



FACULTAD DE DERECHO

**EL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL DEL
TRABAJADOR DOCENTE DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIVADAS Y SU RELEVANCIA EN LA
LEY N° 29944**

**PRESENTADA POR
BRAYAN JAHZIEL DIAZ YUPANQUI**

**ASESOR
ANTONIO FERNANDO VARELA BOHORQUEZ**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**LIMA – PERÚ
2021**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



FACULTAD DE DERECHO

**EL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL DEL TRABAJADOR
DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS Y SU
RELEVANCIA EN LA LEY N° 29944**

TESIS

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

PRESENTADO POR:

BRAYAN JAHZIEL DIAZ YUPANQUI

ASESOR:

Dr. ANTONIO FERNANDO VARELA BOHORQUEZ

LIMA, PERÚ

2021

ÍNDICE

Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	x

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación.....	1
1.2 Bases Teóricas.....	7
1.2.1. Funciones y competencias de la profesión docente.....	7
1.2.2. Derecho al Trabajo.....	10
1.2.3. El contrato de trabajo.....	12
1.2.4 Principios del Derecho Laboral.....	13
1.2.5. Funciones de los principios laborales.....	22
1.2.6. Descanso vacacional.....	25
1.2.6.1. Etimología del término vacaciones.....	25
1.2.6.2. Antecedentes históricos del descanso vacacional.....	25
1.2.6.3. Normativa Internacional y Nacional.....	27
1.2.7. Régimen Laboral de la Actividad Privada.....	32
1.2.8. Descanso vacacional en el Régimen Laboral de la Actividad Privada.....	34
1.2.9. Descanso vacacional en el Régimen Laboral de la Actividad Pública.....	36
1.2.10. Comparación del Marco Legal en el Sector Público y Privado.....	38
1.3. Definiciones de términos básicos.....	43

1.3.1. Derecho Laboral.....	43
1.3.2. Régimen Laboral.....	43
1.3.3. Régimen Laboral Especial.....	44
1.3.4. Empleador.....	44
1.3.5. Trabajador.....	45
1.3.6. Descanso vacacional.....	46

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Diseño metodológico.....	47
2.1.1. Tipo de investigación.....	47
2.1.2. Nivel de investigación.....	47
2.1.3. Método de investigación.....	48
2.1.3.1. Método analítico.....	48
2.1.3.2. Método sintético.....	48
2.1.3.3. Método histórico.....	49
2.1.3.4. Método sistemático.....	49
2.1.4. Diseño de investigación.....	50
2.1.5. Técnica de recolección de datos.....	50
2.2. Procedimiento del muestreo.....	51
2.2.1. Tipo de muestreo.....	51
2.2.2. Población.....	51
2.2.3. Muestra.....	52
2.3. Aspectos éticos.....	52

CAPÍTULO III MARCO LEGAL PARA EL SERVICIO DOCENTE EN EL PERÚ

3.1. Antecedentes normativos en la legislación nacional respecto a los derechos de los docentes.....	53
3.1.1. Ley N° 9359– “Ley Orgánica de Educación” (1941).....	54
3.1.2. Ley N° 15215 – “Ley del Estatuto y Escalafón del Magisterio Peruano” (1964)	55
3.1.3. Decreto Ley N° 19326 – “Ley General de Educación (1972).....	56
3.1.4. Ley N° 23384 – “Ley General de Educación” (1982).....	57
3.1.5. Ley N° 24029 – “Ley del Profesorado” (1984).....	58
3.1.6. Ley N° 25212- “Ley que modifica la Ley del Profesorado” (1990).....	61
3.1.7. Ley N° 26549 – “Ley de los Centros Educativos Privados” (1995).....	62
3.1.8 Decreto Legislativo N° 882 – “Ley de Promoción de la Inversión en la Educación” (1996).....	63
3.1.9. Ley N° 28044 – “Ley General de Educación” (2003).....	64
3.1.10. Ley N° 29062– “Ley de la Carrera Pública Magisterial” (2007).....	66
3.1.11. Ley N° 29944– “Ley de Reforma Magisterial” (2012).....	69

CAPÍTULO IV. CASUÍSTICA EN RELACIÓN A LA VULNERACIÓN DEL DESCANSO VACACIONAL DE LOS DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO

4.1. Casos presentados en el Perú ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.....	71
4.1.1. Expediente N° 1068-2014.....	71

4.1.2. Expediente N° 231-2018.....	74
4.1.3. Expediente N° 459-2018.....	77
4.2. Estudio de casaciones resueltas por la Corte Suprema de Justicia del Perú	81
4.2.1. Casación Laboral N° 1052-99-Lima.....	82
4.2.2. Casación Laboral N° 2039-2013-La Libertad.....	83
4.2.3. Casación Laboral N° 19399-2015-Lambayeque.....	84
CAPÍTULO V - PROYECTO DE LEY.....	88
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	103

DEDICATORIA

En primer lugar, esta tesis está dedicada a Dios. Él es mi guía, me bendice en cada aspecto de mi vida, y me da las fuerzas para continuar con mis metas trazadas.

Asimismo, dedico a mi familia, por su paciencia y confianza a lo largo de este proceso, y por el esfuerzo que han hecho hacia mi persona para poder convertirme en lo que soy.

Y finalmente, a la memoria de mi abuelo Emilio Yupanqui, quien siempre me animó a seguir con esta investigación y así poder titularme como abogado.

*“Pon en manos del Señor todas tus obras, y tus proyectos se cumplirán” -
Proverbios 16:03 (NVI)*

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición hizo posible que esta investigación tenga éxito. Él proveyó en mi hogar y abrió puertas para poder estudiar y culminar mis estudios en esta prestigiosa universidad.

A mi madre, Nancy, quien estuvo en las buenas y en las malas apoyándome, dándome ánimos y orando por mí para que todo me vaya bien. Gracias por esforzarte tanto para poder sacarme adelante. Tu vida de lucha y perseverancia me inspiran cada día.

A mi padre, César, quien me inspiró a optar por esta hermosa carrera profesional. Gracias por enseñarme, por ayudarme a estudiar y por tenerme paciencia al momento de explicarme temas que se me hacían complicados a lo largo de este tiempo.

A mis hermanos, César Daniel y Sebastián, quienes con sus palabras me hacen sentir muy orgulloso y espero ser el ejemplo que desean seguir.

RESUMEN

La presente tesis busca garantizar el derecho al descanso vacacional del docente de las instituciones educativas privadas, planteando argumentos normativos de comparación equitativa entre el derecho de vacaciones del docente del Régimen Público y Privado, proponiendo un Régimen Laboral Especial que otorgue igualdad de derechos remunerativos durante el periodo vacacional anual a los docentes del Régimen de la Actividad Privada.

El método que se utilizó en el estudio fue Analítico, partiendo de información bibliográfica que permitió tener en cuenta normas legales referenciales, y el estudio de expedientes registrados en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como casaciones ventiladas en el Poder Judicial, resultando que los beneficiados no fueron los maestros del Régimen de la Actividad Privada. De los resultados de la investigación se infiere que, el planteamiento de la Ley N° 24029, “Ley del Profesorado”, garantizaba el reconocimiento de las vacaciones anuales de sesenta días para los docentes del sector público y privado, pero a partir de la promulgación de la Ley N° 26549, “Ley de los Centros Educativos Privados” y la Ley N° 29944, “Ley de Reforma Magisterial”, prácticamente se separaron ambos regímenes quedando disminuidos los derechos vacacionales de los docentes del sector privado, motivando que muchos presenten su reclamo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo donde solo se resuelve al pago pecuniario del demandado por inasistencia a la comparecencia sin resolverse el fondo del asunto.

PALABRAS CLAVE: Derecho del trabajo, derecho vacacional, docente de actividad privada, ley.

ABSTRACT

This thesis seeks to guarantee the right to vacation for the teacher of private educational Institutions, raising normative arguments of equitable comparison between the right of vacation for the teacher of the public and private Regime proposing a special labor Regime that grants equal remuneration rights during the annual vacation period for teachers of the Private Activity Regime.

The method used in the study was analytical, based on bibliographic information that took into account referential legal norms, and the study of file registered in the Ministry of labor and employment promotion, as well as cassations aired in the judicial power, resulting that the beneficiaries were not the masters of the private activity regime.

From the results of the investigation, it can be inferred that the approach of law No 24029, "Law of Teachers", guaranteed the recognition of annual leave of sixty days for teachers in the public and private sectors. But as of the enactment of Law No. 26549, "Law of Private Educational Centers" and Law No. 29944, "Law of Teacher Reform", both regimes were practically separated, reducing the vacation rights of teachers in the private sector motivating many to present their claims to the Ministry of Labor and Employment Promotion where only the pecuniary payment of the defendant for non-attendance at the appearance is resolved without resolving the merits of the matter

KEY WORDS : Workers'rights, Vacation rights, private activities teacher, law.

INTRODUCCIÓN

La educación es la base para determinar el nivel de desarrollo de un país. Además de ello, es necesaria en el progreso de las personas, ya que las relaciona en un contexto socioeconómico y cultural. Por esta razón, resulta importante el trabajo del docente, ya que la educación se constituye en la herramienta esencial de la economía.

En la mayoría de instituciones educativas privadas de nuestro país los docentes trabajan más horas de las establecidas en sus contratos laborales, las cuales no son reconocidas económicamente. Los contratos que celebran tienen una duración de diez meses, y en otros casos, por semestre. A la fecha no existe una legislación nacional clara, lo que conlleva a generar impunidades.

