos de ley.

A modo de comentario, queda claro que el régimen laboral al cual están sujetos los docentes de las instituciones educativas privadas es el Régimen Laboral Privado; se rigen por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR (LPCL).

2.2.1.3. Regulación de la actividad laboral de los docentes en el sector público y privado

Estas son las principales diferencias que ha generado la actual Ley de Reforma Magisterial, en la actividad laboral de los docentes del sector público y sector privado:

| Profesores que ejercen su función en el sector publico | Profesores que ejercen sus funciones en el sector privado |
|---|---|
| - Sus relaciones la ley de la reforma magisterial, Ley N° 29944 | - Sus relaciones laborales se rigen por el Decreto Legislativo N° 728 |

Fuente: Elaboración propia.

2.2.1.4. Condiciones laborales relacionadas a la salud y seguridad laboral del docente

El autor señalando las directrices que la UNESCO (2005) establece sobre las condiciones de trabajo y salud de los docentes lo siguiente:

| Categorías | Subcategorías | Indicadores |
|---------------------------|--------------------------------------|--|
| Salud y seguridad docente | - Problemas de salud auto reportados | - Problemas de salud física - Problemas de salud mental - Problemas de salud social |
| | - Accidentes y riesgos reportados | - Accidentes y riesgos |
| Condiciones laborales | - Tiempo de trabajo y descanso | - Jornada semanal y descanso durante el trabajo - Tiempo y carga laboral dentro y fuera del horario |
| | - Condiciones materiales | - Infraestructura y materiales de trabajo - Exigencias ergonómicas |
| | - Condiciones sociales | - Problemas del entorno social - Relaciones sociales del trabajo - Satisfacción laboral |
| | - Condiciones de salud | - Licencias médicas - Políticas de salud y seguridad |

Fuente: La Rosa (2017), “Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral”.

2.2.1.4.1. Jornada semanal y descanso durante el trabajo

Para La Rosa (2017), menciona que:

En relación a la jornada de trabajo, las docentes expresan cumplir un horario mayor al que le correspondería por ley (8 horas), pues señalan que el horario siempre se extiende y que no se les considera días extras, además se les convoca a participar en actividades extracurriculares los días libres (sábado). Estas dos situaciones pueden ser castigadas por la SUNAFIL al violar las leyes peruanas de trabajo en relación a la jornada laboral y la compensación de horas extras. (p.98)

2.2.1.4.2. Derecho a las vacaciones

Asimismo, La Rosa Huamán (2017), señala que:

Las docentes también señalan que no cuentan con días de vacaciones de libre disposición, pues “deben” salir de vacaciones a la par de los niños durante las vacaciones del año escolar y que en enero y febrero no descansan. Esta es una situación que ameritaría ser discutida y consultada con la SUNAFIL, pues, aunque las docentes cumplen con tener un mes de vacaciones al año (en mayo, julio, octubre y diciembre), ¿es legalmente válido que no puedan disponer cuándo tomar sus vacaciones? En todo caso, se tendrían que revisar los términos de contratación en relación a la Ley General del Trabajo. (p.98)

2.2.1.4.3. Tiempo y carga laboral dentro y fuera del horario

Por su parte, La Rosa (2017) indican que:

Las docentes señalan dos aspectos importantes, por un lado, que el tiempo y carga laboral durante el horario de trabajo es intensa. Tanto, mientras se tiene a los niños como cuando ellos se van. Sin embargo, también deben llevar trabajo a casa pues el tiempo resulta insuficiente. Esta carga laboral que

llevan a casa (programación, revisión de cuadernos, trabajos manuales, etc.) no les permite emplear su tiempo libre para dedicarlo a su familia y a su propio descanso, asociando esta condición laboral a cansancio y agotamiento. (p. 101)

2.2.1.4.4. Satisfacción laboral

Las docentes expresan descontento por el sueldo que reciben, reconociendo que es una situación nacional relacionada al poco valor que se le da a su trabajo, al desprestigio de la carrera, y se puede inferir incluso que no se reconoce esta como una profesión especializada, pues los empleadores le determinan un sueldo básico, pueden contratar sin diferencia a licenciadas y a estudiantes, y no se brindan oportunidades de línea de carrera. El sentir de las docentes es no recibir lo que se merecen, bajo estas condiciones su salud social no puede ser plena. (La Rosa Huamán, 2017, p. 107)

2.2.1.4.5. Licencias médicas

El centro prefiere contar con una docente enferma ejerciendo su labor, a pesar del riesgo que eso pueda implicar, antes que tener una clase desatendida, y menciona que el problema radica en realidad en la organización del centro, pues no prevé que alguna docente de su personal podría caer enferma y ausentarse. A diferencia de otras profesiones, la docente de inicial, efectivamente no puede postergar el trabajo, pues de por medio hay niños pequeños que asisten a clase y que requieren los cuidados y supervisión de una maestra. (La Rosa Huamán, 2017, p.112)

2.2.1.4.6. Políticas de salud y seguridad

La ley peruana de Salud y Seguridad en el trabajo nos indica en el artículo 49 que el empleador tiene como obligaciones lo siguiente:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.

(...) d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador. e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores. (...) g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación: 1. Al momento de la contratación, (...) 2. Durante el desempeño de la labor. 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología. (Ley 29783, 2011. p.17).

Las docentes desconocen sobre el tema y sobre su derecho a exigir que sus empleadores velen por su seguridad y salud laboral. Lo único que pudieron mencionar fue el hecho de contar con seguro de salud, lo cual efectivamente es parte de las exigencias del ministerio de trabajo, pero no es lo único. (La Rosa, 2017, p. 113)

2.2.1.4.7. El contrato de trabajo

Por su parte, Cabanellas (1964) indica que el contrato de trabajo:

Tiene como fin una prestación reiterativa en servicios privados y que recaer en una naturaleza económica, por lo tanto, una de las partes se compromete a dar remuneración, por la prestación de un servicio, supeditado en la dirección de la actividad profesional de otro. (p.161)

Según el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR (LPCL), se dividen en:

a) Contrato de trabajo a plazo indeterminado

Aquel se concibe cuando todos los derechos laborales y aquellos beneficios legales establecidos en la normatividad laboral, siempre y cuando se dé cumplimiento a los

requerimientos especiales señalados en cada norma, para citar un ejemplo, que se dé cumplimiento el periodo de prueba poder acceder a estabilidad laboral. (Phoccohuanca, 2017, p. 17)

b) Contrato de trabajo a plazo determinado o sujeto a modalidad

En estos se aprecia una causa determinada, dependen a una obra determinada y son de carácter temporal por una consideración de la ley. En este caso, la ley precisa la necesidad de que en estos casos sea celebrado de manera expresa, debiéndose estipular expresamente su duración y aquellas causas objetivas que influyen en la contratación, como de las condiciones del vínculo de trabajo, las mismas que deben cumplir con la formalidad de presentarse para el conocimiento y registró ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Phoccohuanca, 2017, p. 17)

c) El contrato por inicio o incremento de actividad

Por su parte Phoccohuanca (2017) señala que:

Esta clase de contratos son celebrados entre un empleador y trabajador en el comienzo de una nueva actividad laboral, siendo comprendido a través del inicio de una actividad en la que se desarrollara una empresa, así en el origen de actividades o el apogeo de las ya abiertas. (18) 2. El contrato por necesidades del mercado En este tipo de contrato lo celebran el empleador y trabajador en aras de cubrir un aumento coyuntural de las necesidades existenciales del mercado, que derivan de los distintos cambios básicos de la demanda del mercado, aun al tratarse de labores ordinarias que complementan la actividad normal y no pudiendo ser realizadas de manera óptima por el personal permanente. Se debe señalar, que la justificación de este contrato no tendrá que ser por el incremento previsible del funcionamiento de la empresa, del mismo modo a circunstancias de

temporada que se derivan de actividades productivas de naturaleza estacional.

(p. 18)

d) El contrato por reconversión empresarial

Este tipo de contrato se origina en base a la sustitución, ampliación o modificación de las tareas desarrolladas en la empresa, y en líneas generales todas variaciones de naturaleza tecnológica tanto en los instrumentos, maquinarias, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y aquellas etapas productivo administrativo. (Phoccohuanca Sosa, 2017, p. 19)

e) Contrato de trabajo a tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial, es aquella actividad laboral subordinada por medio de la cual las partes pactan voluntariamente que la requerida labor que desempeñara el trabajador. Asimismo, se deberá ser menor a la jornada diaria legal, a la semanal, mensual o anual de trabajo exigida en determinado centro laboral. (Phoccohuanca Sosa, 2017, p. 18)

2.2.2. Principios del derecho laboral que protegen al docente que trabaja en una institución educativa privada

Para Ramos (2013) señala que los principios laborales son líneas directrices que orientan la formación de normas, la aplicación de éstas en el ordenamiento jurídico y la forma en que se resolverán los casos no previstos y aparecen para equiparar al trabajador en relación con el empleador y para que éste respete ciertos mínimos establecidos por la norma o en algunos casos prefiera una interpretación o una norma por ser más favorable al trabajador, los principios justifican la existencia de normas tanto al momento de su producción, interpretación, aplicación o sustitución.

2.2.2.1. Principio protector

Llamado también tuitivo, este principio es el que inspira todo el derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de éste hacia aquél. (Ramos, 2013)

2.2.2.1. Principio in dubio pro operario

Conforme a este principio, en las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma. (Ramos, 2013)

2.2.2.1. Principio de la condición más beneficiosa

La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”. Se produce cuando surgen nuevas normas que alteran condiciones laborales, de tal forma que, al momento de aplicarse se hará sin causar menoscabo de los derechos del trabajador que existían anteriormente pues las normas no se piensan con la finalidad de recortar derechos de los trabajadores. (Toyama, 2011, p.71)

2.2.2.1. Principio de continuidad de las relaciones laborales

Se usa “un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes. Desde esta perspectiva, la relación laboral continua en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida por la ley. (Toyama, 2011, p.73)

2.3. Bases filosóficas

En este apartado detallaremos la corriente filosófica que se seguirá en desarrollo de nuestra investigación, es así que optamos por el positivismo jurídico, siendo que esta corriente entiende al derecho como un fenómeno eminentemente normativo, toda vez que como propone la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares; en busca de proteger los derechos laborales que ya se encuentra previstas en la normativa nacional.