Con el transcurrir de los años en el país se han emitido normas para proteger derechos laborales de los docentes, como la Ley N° 24029 de 1984, “Ley del Profesorado”, donde el Estado reguló por primera vez el Régimen de los Docentes de la Actividad Privada.

El art. 61° establecía que el servicio particular comprendía a los docentes de centros y programas educativos del Régimen de la Actividad Privada. El art. 62° precisaba que el profesor particular estaba sujeto al Régimen de la Actividad Privada; y finalmente, en su art. 63° se señalaba que la evaluación de los profesores de la actividad privada se determinaría en el Reglamento Interno del Centro Educativo.

Posteriormente, el 01 de diciembre de 1995 se promulga la Ley N° 26549, “Ley de los Centros Educativos Privados”, la misma que en el art. 31° de su Reglamento señalaba: “El personal directivo, jerárquico, docente y administrativo que presta

servicio en instituciones educativas bajo relación de dependencia para efectos de su régimen laboral, jornada ordinaria, horario de trabajo, derechos, obligaciones, y otros se rigen por las normas del régimen de la actividad privada”. Este hecho marcó la separación de ambos regímenes laborales de los docentes en general.

Con fecha 25 noviembre de 2012 se promulgó la Ley N° 29944, “Ley de Reforma Magisterial”, con alcance únicamente a docentes del Régimen Laboral Público, originando la ausencia de un Régimen Especial para los Docentes de la Actividad Privada.

He podido evidenciar que existen demandas laborales de docentes de la actividad privada ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solicitando derechos vacacionales tales como los que perciben los docentes del Estado. Estas terminan mayoritariamente en multas administrativas a los directores por no asistir a las diligencias programadas, ya que los centros educativos particulares prefieren pagar una multa antes de presentar pruebas. Además, les resulta más beneficioso que acudir a la instancia jurisdiccional, siendo pocos los docentes que recurren a la vía judicial.

De la situación presentada, se ha evidenciado que existen casaciones del Poder Judicial que desarrollan dos (2) criterios en cuanto al derecho a las vacaciones de los docentes en nuestro país.

La primera Casación N° 1052-99-Lima establece que para el goce de vacaciones anuales de los docentes en el país se aplica el artículo 15° literal b) de la Ley del Profesorado, cuyo beneficio vacacional es de sesenta (60) días anuales, entre los meses de enero y febrero. Asimismo, esta casación expresa que el Decreto Legislativo N° 882 no deroga taxativamente a la Ley N° 24029, ya que para ello se

requiere una norma expresa. La Casación Laboral N° 2039-2013-La Libertad establece en el fundamento Décimo Séptimo que el segundo mes de vacaciones está supeditado a actividades relacionadas al mejoramiento de la calidad educativa, organización y control del nuevo año escolar, y lo desarrollan tanto docentes del sector público y privado, debiendo corresponderles sesenta (60) días de vacaciones al año a los profesores de ambos regímenes, como se establece en el inciso b) del artículo 15° de la Ley N° 24029. Además la norma especial se antepone a la norma general; por tanto, es aplicable la Ley del Profesorado, ya que esta no se contrapone con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 882, dado que la primera se refiere a derechos y deberes, mientras que la segunda trata de aspectos de la propiedad y régimen tributario de los centros educativos.

Por el contrario, en la Casación N° 19399-2015-Lambayeque se establece que el derecho al descanso vacacional del docente de la actividad privada es el previsto en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el cual otorga a todos los trabajadores de la actividad privada treinta (30) días de vacaciones anuales; y por tanto, no es de aplicación lo establecido en el literal b) del artículo 15° de la Ley N° 24029. Adicionalmente, se menciona que en el artículo 62° de dicha ley no se hizo referencia a los descansos vacacionales, y que esta aparente confusión se solucionó con el Decreto Legislativo N° 882.

Esto me permitió plantear el siguiente problema: ¿De qué manera se garantiza la igualdad del derecho al descanso vacacional de los docentes de instituciones educativas públicas y privadas en la normatividad vigente? Este problema se resolverá a través de la elaboración de un proyecto normativo, el cual tratará de equilibrar el derecho al descanso vacacional del docente en ambos regímenes. Su

importancia se centra en la ausencia de un Régimen Laboral Especial del docente de la actividad privada, proponiéndose una normativa en base a las necesidades del descanso vacacional de sesenta (60) días remunerados. Al respecto, no se ha encontrado mucha evidencia bibliográfica sobre el tema, aun cuando este se centra en aspectos medulares como la vulneración de derechos laborales del docente de la actividad privada, sumado a la poca jurisprudencia existente; sin embargo, se logró desarrollar la tesis de acuerdo a las expectativas previstas.

El diseño de la investigación fue No Experimental, el cual permitió recopilar, seleccionar y analizar material bibliográfico, hemerográfico y electrónico. La población y muestra fueron expedientes administrativos de docentes de la actividad privada que demandaron ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el derecho al goce de vacaciones remuneradas, y que han sido resueltas a nivel administrativo desde 2012 hasta 2019.

El presente informe de investigación tiene cinco capítulos. El primero corresponde al Marco Teórico, considerando antecedentes nacionales e internacionales referidos a la jornada laboral a tiempo parcial, regulación de remuneraciones y reconocimiento de vacaciones en el sector educación. Asimismo, se relaciona con bases teóricas y variables de estudio sobre funciones y competencias de la profesión docente en el servicio público y privado, derecho al trabajo y su regulación por leyes que amparan el derecho al descanso vacacional. El segundo capítulo considera la metodología de estudio de la investigación realizada. El tercer capítulo contiene todas las bases legales desde 1941 hasta la Ley de la Reforma Magisterial de 2012. En el cuarto capítulo se considera la casuística relacionada a la vulneración del descanso vacacional de los docentes del sector privado, y casaciones que confirman la existencia de dos corrientes diferenciadas

respecto al goce de vacaciones de los profesores de ambos regímenes. Finalmente, en el quinto capítulo se propone el proyecto de ley que está orientado a llenar el vacío legal existente respecto al goce de vacaciones de los docentes de la actividad privada.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Para conocer a detalle la problemática del derecho a las vacaciones anuales de los docentes del Régimen de la Actividad Privada se realizó el estudio y análisis de tesis y artículos relacionados con el tema de la presente investigación. El estudio fue realizado a nivel nacional e internacional; para tal efecto, en el presente capítulo se consideran las bases teóricas relacionadas con principios del derecho laboral en el sector privado y descanso vacacional; concluyéndose con la definición de términos básicos como: empleador, trabajador, descanso vacacional; entre otros, que han sido utilizados con frecuencia en el presente estudio.

1.1. Antecedentes de la investigación

Se ha efectuado una revisión exhaustiva en las principales bibliotecas virtuales y repositorios de las universidades, tanto de pregrado y postgrado, habiéndose hallado sólo las siguientes tesis relacionadas con el presente tema de investigación.

Tesis de BENAVIDES TORRES, PATRICIA SUSANA y LACUTA RODRIGUEZ, RAY RODRIGO (2021), titulada: "Propuesta de régimen laboral especial para los docentes de I.E.P. EBR, respecto al derecho de continuidad laboral, Arequipa 2020", para optar el título profesional de Abogado, por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Los investigadores nos presentan una propuesta de formulación de un régimen laboral para los docentes de una institución educativa

privada, dándole prioridad a la teoría de continuidad laboral durante la vigencia del contrato de trabajo. Como conclusiones establecen que los docentes carecen de un régimen laboral especial, llegando a identificar ésa carencia, y ultima que esta deficiencia legislativa genera que los docentes no tengan un empleo fijo por el plazo de dos a tres meses, por la masividad de los contratos temporales, por lo que, no tendrían seguridad de ser contratados nuevamente para un nuevo periodo, afectando directamente el derecho a la llamada continuidad laboral. Propuesta similar a la nuestra, pero enfocado únicamente en una institución educativa particular en específico.

Tesis de MORALES PLASENCIA, LUIS ANTONIO (2021), titulada: “Vulneración al principio de igualdad por la aplicación del Art. 63º de la Ley N° 29944 en el pago de compensación por tiempo de servicios a docentes de la UGEL Contumazá 2018-2019”, para optar el título profesional de Abogado por la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú. Dicha tesis, enfocada en el pago de la CTS regulada en el Art. 63º de la Ley de Reforma Magisterial, colisiona con los derechos de los maestros que llegan a cesar con 35 o 40 años y sólo se les conoce 30 años de ejercicio docente, vulnerando el Principio de Igualdad. Recomienda la aprobación de una propuesta de enmienda presentada, ya que esta obedece a un análisis de la ley y del costo beneficio que significaría, además de los beneficios económicos al magisterio, en especial a los profesores cesantes. Guarda relación con la presente tesis, ya que abarca uno de los aspectos de nuestra investigación.

Tesis de CUEVA CASTILLO, CRISTINA ALICIA y QUIROZ HERNANDEZ, MILUSKA GABRIELA. (2020). Titulada: “La contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público”, para optar el título profesional de Abogada por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú. Investigación enfocada en los contratos docentes de locación de servicios que vulneran derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público. La utilizamos como referencia para nuestra investigación, para que nos sirva de comparación entre el régimen público y privado.

Tesis de QUISPE, LEO (2017) titulada: “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano Cusco-Perú” para optar el título profesional de abogado por la Universidad Andina del Cusco (Perú), llegando a la conclusión de que la legislación laboral peruana no ha contemplado la formulación de una definición adecuada, precisa y determinante sobre la naturaleza del contrato laboral a tiempo parcial; considerando además, que la legislación actual no ha sido determinante ni firme para precisar los alcances de la jornada de trabajo en esta modalidad contractual laboral. Asimismo, también resalta esta problemática en la ambigüedad, por un criterio de existencia de apreciación equivocada en los textos normativos del Decreto Supremo N° 001-96-TR, relacionado al Art. 12°, donde el Tribunal Constitucional ha tratado de establecer diferencias en su aplicación, advirtiendo también que los criterios de interpretación que se han hecho de esta norma atenta contra los derechos individuales y también colectivos de los trabajadores a tiempo parcial.

Tesis de NIEVES MEDINA, CLAUDIA GABRIELA (2016), titulada: “¿Utopía?: Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú”; para optar el título profesional de abogada por la Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú. Esta investigación se enfoca en los trabajadores que se encuentran contratados bajo un contrato a tiempo parcial, los cuales se encuentran excluidos del derecho del descanso vacacional remunerado, haciendo mención a los artículos 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su Reglamento (Decreto Supremo N° 012-92-TR). Se encamina a estudiar los fundamentos jurídicos, políticos y filosóficos que otorgan el derecho al descanso vacacional remunerado para los trabajadores a tiempo parcial, relacionándolo con el Convenio 52 de la OIT. Concluye que el art. 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su Reglamento, contravienen normas constitucionales, al configurar un trato diferenciado no justificado a los trabajadores bajo contrato a tiempo parcial.

Tesis de RIVERA, ALDO (2007) titulada: “Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana” para optar el grado de magister por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. En el que determinó como objetivo el análisis de la remuneración en el régimen común del sector privado y llegó a las siguientes conclusiones:

- El Principio de Igualdad ante la Ley pierde eficacia dada la condición del trabajador frente al empresario; esto en virtud de que, dada la situación económica, el trabajador estaría en desventaja frente al empleador. El trabajador se encuentra en una posición en la cual no puede reclamar,

dada la necesidad que existe en cubrir prioritariamente sus necesidades básicas y las de su familia; por lo que no tendría la libertad de exigir ni cuestionar la remuneración por injusta que sea.

- Que, el procedimiento para lograr una mejora salarial es aumentando la productividad en el país, lo que resultaría conveniente y de mucha ventaja, evitando así los conflictos permanentes entre las partes integrantes de la relación jurídica.

Tesis de SANTILLÁN, JHULIANA & ZVALETA, HENRY (2015), titulada: “Subsistencia del contrato especial del docente de educación secundaria del sector privado ante la derogación de la Ley del Profesorado N° 24029”, para optar el título profesional de abogado por la Universidad Nacional de Trujillo – Perú. Esta investigación tuvo como finalidad examinar la problemática de la contratación social, económica y jurídica como resultado de la derogación de mencionada ley. Ambos autores analizaron la siguiente información: Contrato de Trabajo, Contrato Especial de Trabajo, Régimen General de Trabajo, Régimen Especial de Trabajo; entre otros, llegando a dividir el articulado de acuerdo a su importancia de aplicación para instituciones educativas de Educación Básica Regular e Instituto Superior Pedagógico en aspectos generales y específicos, siendo así:

- Reconocimiento para el personal de Educación Básica Regular será de sesenta (60) días de vacaciones anuales para docentes y treinta (30) días para los administrativos, cumpliendo su jornada laboral para tener los beneficios de aguinaldos y asignaciones considerados en la Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto N° 28411.

- Asimismo, el reconocimiento para el personal de las Instituciones Superiores Pedagógicas, correspondiéndole a los docentes sesenta (60) días anuales, y para el personal del área de gestión e innovación le corresponde treinta (30) días de vacaciones anuales, teniendo en cuenta horas pedagógicas y la duración de cada hora establecido en el Decreto Legislativo N° 276.

Tesis de BUSTAMANTE, MORAIMA (2015), titulada: “Principio de Igualdad en relación al derecho de vacaciones de los trabajadores en el Código de Trabajo de Ecuador” para optar el título de abogada por la Universidad Nacional de Loja – Ecuador. Tuvo como objetivo determinar la aplicación del Principio en la Constitución de la República en relación a las vacaciones de los trabajadores respecto de las percibidas por los servidores públicos, y llegó a las siguientes conclusiones:

- El derecho de vacaciones de los trabajadores en el Código de Trabajo de Ecuador es uno de los temas más destacados, donde explica situaciones jurídicas que resultan importantes, por lo que su conocimiento y desarrollo es básico.
- Los trabajadores amparados por el Código de Trabajo de Ecuador tienen derecho a gozar anualmente de un periodo vacacional de quince (15) días más un día contado a partir del quinto año consecutivo de labores.
- Los servidores públicos amparados por la Ley Orgánica del servicio público gozan de un periodo de vacaciones de treinta (30) días anuales.

Tesis de FERNÁNDEZ, MARTHA (2014), titulada “Violación a los derechos laborales constitucionales de los docentes en los establecimientos educativos privados de Cobán Alta Verapaz”; para optar el título profesional de abogada por la Universidad de San Carlos de Guatemala. Esta investigación evidencia la vulneración de derechos en que incurre la patronal cuando no cumple con el pago de las prestaciones laborales que vienen reconocidas en la norma constitucional de dicho país. Llega a la conclusión que se debe promulgar una norma jurídica que justifique la autonomía de los derechos laborales constitucionales reconocidos por la legislación nacional.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Funciones y competencias de la profesión docente

(1) El docente como profesional

Según Fernández (2014), quien cita a Sarramona (1998), el docente presta su actividad profesional a través de un contrato que puede ser realizado con una institución educativa de servicio público o privado, el cual le sirve como un medio de vida, y lo condicionan laboralmente. El servicio que brinda se regula por la administración de un servicio de política pública, cuyas características son comunes en dicha profesión.

Expresa que la función principal del docente es el trabajo en el aula, centrada en el cumplimiento de un currículo establecido normativamente para grupos etarios homogéneos, pero diferentes en

aptitudes o capacidades, habilidades, intereses y necesidades. Esta actividad se centra en el acompañamiento personal y grupal de acuerdo a las necesidades de los estudiantes en forma permanente con participación activa de la comunidad educativa. También considera que las condiciones laborales y los contratos se fijan de modo homogéneo para todos los docentes, desde el aspecto retributivo como en las acciones de trabajo, número de horas, número de estudiantes, tipo de áreas, planificación de sus programaciones, participación en las reuniones de planificación, horas de reunión con padres de familia; etc. Asimismo, en la gestión y organización de una institución educativa rigen los aspectos técnicos y estructurales establecidos por ley, que son de obligatorio cumplimiento, por la cual el docente asume funciones en la organización y en el liderazgo para conducir la convivencia entre todos sus miembros. El tiempo de permanencia de un docente en una institución educativa responde a una serie de actividades y criterios que determinan la regularidad en los ritmos de trabajo del profesor, los que marcan las oportunidades y dificultades para el profesional docente. De la misma forma, las condiciones de los materiales educativos para ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje; así como la utilización de los espacios, las condiciones ambientales y físicas que deben existir en el medio como condición mínima. Otra característica es que la carrera del docente es considerada de alta especialidad laboral mientras desarrolle su rol educativo. El docente asume obligaciones, tanto con la organización como con el currículo mismo del sistema educativo, estos

condicionantes exigen en el docente desarrollar una serie de tareas muy complejas tanto en la planificación como en el proceso de adaptación pedagógica de las características y posibilidades de los estudiantes, así como de los llamados recursos didácticos que estén a su alcance, como la correcta aplicación de técnicas que dinamice, motive y evalúe.

(2) Funciones y competencias docentes

Fernández (2014), expresa que el docente en una sociedad democrática cumple acciones de competencia laboral centradas en la educación formal al servicio colectivo. Asimismo, considera los aportes de Scriven (1994), Imbernón (1998) y Schalock, Cowart y Staebler (1999), quienes determinaron categorías, y en base a ellas estableció las siguientes funciones:

- ✓ **Funciones de acuerdo a su entorno no escolar:** Vienen a ser aquellas en las que el docente los realiza en el marco de la convivencia interna y externa con el medio natural y social, las cuales están consideradas en el Reglamento de la Institución Educativa.

- ✓ **Funciones respecto a la Institución Educativa:** Son las funciones asumidas como miembro de un equipo docente y de la organización, y el estilo de gestión de la Institución Educativa.

Entre ellas se tienen: trabajar en forma colegiada con los demás docentes, directivos y padres de familia, contribuir al trabajo democrático en el proceso de aprendizaje conforme al entorno social y cultural, diseñando estrategias para el desarrollo de actividades innovadoras en bien de los educandos.

- ✓ **Funciones en relación al estudiante:** Son las actividades que realiza el docente cumpliendo con las tareas de planificación, implementación, ejecución y evaluación del educando en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de potencializar sus competencias.

- ✓ El trabajo del docente consiste no tan solo en orientar la construcción de conocimientos en los estudiantes, sino también en el desarrollo de su personalidad y el control de sus emociones en la interacción consigo mismo y con los demás.

Por lo tanto, la competencia es, no solo la adquisición de unas habilidades y conocimientos, sino también la capacidad de responder ante una situación concreta dada en su contexto.

1.2.2. Derecho al trabajo

Anacleto (2012) manifiesta al respecto que el derecho al trabajo o derecho laboral es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las

relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado.

Mientras que Borrajo (2002) sostiene que el derecho del trabajo es el derecho relativo a la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena.

Delgado (2020) expresa que el derecho al trabajo es un grupo de reglas jurídicas con el propósito de regularizar las interrelaciones del trabajo entre el contratista y contratado. Además, es un conjunto de normas que permiten dar solución a las dificultades laborales, ya sean individuales o colectivos, jurídicos o económicos, y en relación con el medio y los propósitos del derecho de trabajo.