2.4. Definiciones de términos básicos

- **Docente particular:** Se denomina docente a todo profesor que trabaja para una institución educativa privada o dictan clases a domicilio del alumno para reforzar materias no aprendidas.

- **Régimen laboral:** Es un sistema de normas que regula derechos, obligaciones, beneficios, principios fundamentales, normas generales: como periodo de prueba, suspensión del contrato de trabajo, entre otras situaciones laborales a un determinado grupo de trabajadores que prestan servicios de carácter especial.

- **Profesionalización:** Es aquel proceso social que permite mejorar las habilidades y capacidades de un sujeto con el objetivo de hacerlo más competitivo en su labor, profesión u oficio.

- **Principio de continuidad en las relaciones laborales:** Desde esta perspectiva, la relación laboral continua en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida por la ley. (Toyama, 2011, p.73)

- **Estabilidad laboral:** es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es

la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido.

- **Contrato de trabajo:** Tiene como fin una prestación reiterativa en servicios privados y que recae en una naturaleza económica, por lo tanto, una de las partes se compromete a dar remuneración, por la prestación de un servicio, supeditado en la dirección de la actividad profesional de otro. (Cabanellas, 1964, p.161)

- **Contrato modal:** Son aquellos trabajos que pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar u obra que se va a ejecutar.

- **Contrato de trabajo a plazo indeterminado:** es aquel que tiene fecha de inicio, pero no especifica una fecha de terminación, de modo que se presume que, teóricamente, el contrato finalizaría cuando el trabajador se encontrará en condiciones de jubilarse.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis General

Si, se creara un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares; entonces, se logrará garantizar sus derechos laborales y se contribuirá a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho-2020

2.5.2. Hipótesis específicas

- El estado actual de las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público.

- El actual régimen laboral de los profesores de instituciones educativas privadas no cumple con garantizar los derechos laborales; por lo tanto, no advierte un carácter especial en los servicios que presta el docente.

- En el régimen laboral de los docentes particulares no se encuentra protegido el principio de continuidad en el empleo, pues estos se vulneran tras la contratación de los docentes bajo contratos modales.

- Los resultados a generarse tras la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares son: la mejora de sus derechos laborales, la contribución a la continuidad de la profesionalización y especialización de los docentes particulares y la prevalencia del principio de continuidad en el empleo.

2.5.3. Variables

Las variables que se han utilizado en el proceso de investigación son las siguientes:

- **Variable Independiente:** Creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares.

- **Variable dependiente N° 1:** La garantía de sus derechos laborales.

- **Variable dependiente N° 2:** La contribución a la profesionalización y especialización de la labor docente.

2.6. Operacionalización de las variables

| HIPOTESIS | VARIABLES | DEFINICION | | DIMENSIÓN | INSTR. Y UNIDAD DE ANALISIS | |
|--|---|---|--|--|--|--|
| | | Conceptual | Operacional | | | |
| Si, se creara un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares; entonces, se logrará garantizar sus derechos laborales y se contribuirá a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho-2020 | Variable Independiente: Creación de un régimen laboral especial para los docentes de instituciones educativas particulares. | Un régimen laboral es un sistema de normas que regula derechos, obligaciones, beneficios, principios fundamentales, normas generales: como periodo de prueba, suspensión del contrato de trabajo, entre otras situaciones laborales a un determinado grupo de trabajadores que prestan servicios de carácter especial | Se medirá con un cuestionario que determinara la procedencia de la creación de un régimen laboral especial de los docentes particulares. | Condiciones laborales | Cuestionario de encuesta a ser aplicado a los abogados colegiados y habilitados del Colegio de abogados de Huaura. | |
| | | | | Factores que influyen para la creación de un régimen laboral especial de los docentes particulares | | |
| | | | | Consecuencias a generarse tras la creación del régimen laboral especial de los docentes particulares | | |
| | Dependiente N° 1: La garantía de sus derechos laborales | Es toda protección y amparo que se le da a los derechos de los trabajadores y las obligaciones que tiene el empleador en la relación laboral. | Se medirá con un cuestionario el nivel de protección de los derechos laborales de los docentes particulares. | Jornada laboral y descanso | | Cuestionario de encuesta a ser aplicado a los docentes de instituciones educativas particulares. |
| | | | | Condiciones materiales | | |
| | | | | Condiciones sociales | | |
| Dependiente N° 1: La contribución a la profesionalización y especialización de la labor docente | Es aquel proceso social que permite mejorar las habilidades y capacidades de un sujeto con el objetivo de hacerlo más competitivo en su labor, profesión u oficio | Se medirá con un cuestionario que fijara el grado de profesionalización y especialización de la labor docente | Condiciones de salud | | | |
| | | | Beneficios sociales | | | |
| | | | Profesionalización | | | |
| | | | Especialización | | | |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación.

Conforme a los mejores especialistas en metodología, como Valderrama (2018) y Pacori y Pacori (2019) se debe diferenciar a la investigación básica que busca la producción de singulares conocimientos y la investigación aplicada donde se realiza una aplicación de los conocimientos teóricos para la modificación de la realidad.

Así nuestra investigación es de tipo aplicado o práctica, porque el problema o fenómeno a investigar se encuentra latente en la realidad, pues está referido a las condiciones laborales de los docentes que trabajan en instituciones educativas privadas.

3.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de la investigación será en el nivel explicativo porque no solo describe el problema o fenómeno observado, sino que se basa en el porqué y el para qué, de un fenómeno, en nuestro caso referido a las condiciones laborales de los docentes que trabajan en instituciones educativas privadas.

3.1.3. Diseño de investigación.

El diseño escogido será no experimental pues se realizará ningún tipo de experimento con la unidad de análisis ni con las variables y de corte transversal porque los datos se recolectaron en un único momento, su propósito es describir la variable y las dimensiones de cada una de ellas respecto a la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares como variable independiente y como variables dependientes garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente.

3.1.4. Enfoque de investigación.

Cuantitativa: A través de la aplicación de encuestas a las unidades de análisis bajo estudio se permitirá identificar si al regular un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares este permitirá garantizar sus derechos laborales y contribuirá a la profesionalización y especialización de la labor docente.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La aplicación de los métodos y técnicas de investigación señalada, y otros que serán agregados en el transcurrir de la investigación, nos permitirán recopilar la información necesaria para los efectos de contrastar la hipótesis planteada. Y, siendo así, por la naturaleza del estudio y los efectos de la propuesta a formular, la población estará conformada por la suma total de Abogados litigantes hábiles adscritos al Ilustre Colegio de Abogados de Huaura, que según las últimas elecciones sumaron 823 votantes.

Por otro lado, se tuvo como unidad de análisis a los docentes de instituciones educativas particulares, teniendo como población la cantidad total de ese tipo de docentes en la ciudad de Huacho.

3.2.2. Muestra

La muestra estará conformada por el porcentaje estadístico necesario que permita establecer una visión especial de la problemática planteada. De tal forma que el tamaño de la muestra será calculado teniendo en cuenta la población de los encuestados (mujeres y varones en edad de trabajar), para lo cual se tendrá en cuenta la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{p \times q \times Z^2 \times N}{Z^2 \times p \times q + e^2 (N - 1)}$$

Leyenda:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

P y q = desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5. (Valor estándar = 0.5)

Z = valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivalente a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

Muestra de la Ira Unidad de Análisis:

$$N1 = \frac{0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 823}{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 + (0.01)^2 (823-1)}$$

$$N1 = 86.10$$

NI = el tamaño de muestra poblacional es de 86 abogados.

La muestra de nuestra segunda unidad de análisis serán los docentes de instituciones educativas particulares, se identificación mediante el muestreo por conveniencia y teniendo en cuenta la accesibilidad a dicha unidad de análisis se tuvo como muestra a 30 docentes de las diferentes instituciones educativas particulares de la ciudad de Huacho.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Respecto a este apartado, para obtener los resultados de la investigación se emplearán:

- Fichaje: Técnica que nos permitió recopilar, seleccionar y sistematizar la información teórica, normativa y jurisprudencial

- Encuesta: Esta técnica nos permitió acceder a nuestras unidades de unidad de análisis.

En base a las técnicas que se utilizaron se identifican los siguientes instrumentos que se debieron estructurar:

- Fichas: Estas nos ayudó en la tarea de recolección selección y sistematización de la información teórica, normativa y jurisprudencial.

- Cuestionario de encuesta: Este instrumento nos permitió medir nuestras variables de investigación, por ello se construirán dos encuestas teniendo en cuenta nuestras variables de investigación.