Krezalja y Ochoa (2009), en su libro “Derecho Constitucional Económico”, manifiestan que “la importancia del trabajo radica en que este dignifica a la persona, lo cual es concordante con el fin supremo de la sociedad y del estado señalado por nuestra constitución política de 1993”.

De igual manera, la Constitución Política del Perú (1993) en el artículo 22°, señala que: “el trabajo es una obligación y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Con respecto a lo antes anunciado podemos decir que, se consideran dos elementos: (a) el obtener un empleo, y (b) el no ser despedido por motivo injusto; por lo que este derecho indica la adaptación, por parte del Estado, de una política

guiada a que el ciudadano pueda obtener un puesto de trabajo de acuerdo a un desarrollo progresivo.

La doctrina moderna indica que no es imprescindible señalar en la Constitución que el trabajo es la base de la riqueza, por lo que el trabajo es principalmente la base del bienestar social y el recurso de realización del ser humano.

Ante esta proyección humana lo que se pretende es rescatar los valores o actitudes positivas más importantes del ser humano; por lo que, el trabajo es un recurso de desarrollo humano por medio de él crece nuestra personalidad, compensa nuestras necesidades, nos trazamos metas a la sociedad, ejecutamos nuestra visión y desplegamos nuestras energías.

En relación a lo planteado por los diversos autores, y lo considerado en la Constitución Política de 1993, el derecho al trabajo indica el desarrollo del ser humano, y por ende, el desarrollo de nuestra sociedad, basado en normas legales que ayuden a dignificar al hombre.

1.2.3. El contrato de trabajo

Ferrero y Seudellari (1997) manifiestan que el contrato de trabajo es un acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución.

Asimismo, Anacleto (2012) indica que la expresión contrato de trabajo tiene dos significaciones: 1) como un acuerdo, mediante el cual el trabajador presta servicios sumido en una relación de dependencia frente al empleador, a cambio del pago de una remuneración, y 2) como una pluralidad de relaciones jurídicas de índole obligacional, por un lapso de tiempo determinado o indeterminado.

A la vez manifiesta que todo contrato de trabajo debe tener elementos esenciales como: la prestación personal del servicio (carácter personalísimo); subordinación, ya que se encuentra bajo el dominio de otro, sometido a control y supervisión del empleador; y, remuneración, donde se aprecia que la relación laboral no se brinda de manera gratuita.

1.2.4. Principios del Derecho Laboral

Arévalo (1993), quien cita a Plá, determina a los principios como las líneas direccionales que informan normas directas e indirectas que pueden interpretar o servir como pautas orientadoras para los operadores jurídicos, y éstos a su vez cumplen con ciertas e importantes funciones, ya que inspiran al legislador, pues sirven de fundamento al ordenamiento jurídico; además, actúan en casos de ausencia de Ley como normas supletorias, funcionando también como criterios orientadores al juez, el legislador y a abogados litigantes en el derecho laboral. Los principios de derecho laboral (debido a su importante función orientadora, inspiradora y supletoria) deben ser incorporados al ordenamiento jurídico positivo, pero de manera

enunciativa, con la finalidad de permitir que se incorporen sucesivamente otros nuevos. Estos principios se encuentran inspirados en la justicia social, y se recurre a ellos cuando se requiere valorar el alcance de la norma o del hecho, debiendo siempre elegir el que favorezca al trabajador. Estos principios no pueden ser utilizados para corregir una norma ni para integrarla.

Entre los principios que considera Plá (1998) tenemos: Principio Protector, de Igualdad, de Irrenunciabilidad, de Primacía de la Realidad, de Continuidad, de Razonabilidad, de Buena Fe y de No Discriminación.

a. Principio Protector: Consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador, quien está en desventaja frente al empleador. De allí el amparo legal para evitar su abuso. La doctrina establece que del principio protector se derivan tres (3) reglas:

- **In Dubio Pro Operario:** referido a que en caso de interpretación diferente de la norma se debe elegir la más favorable al trabajador. Esto tiene su fundamento en inciso 3 del artículo 26° de la Constitución.
- **Aplicación más favorable al trabajador:** a diferencia de la anterior, esta se refiere a su aplicación cuando existe divergencia en un mismo hecho de naturaleza laboral, debiendo aplicar el juez la norma que le reconozca mayores beneficios al trabajador.

- **La regla de la condición más beneficiosa:** se da cuando se pretende aplicar nuevas normas en el caso concreto, sin disminuir derechos adquiridos por el trabajador en normas anteriores.

b. Principio de igualdad de trato y no discriminación

Este principio está referido a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades, de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo (Montoya, 2019, pág. 5).

Viene a ser un principio sustentado en normas supranacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en el inciso 2 del artículo 2°, concordante con el inciso 1 del artículo 26° de nuestra Constitución. Así, en lo que respecta a los derechos fundamentales de las personas, este principio supone “tratar igual a los iguales”, plasmado también en igualdad de oportunidades para todos. El Tribunal Constitucional en sendos fallos lo ha considerado como discriminación:

“... cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie) o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución” (STC Exp. N° 0008-2005-AI/TC – Fundamento 8).

c. Principio de Irrenunciabilidad de derechos: Mediante este principio se prohíbe al trabajador aceptar la imposición de condiciones lesivas al derecho laboral. Es un principio muy claro que proscribe que exista, por parte del trabajador, una renuncia expresa a sus derechos y beneficios laborales reconocidos por la Constitución y las leyes que rigen en nuestro país; esto en aras de salvaguardar sus intereses.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido que dicho principio hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y en las leyes, de conformidad asimismo, con el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, donde la consecuencia de la renuncia a algún derecho laboral sería nula y sin efecto legal alguno (STC Exp. N° 0529-2010-PA).

d. Principio de Primacía de la Realidad

“Este principio determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad” (Montoya, 2019, pág. 2).

Este principio ha sido muy bien desarrollado por la jurisprudencia, donde vemos que la realidad de los hechos se impone frente a los documentos;

esto porque en muchos casos, la relación laboral que viene desarrollándose no consta en los documentos escritos, sino más bien se aprecian en su real magnitud en la realidad a través de los sentidos. Así, en sendos fallos del Tribunal Constitucional se considera a este principio como básico para establecer las condiciones bajo las cuales un trabajador viene desempeñándose. Citamos como ejemplo, un expediente en el que se entiende en toda su amplitud este principio:

El juez debe buscar, en todos los casos, la verdad real y aplicar el principio de la primacía de la realidad, definido por el Tribunal Constitucional como aquel que aconseja que, en caso de discordia, entre lo que ocurre en la práctica y lo que indican los documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero; es decir, la integración prefiere lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal” (STC Exp. N° 2132-2003-AA).

e. Principio de la Continuidad

“Este principio considera la posibilidad de que el trabajador continúe laborando por un plazo mayor al periodo de contratación, y no pueda ser despedido si no por causas establecidas por ley” (Montoya, 2019, pág. 10).

En ese sentido, este principio será el más analizado en nuestra investigación, en comparación con el régimen laboral de los docentes

de instituciones educativas particulares en nuestro país. Principio considerado también como de “estabilidad” y “permanencia”, que se convierte en una especie de garantía con la que cuenta un trabajador de continuar desarrollando su labor por el espacio de tiempo que se requiere para el logro de las actividades por las que fue contratado. Se traduce también, en la sensación de tranquilidad que se le quiere infundir a los trabajadores del respeto al espacio temporal por el que fueron contratados.

Se basa en el criterio de que el trabajo es la principal fuente de ingresos económicos que pudiera percibir el trabajador, por lo que el contrato debe ser lo más extenso posible, a fin de asegurar esa permanencia para beneficiarlo y poder consolidar las situaciones jurídicas en las relaciones laborales.

Desde el punto de vista del negocio jurídico, el contrato es bilateral, y crea una relación jurídica – laboral, con la fijación de un salario como contraprestación al trabajo encomendado. Nace, efectivamente, para lograr una prolongación en el tiempo, ya que el contrato de trabajo ha sido pensado para su desarrollo indefinido, con la finalidad de obtener resultados que beneficien a ambas partes integrantes de la relación jurídica contractual. Así, la relación laboral viene estrechamente vinculada a la temporalidad, que considera al contrato de trabajo como de naturaleza indefinida, sin soslayar las circunstancias que puedan

variar o cambiar esas características. Este principio se encuentra reconocido en el art. 22° de la Constitución Política del Perú, ya que establece el despido sólo por causas justas, quedando implícito el hecho de la existencia de una relación jurídica indefinida en el tiempo (atemporal).

Analizando la naturaleza de este principio, podemos decir que contempla además, el hecho de que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, que tiene resistencia en su duración, y se manifiesta en la evidencia de que las normas laborales privilegian las relaciones laborales a tiempo indefinido; la amplitud para admitir interrupciones (suspensiones), sin que exista por ello la extinción del vínculo laboral; la existencia por excepción, de contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad; las restricciones a las modificaciones unilaterales de la relación laboral; limitaciones al "*ius variandi*"; búsqueda de la denominada "estabilidad laboral", al limitarse los despidos arbitrarios o incausados por una fuerte corriente jurisprudencial y doctrinaria. Criterio casi contrario a lo que ocurre en la práctica y que es materia de la presente investigación.

f. Principio de la Razonabilidad y proporcionalidad

Son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar

conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ése contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias (Montoya, 2019, pág. 9).