3.4. Técnicas para el procesamiento de información

La información teórica y legal fue utilizando el programa Word de Microsoft Office y procesar de la información obtenida de la aplicación de nuestra encuesta utilizamos las técnicas de la estadística básica, tales como las tablas, y figuras, para lo cual utilizamos el programa de Excel de Microsoft Office.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

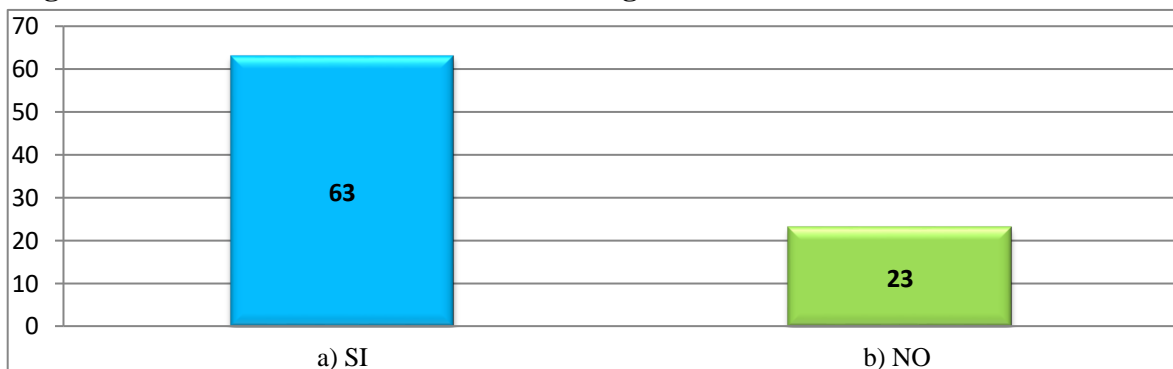
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ABOGADOS

Tabla 1. Reconocimiento constitucional del goce efectivo de derechos laborales.

| Pregunta 1 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------|------------|-------------|
| A su criterio ¿Nuestra constitución Política reconoce el goce efectivo de todos los derechos laborales, tales como del derecho a una remuneración digna, descanso vacacional remunerado, gratificaciones, CTS y otros a todos los trabajadores sin importar su condición? | a) SI | 63 | 73% |
| | b) NO | 23 | 27% |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura 1. Reconocimiento constitucional del goce efectivo de derechos laborales



Nota: Elaboración propia

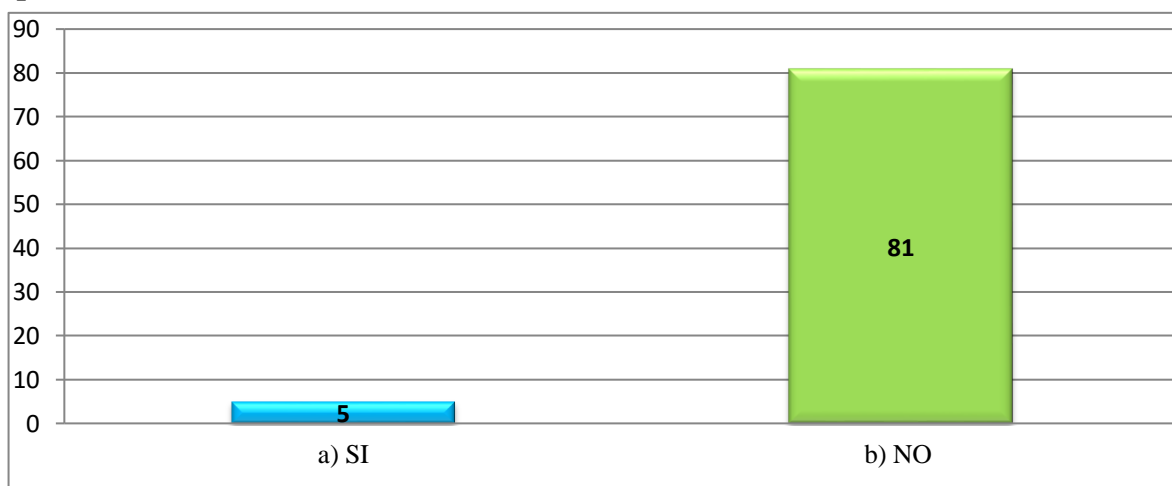
Interpretación: Respecto a si en nuestra constitución Política reconoce el goce efectivo de todos los derechos laborales, tales como del derecho a una remuneración digna, descanso vacacional remunerado, gratificaciones, CTS y otros a todos los trabajadores sin importar su condición, se ha obtenido que un 73% de abogados encuestados señalo que nuestra Constitución Política SI reconoce el goce efectivo de todos los derechos laborales a todos los trabajadores sin importar su condición y el 27% de abogados encuestados señalo que nuestra Constitución Política NO reconoce el goce efectivo de todos los derechos laborales a todos los trabajadores sin importar su condición.

Tabla 2. Reconocimiento normativo de un régimen laboral a los docentes del sector privado.

| Pregunta 2 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------|------------|-------------|
| Según sus conocimientos ¿Dentro del marco normativa nacional existe un régimen laboral que proteja a los docentes que laboran en el sector privado? | a) SI | 5 | 6% |
| | b) NO | 81 | 94% |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura 2. Reconocimiento normativo de un régimen laboral a los docentes del sector privado.



Nota: Elaboración propia

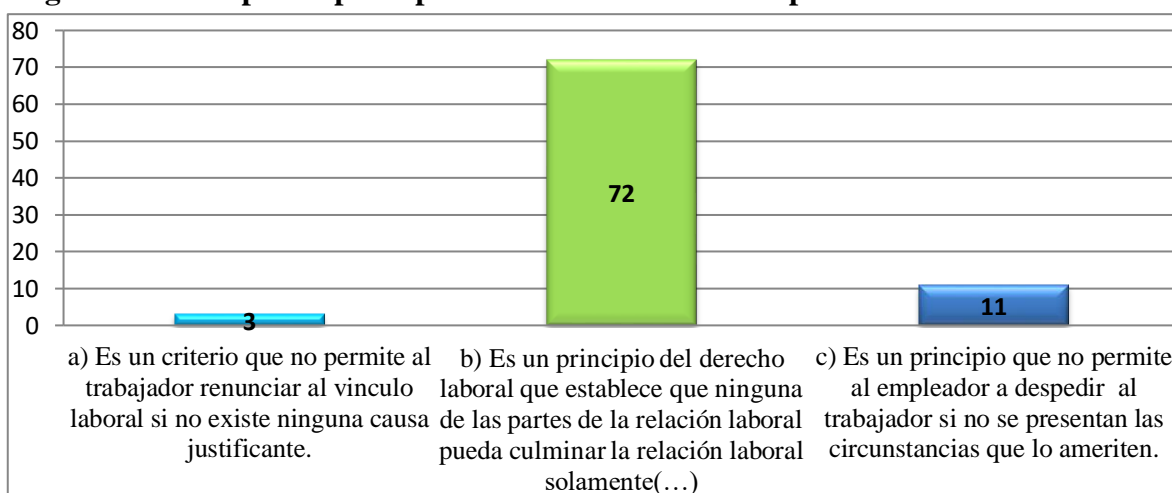
Interpretación: Respecto a si dentro del marco normativa nacional existe un régimen laboral que proteja a los docentes que laboran en el sector privado, se ha obtenido que un 6% de abogados encuestados señalo que dentro del marco normativa nacional SI existe un régimen laboral que proteja a los docentes que laboran en el sector privado y el 94% de abogados encuestados señalo que dentro del marco normativa nacional NO existe un régimen laboral que proteja a los docentes que laboran en el sector privado.

Tabla 3. Concepto de principio de continuidad en el empleo.

| Pregunta 3 | Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---|------------|-------------|
| Según sus conocimientos ¿En qué consiste el principio de continuidad en el empleo? | a) Es un criterio que no permite al trabajador renunciar al vínculo laboral si no existe ninguna causa justificante. | 3 | 3% |
| | b) Es un principio del derecho laboral que establece que ninguna de las partes de la relación laboral pueda culminar la relación laboral de forma arbitraria, sino solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes. | 72 | 84% |
| | c) Es un principio que no permite al empleador a despedir al trabajador si no se presentan las circunstancias que lo ameriten. | 11 | 13% |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura 3. Concepto de principio de continuidad en el empleo



Nota: Elaboración propia

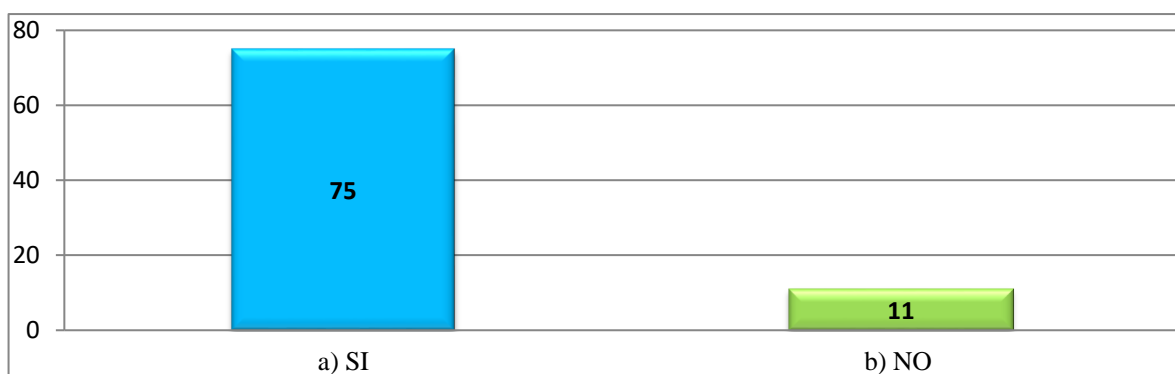
Interpretación: Respecto a la firmeza de la amonestación en los padres de los adolescentes infractores, se ha obtenido que un 3% de abogados encuestados señala que es un criterio que no permite al trabajador renunciar al vínculo laboral si no existe ninguna causa justificante, un 84% de abogados encuestados señala que es un principio del derecho laboral que establece que ninguna de las partes de la relación laboral pueda culminar la relación laboral de forma arbitraria, sino solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes y un 13% de abogados encuestados señala que es un principio que no permite al empleador a despedir al trabajador si no se presentan las circunstancias que lo ameriten.

Tabla 4. Condiciones laborales de los docentes de instituciones educativas privadas

| Pregunta 4 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------|------------|-------------|
| Para usted, ¿Actualmente las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público? | a) SI | 75 | 87% |
| | b) NO | 11 | 13% |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura 4. Condiciones laborales de los docentes de instituciones educativas privadas.



Nota: Elaboración propia

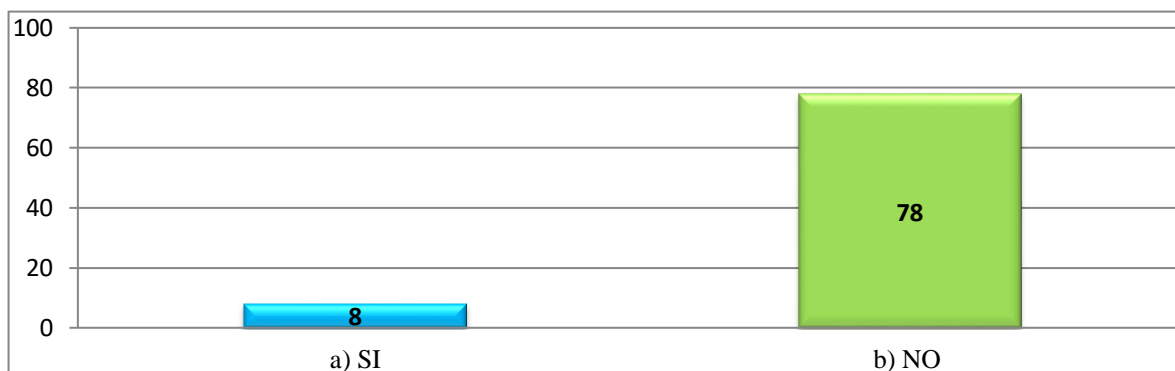
Interpretación: Respecto a si actualmente las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público, se ha obtenido que un 87% de abogados encuestados señalo que SI son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público y el 13% de abogados encuestados señalo que NO son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público

Tabla 5. Derechos laborales de docentes de instituciones educativas privadas

| Pregunta 5 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------|------------|-------------|
| A su criterio ¿Las diferentes modalidades laborales y/o contractuales permiten que los docentes de instituciones educativas privadas disfruten de sus derechos laborales; sin advertir el carácter especial en los servicios que presta el docente? | a) SI | 8 | 9% |
| | b) NO | 78 | 91% |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura 5. Derechos laborales de docentes de instituciones educativas privadas.



Nota: Elaboración propia

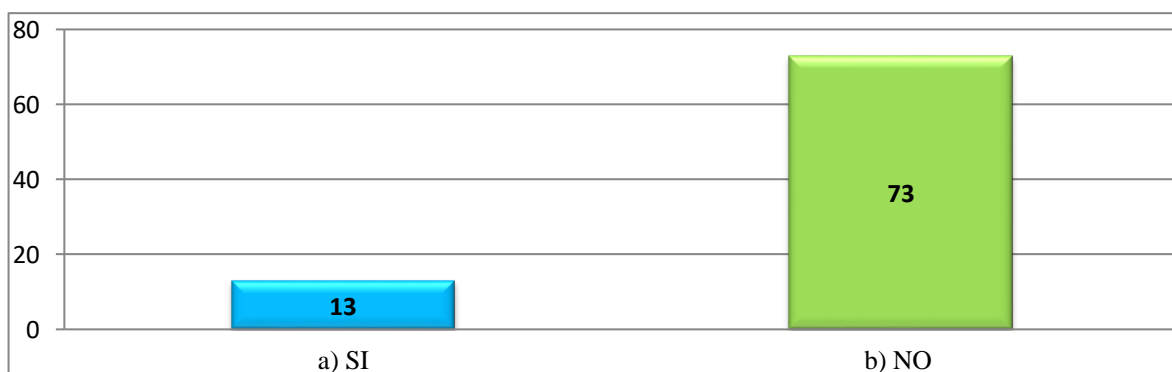
Interpretación: Respecto a si las diferentes modalidades laborales y/o contractuales permiten que los docentes de instituciones educativas privadas disfruten de sus derechos laborales; sin advertir el carácter especial en los servicios que presta el docente, se ha obtenido que un 9% de abogados encuestados señalo que las diferentes modalidades laborales y/o contractuales SI permiten que los docentes de instituciones educativas privadas disfruten de sus derechos laborales y el 91% de abogados encuestados señalo que las diferentes modalidades laborales y/o contractuales NO permiten que los docentes de instituciones educativas privadas disfruten de sus derechos laborales.

Tabla 6. Principio de continuidad de los docentes de instituciones educativas privadas

| Pregunta 6 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-----------|------------|-------------|
| Para usted ¿Las diferentes modalidades laborales y/o contractuales a los que están sujetos los docentes particulares se encuentra protegidos por el principio de continuidad en el empleo, pues estos se vulneran tras la contratación de los docentes bajo contratos modales? | a) SI | 13 | 15% |
| | b) NO | 73 | 85% |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura 6. Principio de continuidad de los docentes de instituciones educativas privadas.



Nota: Elaboración propia

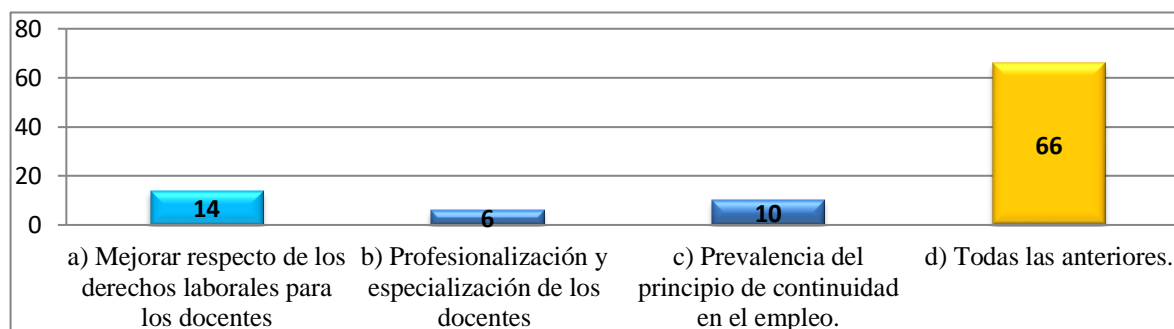
Interpretación: Respecto a si las diferentes modalidades laborales y/o contractuales a los que están sujetos los docentes particulares se encuentra protegidos por el principio de continuidad en el empleo, pues estos se vulneran tras la contratación de los docentes bajo contratos modales, se ha obtenido que un 15% de abogados encuestados señalo las diferentes modalidades laborales y/o contractuales a los que están sujetos los docentes particulares se encuentra protegidos por el principio de continuidad en el empleo y el 85% de abogados encuestados señalo que las diferentes modalidades laborales y/o contractuales NO permiten que los docentes de instituciones educativas privadas disfruten de sus derechos laborales.

Tabla 7. Efectos de la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares.

| Pregunta 7 | Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---|------------|-------------|
| Para usted, ¿Cuáles serían los efectos de la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares? | a) Mejorar respecto de los derechos laborales para los docentes | 14 | 15% |
| | b)) Profesionalización y especialización de los docentes | 6 | 6% |
| | c) Prevalencia del principio de continuidad en el empleo. | 10 | 10% |
| | d) Todas las anteriores. | 66 | 69% |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura 7. Efectos de la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares



Nota: Elaboración propia

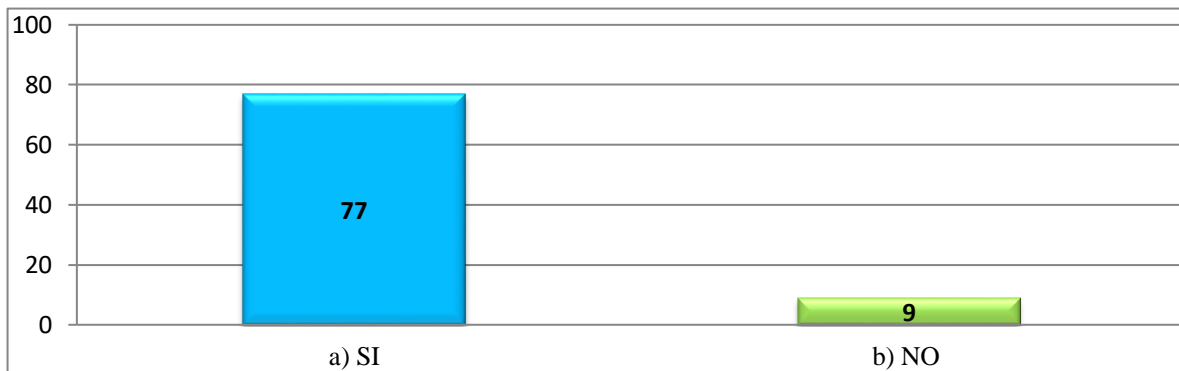
Interpretación: Sobre la efectos de la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares, se ha obtenido que un 15% de abogados encuestados señalo que sería mejorar respecto de los derechos laborales para los docentes, , un 6% de abogados encuestados señalo que sería la profesionalización y especialización de los docentes, un 10% de abogados encuestados señalo que sería la prevalencia del principio de continuidad en el empleo y un 69% de abogados encuestados señalo que serían todas las anteriores.

Tabla 8. Propuesta de investigación

| Pregunta 8 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------|------------|-------------|
| Nuestra propuesta de investigación es la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares para garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente, ¿considera viable nuestra propuesta? | a) SI | 77 | 90% |
| | b) NO | 9 | 10% |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura 8. Propuesta de investigación.



Nota: Elaboración propia

Interpretación: Respecto a la viabilidad de nuestra propuesta de investigación es la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares para garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente, se ha obtenido que un 90% de abogados encuestados señalo SI es viable nuestra propuesta de investigación que es la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares y un 10% de abogados encuestados señalo NO es viable nuestra propuesta de investigación que es la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares.