El Tribunal Constitucional explica al respecto que:

El examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación, proyectado al análisis del trato diferenciado, consiste en una comparación entre el grado de realización u optimización del fin constitucional y la intensidad de la intervención en la igualdad. La comparación de estas dos variables ha de efectuarse según la denominada ley de ponderación. (STC Exp. N° 0035-2010-PI/TC – Fundamento 12)

g. Principio de Buena Fe: Debe entenderse que en todo contrato ambas partes deben actuar acorde con los valores éticos y morales; además, bajo un clima de confianza mutua, tanto por el empleador como por el empleado. Y este principio viene a constituirse como fundamental dentro de la relación jurídico laboral, ya que la buena fe inspira a todo el derecho pero sobre todo a los contratos celebrados bajo el amparo de las leyes de nuestro país.

h. Principio de No Discriminación

Sus alcances nos permiten afirmar que éste no admite que el trabajador se encuentre disminuido en sus derechos laborales frente a otros trabajadores, donde tenga una situación de desventaja sin una justificación válida. Aparte de ser un principio constitucional de protección supranacional, se ha convertido hoy en día en un derecho humano.

Asimismo, es importante resaltar que existen otros principios de naturaleza procesal como: Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad, que se aplican en los procesos laborales ventilados en la instancia jurisdiccional, los cuales son explicados a continuación:

- a. Principio de Inmediación:** Tiene la particularidad de que el juez recibe directamente, y de primera mano, dentro del proceso la información requerida para efectos de emitir sentencia, no pudiendo delegar a otro la función de su cargo.

- b. Principio de Oralidad:** Por este principio se establece la oralidad como norma por ser más eficiente en el proceso laboral, sin dejar de lado a la escrituralidad. Para tal efecto, se debe cuidar la imparcialidad e igualdad entre las partes.

c. Principio de Concentración: Mediante este principio se trata de concentrar todos los actos procesales en su debido momento, como por ejemplo en la audiencia única de juzgamiento; no pudiéndose incorporar incidentes con posterioridad en etapas procesales que no correspondan.

d. Principio de Celeridad: Se refiere que los trámites procesales deben realizarse con rapidez, sin alejarse de los requisitos procesales referidos a términos o plazos.

e. Principio de Economía Procesal: Este principio hace referencia a que el juez debe cuidar que los actos procesales sean aquellos considerados como indispensables, debiendo descartar hechos y documentación irrelevante para el proceso.

f. Principio de Veracidad: Las partes procesales deben aportar al proceso hechos y documentos veraces. Esto supone actuar con diligencia y buena fe, incluyendo el juez que imparte justicia.

1.2.5. Funciones de los principios laborales

Los principios laborales, más allá de hablar de su formulación positiva, resultan muchas veces insuficientes o de aplicación deficiente, ya que no

nos basta con tener una norma legal. Múltiples casos no se subsumen en la norma, por lo que los principios generales del derecho nos llevan por el camino de la justicia, pues se constituyen en lo que se denomina “principios superiores de justicia”, los cuales se utilizan generalmente fuera del derecho, ante un vacío legal o incertidumbre normativa (Llambías, 1993). Vienen definidas bajo diversos criterios, tanto como ideas fundamentales sobre el ordenamiento jurídico de una comunidad, como dándole un matiz de conciencia social que cumple una función fundadora, interpretativa y supletoria del ordenamiento jurídico (Arce y Florez-Valdés, 1990).

Se entiende que a la luz de estos principios, los magistrados deben interpretar las normas laborales, ya que son entendidas como las bases teóricas y las razones lógicas de la norma jurídica. Así, los principios laborales permiten determinar la triple función de estos y son:

a. Función Informadora

Esta es una de las principales funciones de los principios laborales, que está dada por la política legislativa; consiste en demostrar que es de vital importancia que estos principios se infundan en las leyes laborales, donde debe apreciarse la eficacia que tienen las virtudes inmersas en cada principio laboral, en afinidad con los alcances contenidos en ellas. Los principios pueden estar recogidos o considerados en la formulación de los derechos sociales

constitucionalmente estipulados mediante la formulación de políticas públicas, según los criterios de cada estado. Así, se delega en la labor legislativa el dar leyes en función a los principios generales, así como se obliga al funcionario público o a la administración pública la aplicación de estas normas y el respeto de los derechos laborales en los actos administrativos diversos que esta última emita. Según Plá (1998), los principios vienen a considerarse como el fundamento de valor de las manifestaciones del derecho, respetando su dimensión axiológica o valorativa, ya que estos vienen a ser postulados éticos que no deben faltar en la norma jurídica, debido a que los principios son fuente material del derecho.

b. Función Interpretativa

Mediante este principio, cuando deba efectuarse una interpretación del alcance de las normas aplicables a una relación jurídica laboral, debe realizarse bajo el alcance de los principios generales, a través de una excelsa operación lógica, jurídica y valorativa. De hecho, dicha labor le correspondería al intérprete de la ley, que será en definitiva un juez o tribunal, como también un abogado o bien un profesor, un jurista; cada uno desde la posición en la que se encuentre. Según Plá (1998), los principios son directrices que orientan la creación del derecho positivo, pudiendo considerarse también como la razón de la ley o "*ratio legis*" o "*mens legis*"; vale decir, como los fines u objetivos

perseguidos por el legislador, y que, por tanto, deben orientar su interpretación teleológica y evolutiva.

c. Función Normativa o Integradora

Está referida a que su aplicación se da también como fuente supletoria en caso de vacío o deficiencia de la ley. Esta función viene definida expresamente por nuestra norma civil; sobre todo cuando la norma jurídica deviene oscura o ambigua.

1.2.6. Descanso Vacacional

1.2.6.1. Etimología del término vacaciones

El término vacaciones proviene del latín *vacans*, participio del verbo *vacare*, que significa “estar libre” o “desocupado”, y constituyen una suspensión de la prestación del trabajador amparado por la ley, proporcionándole un periodo de descanso anual remunerado.

1.2.6.2. Antecedentes históricos del descanso vacacional

Tenemos que considerar que las vacaciones tuvieron su origen en Grecia, donde se tuvo la idea de otorgar un período de descanso a los trabajadores para tener un mejor rendimiento laboral e intelectual; sin embargo, fueron los romanos quienes conceptualizaron las vacaciones

solo en beneficio de las clases pudientes, quienes viajaban junto con sus familias para conocer otras ciudades.

En la Edad Media, con la caída del Imperio Romano, las vacaciones se dejaron de practicar por haber sido consideradas pecaminosas, suprimiéndose incluso los días domingo.

En el siglo XVIII fue una tendencia usada por los aristócratas europeos para recorrer el mundo en búsqueda de mejoras económicas, o de un simple descanso.

En el siglo XIX, con la Revolución Industrial, el descanso fue ampliado también para la clase media, dándoles acceso a viajes a través de ferrocarril, aunque no era un derecho conforme lo es en nuestros días, ya que se trataba básicamente de viajes comerciales antes que de vacaciones.

En 1917, Rusia consideró a las vacaciones como un derecho que se les otorgaba solamente a algunos trabajadores pertenecientes al partido del gobierno. En el año 1936 Francia legalizó por primera vez el derecho de trabajar cuarenta (40) horas semanales, y también otorgó derechos de vacaciones remuneradas. Inicialmente fueron de dos (2) semanas al año, y a partir de 1968 aumentó a cuatro (4) semanas, para que finalmente en el gobierno de Mitterrand se aumente a cinco (5) semanas remuneradas; siendo uno de los países que más vacaciones remuneradas pagó en el

mundo. Luego fue asimilada por países de corriente moderna que optaron por pagar las vacaciones de los trabajadores.

En España, a principios del siglo XX, se concedieron a los funcionarios del Estado (como militares, maestros; etc.) quince (15) días de vacaciones. Posteriormente, en 1931 se concede una semana de vacaciones al año a los trabajadores, las cuales fueron restringidas por la dictadura franquista, por considerar que el país no estaba en condiciones de otorgar demasiados días de descanso.

En los años cincuenta, a través de las luchas obreras, se mejoraron las condiciones laborales como el incremento a las vacaciones, hasta llegar a los actuales treinta (30) días al año.

A. Definición: En palabras de Montenegro (1998) las vacaciones son:

El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender a los deberes de restauración habitual, de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales (págs. 436-437).

1.2.6.3. Normativa Internacional y Nacional

El descanso vacacional se encuentra reconocido en las principales normas jurídicas internacionales referidas básicamente a los Derechos Humanos, y de la misma forma en nuestra Constitución Política. Esta vendría a ser una de las ventajas principales con las que cuentan las relaciones laborales, que se sustentan con base en normas de rango supra nacional; aún su tratamiento en los sistemas positivos presenta variantes respecto a su forma de regulación o a la manera en que fue definido su contenido en un sistema jurídico determinado. Siendo el derecho al trabajo un derecho básicamente de orden constitucional y fundamental, que tiene como una de sus finalidades supremas la de proteger al trabajador otorgándole la posibilidad de un descanso vacacional debidamente remunerado, a fin de que goce de su familia, de un espacio de solaz o disfrute con ellos, de reactivación de energía y fuerzas, para luego reincorporarse al trabajo y dar lo mejor de sí. Suena lírico, pero es el estado perfecto y la finalidad del uso del periodo vacacional.

a. Norma Internacional

Las normas internacionales más relevantes relacionadas al derecho al trabajo legalmente nos vinculan, ya que fueron ratificadas por nuestro país. Estos convenios establecen, en su mayoría, principios básicos que son de estricto cumplimiento de los países miembros, estando obligados a incluirlos en su normativa interna. Estos convenios fueron adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Tenemos a las siguientes:

El Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo, relacionada a las vacaciones anuales remuneradas, ratificada por nuestro país mediante Resolución Legislativa N° 13284 de fecha 15 de diciembre de 1959, vigente actualmente en nuestro ordenamiento legal. En su artículo 2 inciso 1, señala:

“Toda persona a la que se aplique el presente Convenio, tendrá derecho después de un año de servicios continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos” (Convenio N° 52-OIT, Art. 2 inciso1, 1959)

Según lo estipulado, se establece una obligación expresa al empleador de pagar el concepto vacacional, no siendo requisito el cumplimiento de la jornada de trabajo especial, ni siquiera establece un número de horas de trabajo determinadas, sino que sólo contempla el antecedente de hecho de cumplir con un año de servicios continuos como suficiente para el reconocimiento al derecho de vacaciones. En nuestro país, guarda conformidad con el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento, aunque supeditado a una serie de requisitos, número de días y horas a la semana que no coinciden con el Convenio en mención, ya que el convenio solamente establece el plazo de un año, sin ningún otro condicionamiento. Tema que analizaremos más adelante.

b. Normas Nacionales

Constitución Política del Perú, publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 29 de diciembre de 1993

Dentro del marco constitucional, el artículo 25° establece lo siguiente:

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (Constitución Política del Perú, 1993, art. 25°).

Si bien es cierto, se reconoce este derecho pero no hay un pronunciamiento claro sobre otros aspectos que serían determinantes, dejándolo a la norma jurídica especial su regulación en extenso, donde deba contener los requisitos y las situaciones que se puedan presentar.

Decreto Legislativo N° 276 - “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” publicado en el diario oficial El Peruano con fecha 12 de setiembre de 2013

Establece derechos de los servidores públicos, entre los cuales está el derecho de descanso vacacional, regulado en el inciso d) del artículo 24° del referido cuerpo de ley, señalando lo siguiente:

“Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02

períodos” (Decreto Legislativo N° 276, 2013, inciso d) art. 24°).

Decreto Legislativo N° 713, publicado en el diario oficial El Peruano con fecha 07 de noviembre de 1991

El artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1405, establece lo siguiente:

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.
(Decreto Legislativo N° 713, 1991, artículo 10°).

Ley N° 24029 - “Ley del Profesorado” publicado en el diario oficial El Peruano con fecha del 14 de diciembre de 1984

El Estado Peruano reguló por primera vez el Régimen Laboral de los Docentes de la Actividad Privada, específicamente en el Título Cuarto, Capítulo XV, artículos 61°, 62° y 63° respectivamente

Asimismo, el artículo 15° literal b) de la referida ley derogada establecía que los profesores particulares tenían los mismos

derechos que los del Estado. En ese sentido, como éstos gozaban de sesenta (60) días de descanso físico por vacaciones, durante los meses de enero y febrero, de igual modo, le alcanzaba a los docentes del sector privado. (Ley N° 24029 “Ley del Profesorado” , 1984)

1.2.7. Régimen Laboral de la Actividad Privada

Según Serkovic (2015) los trabajadores que pertenecen al régimen de la actividad privada tienen derecho de recibir las facultades concedidas y prescritas en la Ley, tales como: derecho a gozar de vacaciones anuales por treinta (30) días, a percibir dos (2) gratificaciones anuales equivalentes a un sueldo, cada una en los meses de julio y diciembre, a la compensación por tiempo de servicios en un monto algo superior a una remuneración por año, y a una indemnización por despido arbitrario tarifada en un sueldo y medio por periodo anual laborado si el contrato es pactado a plazo indefinido.

Pérez Luño nos dice que los derechos humanos vienen a ser: “Conjunto de facultades e instituciones que concretan las exigencias de la dignidad, libertad y la igualdad humana” (pág. 12)

Son considerados en los principios universales que son cedidos a toda persona por derecho como coacción ética y por ser inalienables; es decir, son construcciones normativas que les son inherentes debido a su condición de persona y por lo que no se puede negar. Castillo (2008) nos

expresa que: “La persona humana es un fin en sí mismo y no en medio y que para lograr su perfeccionamiento requiere satisfacer sus necesidades y exigencias a partir de bienes humanos” (pág.123). Por lo cual, encontraría como ser humano la satisfacción humana. Estos recursos los adquiere como producto y garantía de sus derechos humanos.

Vidal (2005), quien cita a Canessa y Sanguinetti, manifiesta que la “base rocosa” de los derechos humanos se entiende como sólida y que se relaciona con el derecho constitucional a la dignidad como persona y la consecuente búsqueda de satisfacción de sus necesidades principales en el mundo del trabajo, pues el producto de su trabajo le genera al trabajador recursos económicos para subsistir, como resultado de la situación de subordinación del trabajador frente al empleador.

El descanso vacacional es un derecho de todo ser humano que realiza un trabajo, por lo que es un derecho que se caracteriza con la idea innata de la persona por la libertad, que se relaciona no solo con la dignidad del ser humano sino con la igualdad de posición con tanto del empleado con el nivel del empleador al ser liberado por un tiempo determinado de la carga subordinación.

Rendón (2007) manifiesta que la Organización Internacional del Trabajo considera las consecuencias de la no aplicación de las normas laborales, ya que los derechos laborales se relacionan al crecimiento de la persona y su dignidad, entre los cuales está la garantía al tiempo de descanso; por lo que el ingreso económico de cada trabajador va a la canasta familiar o

mercada. Una disminución o falta de remuneraciones disminuye su capacidad de la ir por la canasta familiar, por lo que la flexibilidad de las políticas es anular o reducir los derechos de los trabajadores “equivale matar la gallina de los huevos de oro”.

1.2.8. Descanso Vacacional en el Régimen Laboral de la Actividad Privada

El Régimen Laboral Privado se encuentra regulado por Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S N° 003-97-TR. Este régimen es igualmente aplicable a entidades públicas sujetas al mismo, y se ha previsto que por cada periodo vacacional no gozado el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización.

Este Régimen Laboral regula los descansos remunerados, entre ellos, el descanso vacacional en el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR de fecha 03 de diciembre de 1992. Ambas normas reconocen a los trabajadores el derecho a treinta (30) días por cada año completo de servicios, siempre y cuando se verifique el cumplimiento del record vacacional indicado en la Disposición Complementaria Modificatoria Única del Decreto Legislativo N° 1405 de fecha 12 de septiembre de 2018, que modifica el artículo 10°, ente otros, del Decreto Legislativo N° 713. Este beneficio fundamental de descanso vacacional, entendido como goce básico vacacional, nace una vez

transcurrido el año calendario para su goce, y está condicionado a que adicionalmente el trabajador hubiere cumplido con los requisitos siguientes:

- Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo. (art. 10 Decreto Legislativo N° 713)
- Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo, y 3) El cómputo del récord vacacional será regulado por el Reglamento. (art. 10 Decreto Legislativo N° 713)

Así, se tiene que, la duración del descanso vacacional por espacio de treinta (30) días continuos, permite también su fraccionamiento. Este se concederá sólo a petición escrita del trabajador, y de acuerdo a lo regulado por el artículo 17° de la Disposición Complementaria Modificatoria Única antes referida, el cual señala: “El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario. Por

acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional”.

Por otra parte, de acuerdo con lo señalado en el artículo 18° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador puede convenir por escrito con su empleador, acumular dos (2) descansos consecutivos como máximo, siempre y cuando, después de un año de servicios continuos disfrute por lo menos de un descanso de siete (7) días naturales, deducibles del total de días de descanso acumulados.

De acuerdo con el artículo 19° de la Disposición Complementaria Modificatoria Única mencionada con anterioridad, el descanso vacacional puede reducirse de treinta (30) a quince (15) días calendario con la respectiva compensación de quince (15) días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito. La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete (7) días calendario.

1.2.9. Descanso vacacional en el Régimen Laboral de la Actividad Pública

Conforme lo señala Álvaro García Manrique, el descanso vacacional es un descanso remunerado consagrado en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, la que además, recogiendo lo dispuesto por el Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por el Estado Peruano), ha indicado que se trata de un descanso anual. No se adquiere

de manera semestral, bianual ni cualquier otra periodicidad, sino año a año. Conforme al artículo 102º del D.S N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, el derecho al descanso vacacional anual y remunerado es obligatorio e irrenunciable, y se alcanza después de cumplir el ciclo laboral que se obtiene de acumular doce (12) meses de trabajo efectivo. Alcanzado este derecho el servidor debe gozar del descanso vacacional pero podrá de común acuerdo con la entidad, acumular hasta dos (2) periodos vacacionales, preferiblemente por razones de servicio, y concluye que no se encuentra permitida la acumulación de más de dos (2) períodos vacacionales.

Descanso vacacional del Decreto Legislativo N° 1057

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, inicialmente establecía que el goce de descanso físico era ininterrumpido, pero dicha normativa fue modificada por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, estableciendo que a solicitud escrita del trabajador se puede autorizar el goce fraccionado en períodos no menores a siete (7) días calendario. Es necesario señalar que el derecho al pago de las vacaciones trucas fue introducido con la modificación al Reglamento CAS, efectuado mediante Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, vigente a partir del 28 de julio de 2011, por lo que solo se aplica a partir de esta fecha; es decir, aplica a aquellos contratados cuyo cese se hubiera producido desde la fecha de entrada en vigencia de la norma, de manera que los ceses ocurridos hasta el 27 de julio de 2011 no

generaron derecho alguno, en tanto hasta esa fecha no existía norma que lo estableciera.