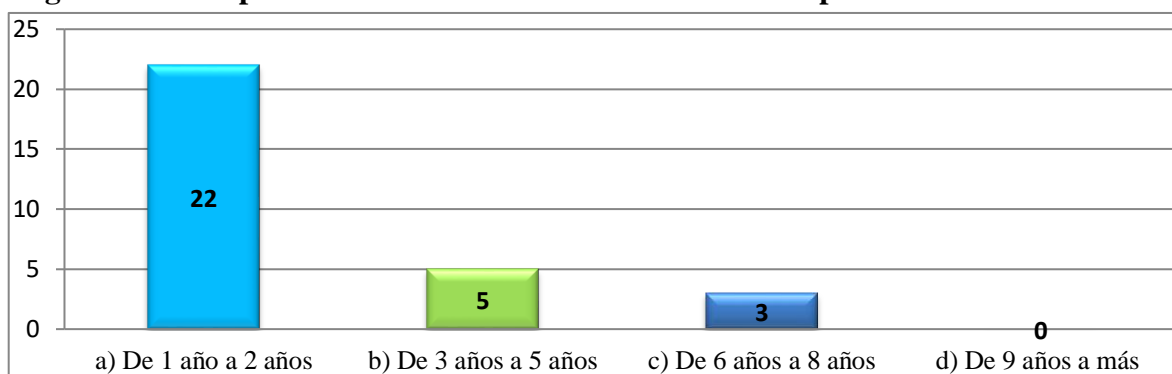
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES

Tabla - 1. Tiempo de labores en una institución educativa particular.

| Pregunta 1 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-----------------------|-------------------|-------------------|
| ¿Hace cuánto tiempo labora o ha laborado en una institución educativa particular? | a) De 1 año a 2 años | 22 | 73% |
| | b) De 3 años a 5 años | 5 | 17% |
| | c) De 6 años a 8 años | 3 | 10% |
| | d) De 9 años a más | 0 | 0% |
| TOTAL | | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura - 1. Tiempo de labores en una institución educativa particular.



Nota: Elaboración propia

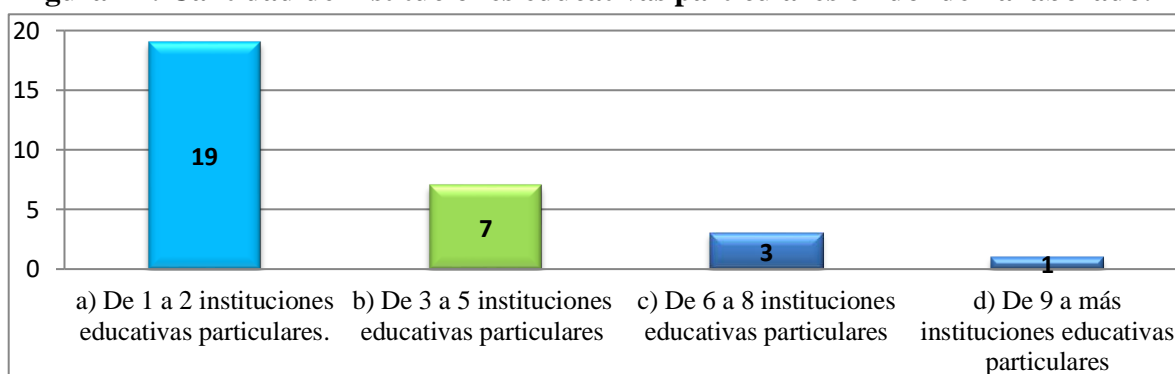
Interpretación: Respecto tiempo de labores en una institución educativa particular, se ha obtenido que un 73% de docentes encuestados señalaron que de 1 año a 2 años, un 17% de docentes encuestados señalaron que de 3 años a 5 años, un 10% de docentes encuestados señalaron que de 6 años a 8 años y un 0% de docentes encuestados señalaron que de 9 años a más.

Tabla - 2. Cantidad de instituciones educativas particulares en donde ha laborado.

| Pregunta 2 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---|------------|-------------|
| ¿En cuántas instituciones educativas particulares ha laborado en los últimos 2 años? | a) De 1 a 2 instituciones educativas particulares. | 22 | 64% |
| | b) De 3 a 5 instituciones educativas particulares | 5 | 23% |
| | c) De 6 a 8 instituciones educativas particulares | 3 | 10% |
| | d) De 9 a más instituciones educativas particulares | 0 | 3% |
| TOTAL | | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura - 2. Cantidad de instituciones educativas particulares en donde ha laborado.



Nota: Elaboración propia

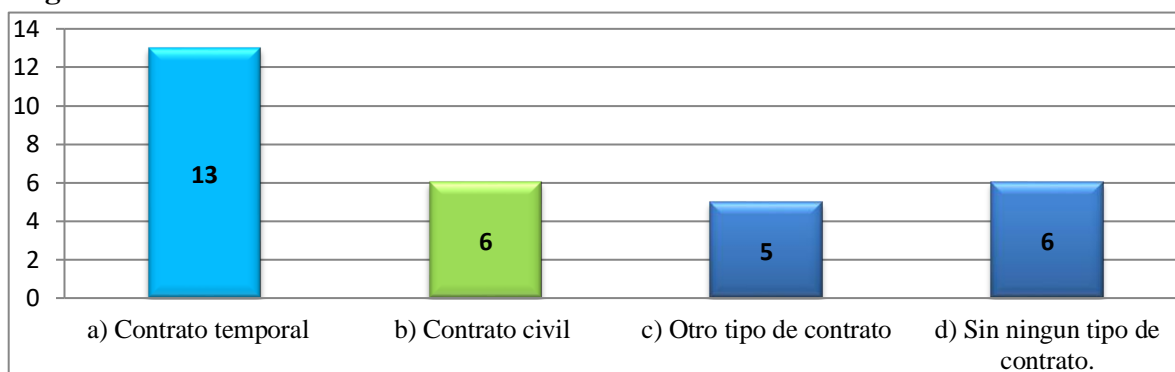
Interpretación: Respecto a la cantidad de instituciones educativas particulares ha laborado en los últimos 2 años, se ha obtenido que un 64% de docentes encuestados señalo que ha laborado en 1 a 2 instituciones educativas particulares, un 23% de docentes encuestados señalo que ha laborado en 3 a 5 instituciones educativas particulares, un 10% de docentes encuestados señalo que ha laborado en 6 a 8 instituciones educativas particulares, un 3% de docentes encuestados señalo que ha laborado en 9 a más instituciones educativas particulares.

Tabla - 3. Modalidad laboral o contractual.

| Pregunta 3 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---------------------------------|------------|-------------|
| ¿Bajo qué modalidad laboral o contractual se encuentra laborando o ha laborado en una institución educativa particular? | a) Contrato temporal | 13 | 43% |
| | b) Contrato civil | 6 | 20% |
| | c) Otro tipo de contrato | 5 | 17% |
| | d) Sin ningun tipo de contrato. | 6 | 20% |
| TOTAL | | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura - 3. Modalidad laboral o contractual.



Nota: Elaboración propia

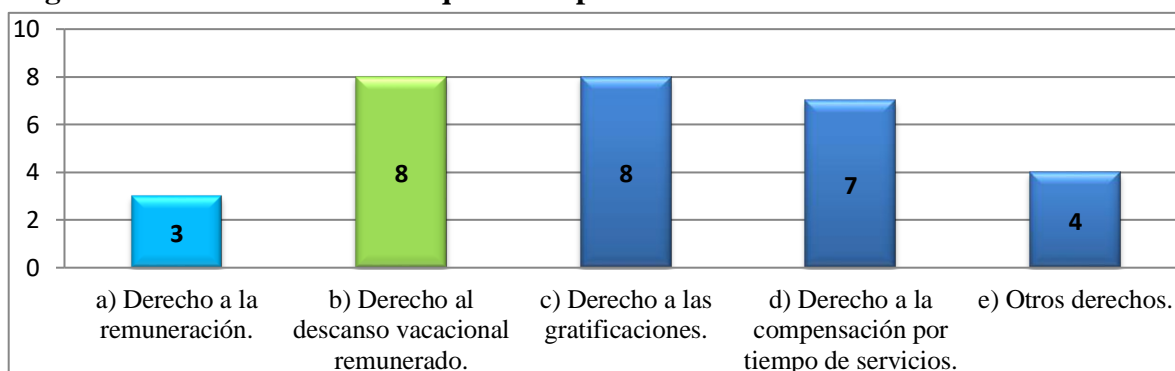
Interpretación: Respecto a la modalidad laboral o contractual en la que se encuentra laborando o ha laborado en una institución educativa particular, se ha obtenido que un 43% de docentes encuestados señalo que fue bajo un contrato temporal, un 20% de docentes encuestados señalo que fue bajo un contrato civil, un 17% de docentes encuestados señalo que fue bajo otro tipo de contrato y un 20% de docentes encuestados señalo que fue bajo ningun tipo de contrato.

Tabla - 4. Derechos laborales que no ha podido efectivizar.

| Pregunta 4 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---|------------|-------------|
| ¿Cuál de los siguientes derechos laborales considera que no ha podido efectivizar cuando laboró en una institución educativa particular? | a) Derecho a la remuneración. | 3 | 10% |
| | b) Derecho al descanso vacacional remunerado. | 8 | 27% |
| | c) Derecho a las gratificaciones. | 8 | 27% |
| | d) Derecho a la compensación por tiempo de servicios. | 7 | 23% |
| | e) Otros derechos. | 4 | 13% |
| TOTAL | | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura - 4. Derechos laborales que no ha podido efectivizar .



Nota: Elaboración propia

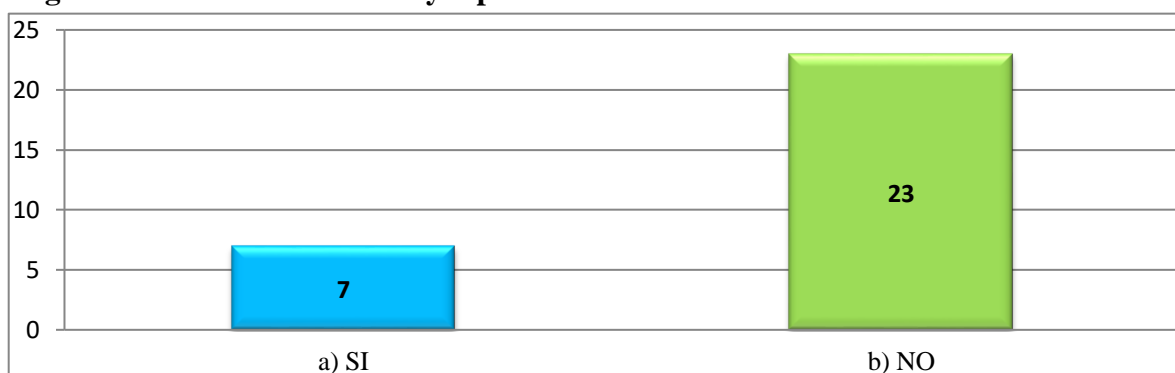
Interpretación: Respecto a los derechos laborales que no ha podido efectivizar cuando laboró en una institución educativa particular, se ha obtenido que un 10% de docentes encuestados señalo que es su derecho a la remuneración, un 27% de docentes encuestados señalo que es su derecho al descanso vacacional remunerado, un 27% de docentes encuestados señalo que es su derecho a las gratificaciones, un 23% de docentes encuestados señalo que es su derecho a la compensación por tiempo de servicios y un 13% de docentes encuestados señalo que es son otros derechos.

Tabla - 5. Profesionalización y especialización del docente.

| Pregunta 5 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-----------|------------|-------------|
| ¿Ha logrado profesionalizarse y especializarse para el desarrollo de su labor docente? | a) SI. | | 23% |
| | b) NO. | | 77% |
| TOTAL | | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura - 5. Profesionalización y especialización del docente .



Nota: Elaboración propia

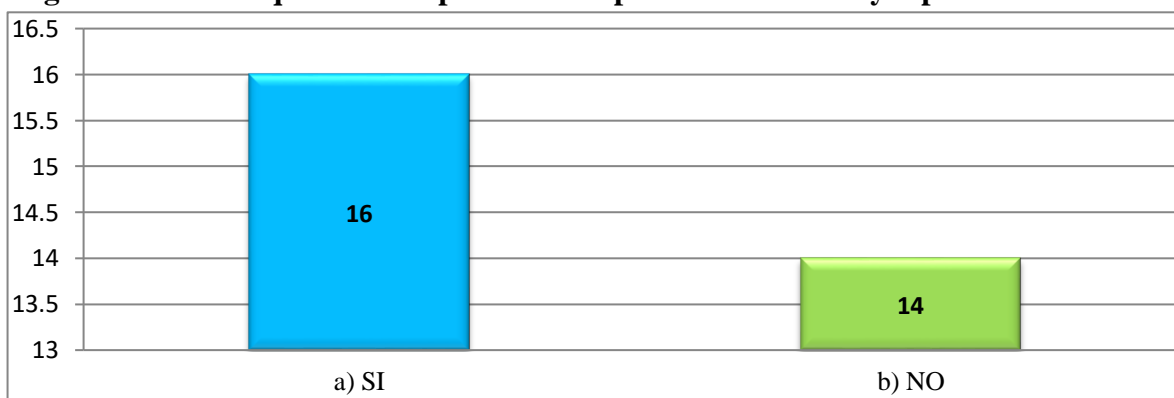
Interpretación: Respecto a la profesionalización y especialización para el desarrollo de su labor docente, se ha obtenido que un 23% de docentes encuestados señalo que SI ha logrado profesionalizarse y especializarse para el desarrollo de su labor docente y un 77% de docentes encuestados señalo que NO ha logrado profesionalizarse y especializarse para el desarrollo de su labor docente

Tabla - 6. Factor que no le ha permitido la profesionalización y especialización.

| Pregunta 6 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-----------|------------|-------------|
| A su criterio ¿La falta de condiciones laborales adecuadas es un factor que no le ha permitido profesionalizarse y especializarse para su labor docente? | a) SI | 16 | 53% |
| | b) NO | 14 | 47% |
| TOTAL | | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura - 6. Factor que no le ha permitido la profesionalización y especialización.



Nota: Elaboración propia

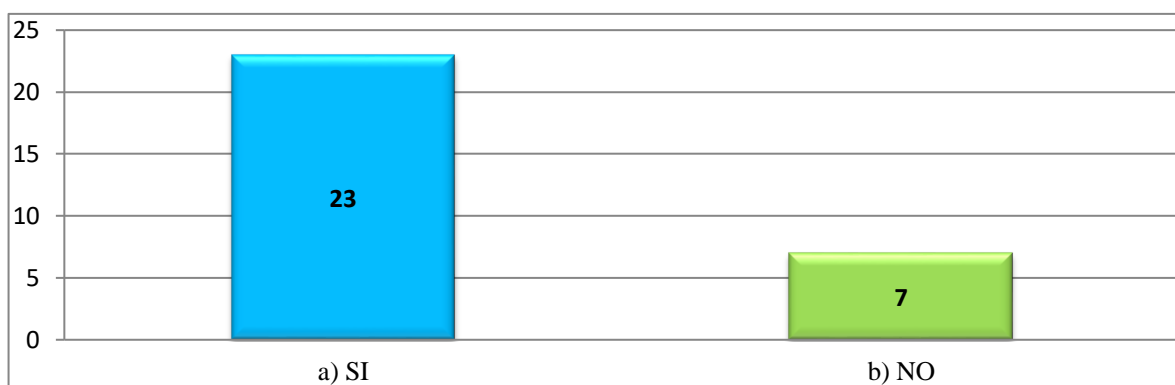
Interpretación: Respecto a si la falta de condiciones laborales adecuadas es un factor que no le ha permitido profesionalizarse y especializarse para su labor docente, se ha obtenido que un 53% de docentes encuestados señalaron que la falta de condiciones laborales adecuadas SI es un factor que no le ha permitido profesionalizarse y especializarse para su labor docente y un 47% de docentes encuestados señalaron que la falta de condiciones laborales adecuadas NO es un factor que no le ha permitido profesionalizarse y especializarse para su labor docente.

Tabla - 7. Efectos sobre los derechos laborales, la profesionalización y especialización

| Pregunta 7 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-----------|------------|-------------|
| A su criterio ¿Si se creará un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares, se protegerían mejor sus derechos laborales para los docentes y que usted pueda profesionalizarse y especialización? | a) SI | 23 | 77% |
| | b) NO | 7 | 23% |
| TOTAL | | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura - 7. Efectos sobre los derechos laborales, la profesionalización y especialización.



Nota: Elaboración propia

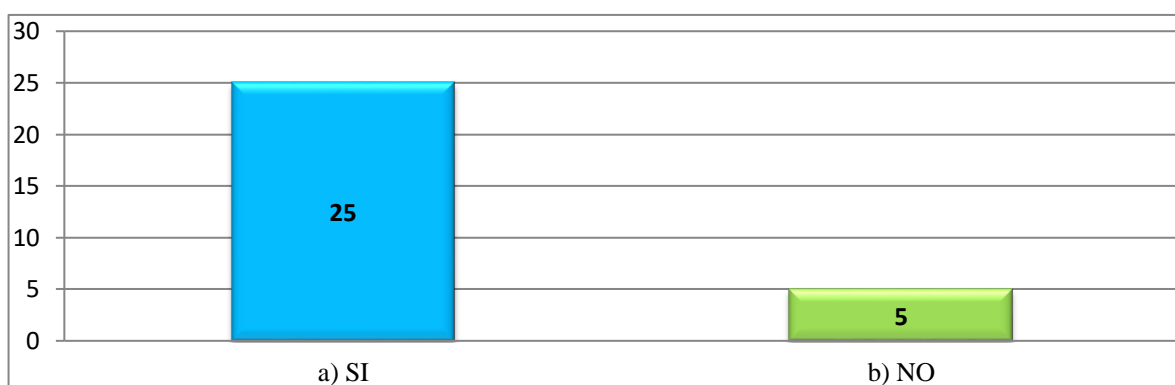
Interpretación: Respecto a si con la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares, protegerán los derechos laborales para los docentes y que puedan profesionalizarse y especializarse, se ha obtenido que un 77% de docentes encuestados señalo que SI se protegerían mejor los derechos laborales para los docentes y que puedan profesionalizarse y especializarse y un 23% de docentes encuestados señalo que NO se protegerían mejor los derechos laborales para los docentes y que puedan profesionalizarse y especializarse.

Tabla - 8. Viabilidad de la propuesta de investigación

| Pregunta 8 | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------|------------|-------------|
| Nuestra propuesta de investigación es la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares para garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente, ¿considera viable nuestra propuesta? | a) SI | 19 | 63% |
| | b) NO | 11 | 37% |
| TOTAL | | 30 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicado vía Google forms en setiembre de 2022

Figura - 8. Viabilidad de la propuesta de investigación.



Nota: Elaboración propia

Interpretación: Respecto a la viabilidad de nuestra propuesta de investigación que consiste en la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares para garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente, se ha obtenido que un 83% de docentes encuestados señalo que SI es viable de nuestra investigación y un 17% de docentes encuestados señalo que NO es viable de nuestra investigación.

4.2. Contrastación de hipótesis

En la presente investigación se han formulado hipótesis de investigación general y específicos, las cuales procederemos a verificar si se han contrastado con los resultados obtenidos.