El trabajador goza del derecho a disfrutar de vacaciones suspendiendo la prestación del servicio temporal y en la oportunidad señalada en la ley (un año). Si bien esta oportunidad o mes específico de goce se determina por acuerdo entre las partes, el requisito básico es luego de haber cumplido un año de servicios. Asimismo, tenemos dos formas de acceder al derecho a vacaciones: 1) mediante el goce físico: que se entiende por descanso físico remunerado y 2) pago de remuneración: que se da cuando el trabajador no hace uso del goce físico, optando por el pago equivalente a una remuneración mensual por cada treinta (30) días de vacaciones.

1.2.10. Comparación del Marco Legal en el Sector Público y Privado

En el presente acápite se realizó una comparación normativa entre ambos regímenes laborales, a efectos de brindar una visión más clara sobre el tema materia de la presente investigación.

a. Régimen Laboral de las Instituciones Educativas Privadas en el Perú

Según Corrales y Carhuamaca (2018) la educación en el Perú se regulaba al amparo de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, la cual regía para el sector público y privado; mientras que, con la dación de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial, vigente a la fecha, solo se regula para el sector público

El Estado y la sociedad procuran la evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanente dirigida a los docentes de la Carrera Pública Magisterial, a fin de que el educando tenga derecho a una formación que respete su identidad, así como el buen trato psicológico y físico. De acuerdo al artículo 15° de la Constitución Política del Estado: “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” (Constitución Política del Perú, 1993, art. 15).

b. Antecedentes legales que amparan el Régimen Laboral de las Instituciones Educativas Privadas en el Perú

Tenemos como norma básica la Ley N° 24029 Ley del Profesorado, vigente desde 15 de diciembre de 1984, hasta el 25 de noviembre de 2012, donde fue derogada por la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

En principio, el artículo 61° de la Ley del Profesorado mencionaba lo siguiente: “El servicio particular comprende a los profesores que trabajan en el área de la docencia en centros y programas educativos de gestión no estatal”. Sin embargo, este artículo fue modificado por la Primera Disposición Final del Decreto Ley N° 26011, publicado el 27 de diciembre de 1992, dando como resultado lo mencionado a continuación: “El servicio particular comprende a los profesores que trabajan en el área de la docencia en centros y programas educativos de régimen laboral de la actividad privada, así éstos reciban recursos provenientes del Estado”.

El artículo 62° mencionaba: “El profesorado del servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Su jornada laboral tiene el límite máximo señalado en el Artículo 19 de la presente Ley”. Este artículo fue modificado por el artículo 1° de la Ley N° 25212, cuyo texto es el siguiente: “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 profesores 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”.

El artículo 63° menciona: “El sistema de evaluación del profesorado particular se determina en el Reglamento Interno del Centro Educativo considerando los aspectos básicos señalados en el artículo 38°”.

Asimismo, este antecedente fue reglamentado a través del Decreto Supremo N° 019-90-ED; donde se puede llegar a decir, a manera de conclusión que, los profesores de las instituciones privadas fueron incluidos en el Régimen Laboral Privado, siendo así homologados en algunos derechos con el Régimen Público, siendo estos derechos los relacionados a la estabilidad laboral, a la jornada ordinaria de horas pedagógicas y horas extras.

Las instituciones educativas privadas existentes en el Perú, actualmente están conformadas de acuerdo a lo ha establecido la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la cual, en su artículo 61° establece lo siguiente: “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”.

El Decreto Legislativo N° 882, Ley de Promoción en la Inversión en la Educación, en su artículo 6° establece: “El personal docente y los trabajadores administrativos de las Instituciones Educativas

Particulares, bajo relación de dependencia, se rigen exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada.”

A través de la mención de estas normas, podemos apreciar que el régimen laboral al cual se acogen los docentes de las instituciones educativas privadas vendría a ser el Régimen Laboral Privado. Ya que la norma a aplicarles sería el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR. Como vemos, Actualmente, las instituciones educativas privadas, al encontrarse dentro de la actividad privada, utilizan para la contratación de sus trabajadores los contratos sujetos a modalidad en los periodos comprendidos de marzo a diciembre, es decir, por un tiempo de diez (10) meses que van desde el inicio del año escolar, -presumiblemente del mes de marzo- hasta su finalización en el mes de diciembre. Así, vemos que durante los meses de enero y febrero no existiría relación laboral, al menos en apariencia.

c. Alcances sobre la regulación actual de la actividad laboral docentes en el sector Público y Privado

El Ministerio de Educación, en su proyecto de Ley de Reforma Magisterial (2012), presenta la escala de remuneraciones por niveles de los docentes nombrados en la carrera pública, donde se ofrecen ocho niveles de salarios, que van desde los dos mil soles para el nivel

I, hasta los S/ 5,390.00 (cinco mil trescientos noventa soles) para el Nivel VII.

Como vemos, la Ley de Reforma Magisterial (desde la revisión de la exposición de motivos) no alcanza a beneficiar a los docentes de las instituciones privadas, generándose marcadas diferencias laborales entre ambos sectores.

1.3. Definiciones de términos básicos

1.3.1. Derecho Laboral

Plá (1998) considera que el Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes.

1.3.2. Régimen Laboral

De igual manera, Plá (1998) considera como régimen laboral al conjunto de normativas pertenecientes al Derecho de Trabajo que tienen por finalidad agrupar las diferentes relaciones laborales que rigen esta relación

contractual en particular, diferenciándola de la prestación de servicios regulada por el Código Civil.

1.3.3. Régimen Laboral Especial

Plá (1998) considera como Régimen Laboral Especial al conjunto de normas que regulan las contrataciones laborales con derechos específicos, en atención a la especialidad del régimen y con derechos reducidos.

1.3.4. Empleador

De acuerdo a lo establecido en el artículo 4° del subcapítulo I de la Ley General del Trabajo: *“Es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro, y de naturaleza privada o pública, que contrata servicios regulados por la ley”*. (Ley General del Trabajo N° 29783, 2016)

Mejía (2012), considera como empleador a la persona que contrata el servicio de otra persona, para que a cambio reciba una remuneración por el trabajo realizado. El empleador tiene facultades como “Establecer la jornada diaria o semanal el trabajador, jornadas compensatorias de trabajo, sin exceder la jornada promedio ya sea semanal o mensual” (Mejía, 2012, pág.318).

Toyama (2015), expresa que el empleador es la persona que tiene varias facultades en la empresa y que las puede asumirlas de acuerdo al contexto y a su gestión empresarial. Es decir, adecuando el tiempo de acuerdo a las necesidades de la empresa y a la relación laboral con el trabajador.

1.3.5. Trabajador

De acuerdo a lo establecido en el artículo 11° de subcapítulo II de la Ley General del Trabajo (2016): *“Es la persona natural que voluntariamente presta servicios a un empleador en los términos establecidos en la ley”* (Ley General del Trabajo N° 29783, 2016).

Mayer y Schawager (2007), manifiestan que el trabajador en una empresa es visto como un producto que con su trabajo genera una mercancía y a cambio recibe un valor.

Toyama (2015), indica el trabajador, en su condición se le visualiza como una equivocación. El empresario se queda con el excedente del valor obtenido por la tarea realizado por un equipo de trabajadores, ante esta situación sugiere la propuesta de un banco del pueblo en la que el trabajador intercambien productos y como resultado van a tener créditos.

1.3.6. Descanso vacacional

Anacleto (2012) considera al descanso vacacional como la interrupción anual de la prestación de trabajo con carácter retributivo, durante un tiempo prolongado, en función del período de trabajo efectivo desarrollado dentro de un lapso anual. Todo ello con el objetivo, tanto de facilitar un período de tiempo de descanso para permitir la recuperación física y psíquica del trabajador, como para que pueda disfrutar de período de ocio y esparcimiento.

CAPÍTULO II

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

De acuerdo con el objetivo de nuestro estudio, el tipo de investigación que se utilizó en el presente trabajo fue una investigación básica que pretende contribuir con una propuesta normativa que logre el amparo de los derechos vacacionales del docente que labora en el régimen de la actividad privada.

2.1. Diseño metodológico

2.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo cualitativa, dado que se enfocó en describir, analizar y sistematizar diversas cualidades del tema a investigar para lograr los objetivos propuestos.

2.1.2. Nivel de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptiva y exploratoria. Descriptiva, en razón que desarrolla una descripción exhaustiva de las áreas del derecho que son materia de estudio. Exploratoria en razón que realizará un estudio minucioso del tema a investigar (Mejía, 2004)

2.1.3. Método de investigación

2.1.3.1. Método analítico

En la presente investigación he empleado el método analítico a fin de obtener elementos básicos materia del análisis del problema de la investigación, por medio del cual he podido seleccionar el tema del presente estudio investigativo. Adicionalmente, he podido identificar los problemas esenciales que me han llevado a la selección del problema; y con este lineamiento he podido advertir que el objeto del presente estudio está asociado a la ausencia de una normativa especial.

2.1.3.2. Método sintético

A través de este método he podido arribar en aspectos generales de la investigación que se relacionan con la justificación, antecedentes, motivación y fundamentos respecto a los temas específicos y centrales de la presente tesis. Todo ello referido a la derogación de la Ley del Profesorado que se efectuó con la promulgación de la Ley de Reforma Magisterial, la cual genera disminución de los derechos del docente de la actividad privada al no contemplar en su contenido normativo los beneficios que les correspondían, ya que los derechos adquiridos con la ley derogada, respecto al goce de vacaciones anuales, fueron eliminados.