Nuestra hipótesis general se ha formulado en los siguientes términos: "*Si, se creara un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares; entonces, se logrará garantizar sus derechos laborales y se contribuirá a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho-2020*", la cual se corrobora con los siguientes resultados:

- Un 63% de docentes encuestados señalo que con la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares, SI se protegerán sus derechos laborales para los docentes y que puedan profesionalizarse y especializarse.
- Un 90% de abogados encuestados señalo que SI es viable nuestra propuesta de investigación que consiste en la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares.
- Un 77% de docentes encuestados señalo que con la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares SI protegerán los derechos laborales para los docentes y que puedan profesionalizarse y especializarse.
- Un 83% de docentes encuestados señalo que SI es viable nuestra propuesta de investigación que consiste en la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares.

Nuestra primera hipótesis específica se ha formulado en los siguientes términos: *“El estado actual de las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público”* la cual se corrobora con los siguientes resultados:

- Un 87% de abogados encuestados señalo que actualmente las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada SI son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público, SI son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público

Nuestra segunda hipótesis específica se ha formulado en los siguientes términos: *“El actual régimen laboral de los profesores de instituciones educativas privadas no cumple con garantizar los derechos laborales; por lo tanto, no advierte un carácter especial en los servicios que presta el docente”*, la cual se corrobora con los siguientes resultados:

- 91% de abogados encuestados señalo que las diferentes modalidades laborales y/o contractuales NO permiten que los docentes de instituciones educativas privadas disfruten de sus derechos laborales; sin advertir el carácter especial en los servicios que presta el docente.

Nuestra tercera hipótesis específica se ha formulado en los siguientes términos: *“En el régimen laboral de los docentes particulares no se encuentra protegido el principio de continuidad en el empleo, pues estos se vulneran tras la contratación de los docentes bajo contratos modales”*, la cual se corrobora con los siguientes resultados:

- El 85% de abogados encuestados señalo que si las diferentes modalidades laborales y/o contractuales a los que están sujetos los docentes particulares se

encuentra protegidos por el principio de continuidad en el empleo, pues estos se vulneran tras la contratación de los docentes bajo contratos modales.

Nuestra cuarto hipótesis específica se ha formulado en los siguientes términos: *“Los resultados a generarse tras la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares son: la mejora de sus derechos laborales, la contribución a la continuidad de la profesionalización y especialización de los docentes particulares y la prevalencia del principio de continuidad en el empleo”*, la cual se corrobora con los siguientes resultados:

- El 69% de abogados encuestados señalo los efectos de la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares serían mejorar respecto de los derechos laborales para los docentes, profesionalización y especialización de los docentes y la prevalencia del principio de continuidad en el empleo
- El 53% de docentes encuestados señalo que la falta de condiciones laborales adecuadas SI es un factor que no le ha permitido profesionalizarse y especializarse para su labor docente.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Una vez expuesta los resultados a los cuales se han arribado y realizada la contrastación de nuestras hipótesis, en este apartado realizaremos un debate o contraste de lo obtenido en nuestra investigación con los resultados de las investigaciones consideradas como antecedentes, expuestos en el capítulo II del presente informe.

Respecto a las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada, se ha obtenido que un 87% de abogados encuestados señalo que actualmente las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada SI son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público, lo que se condice con lo obtenido por **Zamora (2016)** quien concluye que:

Los profesores durante el desempeño de su labor (...) es mal remunerado, a tener acceso a servicios de salud, pero a un servicio que no se corresponde con sus necesidades médicas, los profesores desconocen en su mayoría que aspectos de su profesión le ponen en riesgo laboral; por tanto, situaciones como estas ratifican que este sector expone su bienestar físico y mental mientras se desempeña. (p. 129)

Asimismo, se condice con lo obtenido por **La Rosa (2017)** quien concluye que:

Hay ciertas condiciones laborales, características del trabajo como docentes del nivel educativo inicial, (...). En relación al tiempo de trabajo y descanso, no se respeta la jornada escolar, y los docentes deben realizar actividades extracurriculares fuera de los días de trabajo y cumpliendo horas extras que no son remuneradas (p.119)

Por otro lado, se condice con lo obtenido por **Patazca (2016)** quien concluye que:

Existen diferencias significativas de la satisfacción laboral entre los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur y también, existen diferencias significativas de la satisfacción en las Condiciones Laborales de los docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur. (p. 38)

Respecto a si la falta de condiciones laborales adecuadas es un factor que no le ha permitido profesionalizarse y especializarse para su labor docente, se ha obtenido que un 53% de docentes encuestados señalo que la falta de condiciones laborales adecuadas SI es un factor que no le ha permitido profesionalizarse y especializarse para su labor docente, lo que se condice con lo obtenido por **Arratia (2010)** quien concluye que:

(...) tener buenas condiciones de trabajo implica que automáticamente exista un buen desempeño docente, ya que hay muchas variables, como su formación inicial, la formación continua, entre otras, que también determinan el desempeño. (p.63)

Respecto a si las diferentes modalidades laborales y/o contractuales a los que están sujetos los docentes particulares se encuentra protegidos por el principio de continuidad en el empleo, pues estos se vulneran tras la contratación de los docentes bajo contratos modales, se ha obtenido que un 85% de abogados encuestados señalo que las diferentes modalidades laborales y/o contractuales NO permiten que los docentes de instituciones educativas privadas disfruten de sus derechos laborales, lo que se condice con lo obtenido por **Valdeiglesias (2018)** quien concluye que

En el caso de los docentes de instituciones educativas privadas, se evidencia la vulneración del principio constitucional de continuidad en el empleo, en razón de que este tipo de trabajadores cuentan indebidamente con contratos

modales a plazo determinado, sin considerar el carácter permanente de sus funciones (...) (p. 69)

Asimismo, se condice con lo obtenido por **Phoccohuanca (2017)** quien concluye que:

Se ha comprendido que la separación docente vulnera el Derecho de Estabilidad Laboral dado que la misma se encuentra en completo dominio del empleador, [...] cabe señalar que la separación del ejercicio de la docencia al superarse el plazo formal para la Estabilidad Laboral de Salida, vulnera el Principio de Continuidad Laboral, aunado a ello, la separación docente es una medida que debe encontrarse motivada por falta grave. (p. 89)

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.2. Conclusiones

Culminada la exposición de los resultados teóricos-estadísticos de nuestra investigación y después de haber realizado la prueba de nuestras hipótesis, procederemos a exponer las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que con la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares se logrará garantizar sus derechos laborales, tales como el derecho a la remuneración, derecho al descanso vacacional remunerado, derecho a las gratificaciones, derecho a la compensación por tiempo de servicios, asimismo, se contribuirá a la profesionalización y especialización de la labor docente debido a que los docentes que laboran instituciones educativas particulares por las condiciones laborales en las que se encuentra no logran profesionalizarse y especializarse a efectos de mejorar sus desempeños y labores.
2. Se concluye que el estado actual de las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público, ello debido a que a la falta de un régimen laboral especial son contratados bajo contratos modales, mayormente temporales, lo que ocasiona que no tengan condiciones laborales adecuadas, relacionadas a la jornada laboral, carga laboral, seguridad y salud en el trabajo y capacitación.
3. Se concluye que el actual régimen laboral de los profesores de instituciones educativas privadas no cumple con garantizar los derechos laborales; por lo tanto, no advierte un carácter especial en los servicios que presta el docente, ello debido a que derechos dicho sostente no puede realizar un goce efectivo del derecho a la

remuneración fija, derecho a una jornada laboral, derecho al descanso vacacional remunerado, derecho a las gratificaciones y derecho a la compensación por tiempo de servicios, pues son contratados mediante contratos temporales que no les permiten acceder a los referidos derechos, pese a la naturaleza de la actividad que realizan unos son adecuadamente remunerados, realizan actividad fuera de sus jornada laboral, no acceden a sus vacaciones anuales y al pago de compensación por el tiempo de servicios.

4. Se concluye que en el régimen laboral de los docentes particulares no se encuentra protegido el principio de continuidad en el empleo, pues estos se vulneran tras la contratación de los docentes bajo contratos modales, ello debido a que en ese tipo de contratos son de duración determinada, produciendo solo relaciones laborales temporales lo que impidiendo el disfrute de distintos derechos laborales, asimismo, ese tipo de contratación permite el despido de los docentes de sus labores provocando una inestabilidad laboral.
5. Se concluye que los resultados a generarse tras la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares son la mejora de sus derechos laborales, debido a que permitiría un reconocimiento más claro de los derechos laborales que le corresponde a ese tipo de docente teniendo en cuenta la labores que realizan; la contribución a la continuidad de la profesionalización y especialización de los docentes particulares, debido a que con la mejora de las condiciones laborales se lograra que esos docentes puedan acceder a más capacitaciones y también se lograra la prevalencia del principio de continuidad en el empleo pues ya no serán contratados con solo contratos modales.

6.3. Recomendaciones

Expuestas las ideas conclusivas a las que se han arribado, consideramos válida exponer las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda que el congreso de la Republica debería legislar la creación régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares, bajo los fundamentos de la protección de los derechos laborales y la búsqueda de la profesionalización y especialización de la labor docente.
2. Se recomienda que el Ministerio de Educación y las entidades supervisoras como SUNAFIL realicen una fiscalización de la contratación de docentes que realizan las instituciones educativas privadas a efectos de identificas casos de vulneración de derechos.
3. Se recomienda que la SUNAFIL supervise que forma más constante a las instituciones educativas privadas a efectos de verificar el incumplimiento de las condiciones laborales.
4. Se recomienda que el Ministerio de Educación y los sindicatos de docentes fomenten las capacitaciones a los docentes que laboren en las instituciones educativas particulares, sobre aspectos relacionados a sus derechos laborales así como la profesionalización y especialización.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales

Congreso de la Republica (1984). Ley N° 24029 – Ley del Profesorado.

Congreso de la Republica (1990). Ley N° 25212 - Prorrogan la Ley del Profesorado.

Congreso de la Republica (2007). Ley N° 28044 - Ley General De Educación.

7.2. Fuentes bibliográficas

Cabanellas, G (1964) *Contrato. Tratado de Derecho Laboral*. Buenos Ares: Omeba.

Toyama, J. (2011). *Derecho individual de trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Pacori, E. y Pacori, A. (2019) *Metodología y Diseño de la Investigación Científica* (2da ed.).
Lima: Editorial FFECAAT.

Valderrama Mendoza, S. (2018) *Paso para elaborar proyectos de investigación científica Cuantitativa, cualitativa y Mixta*. Novena reimpresión. Lima: Editorial San Marcos.

7.3. Fuentes hemerográficas

Izaguirre Remón, R., Ortíz Bosch, M., & Alejandro Jiménez, S. (2018). *Los fundamentos filosóficos de la investigación científica y su papel epistemológico (Revisión)*.
Revista Científico - Educativa De La Provincia Granma, 14(1), 12-20.

Valdeiglesias, C. (2018) *Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú*. VOX JURIS, 164-170.

Zamora Díaz, W. J. (2016). *Situaciones que afectan la salud de los profesores: una aproximación a la realidad*. Investigium Ire, 120-131.

7.4. Fuentes electrónicas

Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Universidad de Chile:

- [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno_laboral.pdf?sequence=3 isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno_laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Corrales, R. (2017). *Régimen laboral de los profesores particulares*.
<https://legis.pe/regimen-laboral-profesores-particulares/>
- Espada, Matos & Salvador. (2017). *Condiciones de trabajo y de salud en los profesores de una institución educativa emblemática Huaura - Perú*. Universidad Peruana Cayetano Heredia:
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/826/Condiciones_EspadaGonzales_Kenjier.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fabara, E. (2010). *Condiciones de trabajo y salud docente*.
<http://proinapsa.uis.edu.co/RedCups/Biblioteca/Determinantes%20Sociales/Promoci4C3%B3n%20de%20la%20Salud%20en%20la%20escuela/22%20Condiciones%20de%20trabajo%20y%20salud%20docente.pdf>
- La Rosa, M. (2017). *Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral*. Pontificia Universidad Católica Del Perú: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9216>
- Patazca, C. (2016). *Comparación de la satisfacción laboral en docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur*. Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3299/1/2016_Patazca-Robles.pdf
- Phoccohuanca, J. (2017). *Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios*. [Tesis de Suficiencia Profesional, Universidad César Vallejo]. Phoccohuanca_SJR.pdf

Ramos, J. (2013). *Los principios del derecho laboral*. Instituto de Investigaciones Jurídicas

Rambell: <http://Ainstitutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

| TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES |
|--|--|---|--|--|
| <p>Positivización del régimen laboral especial de docentes de instituciones particulares para garantizar derechos laborales y contribución a profesionalizarlos especialmente (Huacho, 2020)</p> | <p>Problema general ¿Con la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares se logrará garantizar sus derechos laborales y contribuirá a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho-2020)?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el estado actual de las condiciones laborales a las que se encuentra sometido el docente que trabaja en una institución educativa privada? • ¿El actual régimen laboral de los | <p>Objetivo general Sustentar la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares con el objetivo de garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho-2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar el estado actual de las condiciones laborales a los que se someten el docente que trabaja en una institución educativa privada. • Analizar si el actual régimen laboral de los profesores de | <p>Hipótesis General Si, se creara un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares; entonces, se logrará garantizar sus derechos laborales y se contribuirá a la profesionalización y especialización de la labor docente en Huacho-2020.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El estado actual de las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público. • El actual régimen laboral de los profesores de instituciones educativas privadas no cumple con garantizar los derechos laborales; por lo tanto, no advierte un carácter especial en los servicios que presta el docente. | <p>Variable independiente: Creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares.</p> <p>Variables dependientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La garantía de sus derechos laborales. • La contribución a la profesionalización y especialización de la labor docente. |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | <p>profesores de instituciones educativas particulares cumple con garantizar los derechos laborales y advierte el carácter especial de los servicios que prestan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿El principio de continuidad en el empleo es protegido en el régimen laboral de los docentes particulares? • ¿Cuáles son los resultados que generará la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares? | <p>instituciones educativas particulares garantiza los derechos laborales y advierte el carácter especial de los servicios que presta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiar si el principio de continuidad en el empleo es protegido en el régimen laboral de los docentes particulares. • Establecer los resultados que generará la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares. | <ul style="list-style-type: none"> • En el régimen laboral de los docentes particulares no se encuentra protegido el principio de continuidad en el empleo, pues estos se vulneran tras la contratación de los docentes bajo contratos modales. • Los resultados a generarse tras la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares son: la mejora de sus derechos laborales, la contribución a la continuidad de la profesionalización y especialización de los docentes particulares y la prevalencia del principio de continuidad en el empleo. | |
|--|--|---|--|--|

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A ABOGADOS

Estimado abogado (a), para contestar el breve cuestionario que tiene a la vista debe tener en cuenta lo siguiente:

En el presente estudio se propone la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares con el objetivo de garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente; siendo que durante el desarrollo de nuestra tesis surgieron una variedad de interrogantes académicas que tenemos la necesidad de despejar, por lo que solicitamos su apoyo. Asimismo, les hacemos llegar nuestro sincero agradecimiento y gratitud.

- 1. A su criterio ¿Nuestra constitución Política reconoce el goce efectivo de todos los derechos laborales, tales como del derecho a una remuneración digna, descanso vacacional remunerado, gratificaciones, CTS y otros a todos los trabajadores sin importar su condición?**
 - a) SI
 - b) NO
- 2. Según sus conocimientos ¿Dentro del marco normativa nacional existe un régimen laboral que proteja a los docentes que laboran en el sector privado?**
 - a) SI
 - b) NO
- 3. Según sus conocimientos ¿En qué consiste el principio de continuidad en el empleo?**
 - a) Es un criterio que no permite al trabajador renunciar al vínculo laboral si no existe ninguna causa justificante.
 - b) Es un principio del derecho laboral que establece que ninguna de las partes de la relación laboral pueda culminar la relación laboral de forma arbitraria, sino solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes.
 - c) Es un principio que no permite al empleador a despedir al trabajador si no se presentan las circunstancias que lo ameriten.
- 4. Para usted, ¿Actualmente las condiciones laborales de los docentes que trabajan en una institución educativa privada son desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de los docentes del sector público?**
 - a) SI
 - b) NO
- 5. A su criterio ¿Las diferentes modalidades laborales y/o contractuales permiten que los docentes de instituciones educativas privadas disfruten de sus derechos laborales; sin advertir el carácter especial en los servicios que presta el docente?**
 - a) SI
 - b) NO
- 6. Para usted ¿Las diferentes modalidades laborales y/o contractuales a los que están sujetos los docentes particulares no se encuentra protegidos por el principio**

de continuidad en el empleo, pues estos se vulneran tras la contratación de los docentes bajo contratos modales?

- a) SI
- b) NO

7. Para usted, ¿Cuáles serían los efectos de la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares?

- a) Mejorar respecto de los derechos laborales para los docentes
- b) Profesionalización y especialización de los docentes
- c) Prevalencia del principio de continuidad en el empleo.
- d) Todas las anteriores.

8. Nuestra propuesta de investigación es la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares para garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente, ¿considera viable nuestra propuesta?

- a) SI
- b) No

Muchas gracias...!!

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DIRIGIDO A DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES

Estimado docente, para contestar el breve cuestionario que tiene a la vista debe tener en cuenta lo siguiente:

En el presente estudio se propone la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares con el objetivo de garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente; siendo que durante el desarrollo de nuestra tesis surgieron una variedad de interrogantes académicas que tenemos la necesidad de despejar, por lo que solicitamos su apoyo. Asimismo, les hacemos llegar nuestro sincero agradecimiento y gratitud.

- 1. ¿Hace cuánto tiempo labora o ha laborado en una institución educativa particular?**
 - a) De 1 año a 2 años
 - b) De 3 años a 5 años
 - c) De 6 años a 8 años
 - d) De 9 años a más
- 2. ¿En cuántas instituciones educativas particulares ha laborado en los últimos 2 años?**
 - a) De 1 a 2 instituciones educativas particulares.
 - b) De 3 a 5 instituciones educativas particulares
 - c) De 6 a 8 instituciones educativas particulares
 - d) De 9 a más instituciones educativas particulares
- 3. ¿Bajo qué modalidad laboral o contractual se encuentra o ha laborado en una institución educativa particular?**
 - a) Contrato temporal
 - b) Contrato civil
 - c) Otro tipo de contrato
 - d) Sin ningún tipo de contrato.
- 4. ¿Cuál de los siguientes derechos laborales considera que no ha podido efectivizar cuando laboró en una institución educativa particular?**
 - a) Derecho a la remuneración.
 - b) Derecho al descanso vacacional remunerado.
 - c) Derecho a las gratificaciones.
 - d) Derecho a la compensación por tiempo de servicios.
 - e) Otros derechos.
- 5. ¿Ha logrado profesionalizarse y especializarse para el desarrollo de su labor docente?**
 - a) SI
 - b) No
- 6. A su criterio ¿La falta de condiciones laborales adecuadas es un factor que no le ha permitido profesionalizarse y especializarse para su labor docente?**
 - a) SI
 - b) No

- 7. A su criterio ¿Si se creará un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares, se protegerían mejor sus derechos laborales para los docentes y que usted pueda profesionalizarse y especializarse?**
- a) SI
 - b) No
- 8. Nuestra propuesta de investigación es la creación de un régimen laboral especial para los docentes de las instituciones educativas particulares para garantizar sus derechos laborales y contribuir a la profesionalización y especialización de la labor docente, ¿considera viable nuestra propuesta?**
- a) SI
 - b) No

Muchas gracias...!!