2.1.3.3. Método histórico

Mediante este método he desarrollado los antecedentes de la regulación de los artículos 61°, 62° y 63° de la Ley del Profesorado N° 24029 de fecha 12 de diciembre de 1984, modificada años después según Ley N° 25212 de fecha 21 de mayo de 1990; para posteriormente ser derogada por la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de fecha 25 de noviembre de 2012. Hecho que dejó una laguna legal al quedar sin efecto el sistema de la actividad docente del sector privado, al ser excluida de manera expresa, frente a la derogatoria de la Ley, por parte de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

2.1.3.4. Método sistemático

Este método me ha ayudado a entender que las normas no son elementos aislados que regulan sólo aspectos individuales, sino que cada norma pertenece a un sistema mayor que permite la convivencia en la sociedad. A través de este método me ubico en el contexto del sistema jurídico laboral, en el cual tomé en cuenta la Ley de Reforma Magisterial que derogó la Ley del Profesorado, lo que a mi entender atenta contra los derechos constitucionales reconocidos por la extinta Ley del Profesorado,

desamparando al docente del sector privado y dejando una laguna en la regulación.

Se utilizó el método lógico inductivo con la finalidad de lograr incorporar en la normatividad laboral aspectos de carácter general que coadyuven en la mejor aplicación de las leyes a través de los órganos jurisdiccionales sin perder de vista los nuevos criterios jurisprudenciales y las tendencias actuales del derecho comparado, de acuerdo con el objeto de la investigación.

2.1.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue No Experimental, toda vez que está orientada a dar una solución normativa laboral en base a un análisis de la normatividad vigente y doctrina nacional e internacional, con la finalidad de llenar los vacíos legales para lograr una seguridad y certeza jurídica.

2.1.5. Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se obtuvo información tales como material bibliográfico, hemerográfico y electrónico correspondiente. Todas las fuentes de información de carácter jurídico y científico: libros, revistas,

artículos de investigación, ponencias nacionales e internacionales, portales web; entre otros.

2.2. Procedimiento del muestreo

2.2.1. Tipo de Muestreo

El tipo de muestreo utilizado fue no probabilística, intencionado o por conveniencia, porque los sujetos de estudio cumplirán con los criterios de inclusión.

2.2.2. Población

La población del presente estudio de investigación estuvo conformada por todos los expedientes administrativos de los docentes de las instituciones educativas de la actividad privada que demandaron ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el derecho al goce de sus vacaciones remuneradas. Se solicitó esta información ante dicha entidad desde el año 2012 hasta la fecha; sin embargo, sólo nos ha permitido tomar cinco (5) expedientes administrativos, que tratan temas relacionados al problema de investigación, habiéndonos limitado a estos cinco expedientes que nos han servido de muestra.

2.2.3. Muestra

La muestra lo constituyeron los expedientes administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que en materia laboral concluyeron con Informe Final, orientado a la imposición de una multa por inasistencia a comparecencias, sin haberse resuelto el fondo de la materia, como es el derecho al goce de vacaciones del docente del sector privado. Se tomaron tres (3) expedientes laborales, desde el año 2012 hasta la fecha, y tres (3) casaciones, desde 1999 hasta 2015.

2.3. Aspectos éticos

Declaro bajo juramento que las fuentes bibliográficas, hemerográficas y/o electrónicas consultadas han sido citadas conforme a la normatividad vigente para la elaboración del presente plan de tesis y que la investigación descriptiva exploratoria es de mi autoría, asumiendo plena responsabilidad ante la universidad y las autoridades respectivas.

CAPITULO III

MARCO LEGAL PARA EL SERVICIO DOCENTE EN EL PERÚ

Ante la creación de instituciones educativas públicas y privadas surgen necesidades laborales de los docentes de la actividad privada, los que deben ser reconocidos mediante una norma legal, por lo que en el presente capítulo vamos a adentrarnos en el estudio de normas legales dadas en nuestro país en relación al servicio docente. Se han analizado normas legales promulgadas desde 1941 hasta el año 2012 (con la dación de la Ley de Reforma Magisterial), siendo esto necesario para poder tener un conocimiento preciso del tema investigado.

3.1. Antecedentes normativos en la legislación nacional respecto a los derechos de los docentes

Desde inicios de la Época Republicana los derechos laborales del docente en nuestro país se regulaban únicamente con leyes orientadas a los docentes estatales de manera general, no existía por tanto una legislación específica para regular los derechos laborales de docentes contratados en los centros educativos particulares. A partir de mediados del siglo pasado se trató de modernizar la educación a través de nuevos modelos educativos traídos de Europa y Estados Unidos, sin emitirse normas para determinar derechos de los docentes (como el goce vacaciones), los que se fueron

regulando paulatinamente de manera tangencial, como se puede determinar en las normas siguientes:

3.1.1. Ley N° 9359 – “Ley Orgánica de Educación” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 01 de abril de 1941

Esta nueva normatividad regulaba la funcionabilidad del sector educación en nuestro país en atención a las nuevas corrientes de la “Escuela Nueva” que provenían de modelos europeos y de Norteamérica, donde el niño viene a ser el protagonista del proceso de aprendizaje, cumpliendo el docente un rol de acompañamiento en sus habilidades. En cuanto a los establecimientos de enseñanza particular la ley establecía requisitos específicos para su apertura, como por ejemplo: que la enseñanza debería tener un sentido netamente nacionalista, poniendo énfasis en el culto a héroes nacionales y símbolos patrios. En cuanto al Título Séptimo de la ley, específicamente el art. 377° inciso 13-A, se refería a que las remuneraciones de los particulares no podían ser inferiores al mínimo establecido por el respectivo Consejo, y de ninguna manera este monto podía ser menor al 50% de los que pagaba el Estado a sus servidores en igual condición.

Como puede verse de la propia norma, existía una diferenciación de remuneraciones entre ambos regímenes, donde el docente particular percibía menores ingresos que los docentes estatales. Asimismo, el inciso 14–A del mencionado artículo señalaba que los centros de

enseñanza particular tenían que pagar íntegramente los sueldos de su personal, incluidos los docentes durante el periodo vacacional. Se entiende que los profesores particulares, al igual que los estatales, percibían un sueldo completo durante las vacaciones (las de medio año, y las de enero y febrero respectivamente) aunque la norma no lo establecía expresamente.

3.1.2. Ley N° 15215 – “Ley de Estatuto y Escalafón del Magisterio Peruano” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 12 de noviembre de 1964

Esta norma, entre otros aspectos, consideró a la docencia como una carrera de **naturaleza pública**, y para su ejercicio era necesario ser nombrado por el Estado a través de concurso público para gozar de los beneficios establecidos por ley. Dentro de estos derechos se encontraba la estabilidad en el cargo, el derecho de ascenso, percibir una remuneración justa (que se actualizaría de acuerdo con los índices de vida), siendo una de sus particularidades que los haberes de los docentes no debían sufrir disminución alguna. Asimismo, tenían el derecho a la agremiación en organizaciones sindicales; entre otros.

En cuanto al derecho de vacaciones, los docentes debían gozar de ellas en el periodo del 29 julio al 10 de agosto, y a finales de año a partir del 20 de diciembre hasta el último día del mes de febrero del año siguiente. Si el docente no se reincorporaba a sus labores al término de sus vacaciones o

licencia y pasaban 10 días sin justa causa incurrían en abandono de cargo quedando vacante su plaza. Respecto a los docentes procedentes de planteles particulares, el art. 138° establecía que estos gozarían de los beneficios previstos en dicha ley, por lo que haciendo una interpretación extensiva diríamos que en cuanto al referido período vacacional alcanzaría a los docentes de ambos regímenes en las mismas condiciones. Esto quiere decir, que el docente de centros educativos privados (a pesar de no tener derecho al nombramiento, estabilidad laboral y ascensos establecidos en el art. 21°) sí tendría el derecho a una remuneración justa sin disminución, más que las establecidas por mandato judicial, incluidas las vacaciones en igualdad de condiciones de los docentes estatales.

Esta ley pudo ser considerada la primera norma que buscó enfocar la verdadera problemática del profesorado. Si bien generó gran expectativa desde el punto de vista económico, finalmente fue suprimida.

3.1.3. Decreto Ley N° 19326 – “Ley General de Educación” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 24 de marzo de 1972

Fue considerada la Gran Reforma Educativa para la época, ya que trataba de resolver el grave problema educativo de manera integral en el Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas del presidente Juan Velasco Alvarado. Una de sus propuestas fue establecer tres niveles educativos: Inicial, Básico y Superior. Tenía una visión estricta en la búsqueda de igualdad de oportunidades, poniendo énfasis en promover los valores de la

familia, así como la responsabilidad cívica social, tanto en niños como en jóvenes.

Respecto a la carrera del profesorado, el Magisterio comprendía a todas las personas que ejercían labores educativas, tanto en el sector público como privado. Pertenecían solo a la Carrera Pública Magisterial aquellos que tuvieran título profesional y eran nombrados, o al menos cuenten con una capacitación que les permita ejercer la función de maestro.

Esta ley hacía énfasis a la participación ciudadana en los temas de educación, teniendo un engranaje en tres ejes fundamentales que fueron: Educación, trabajo y desarrollo; inspirada básicamente en la realidad nacional. Además, se preocupó de la educación más allá de las aulas, buscando una total articulación del sistema formal con el informal. Lastimosamente fracasó.

3.1.4. Ley N° 23384 – “Ley General de Educación” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 18 de mayo de 1982

Esta ley aprobó la mejora en el proceso educativo definiendo los objetivos de la educación. Su objeto era estudiar y evaluar sistemáticamente el funcionamiento de la educación. Además, puso especial atención en la educación como parte de un proceso educativo, basándose en el trabajo de la familia, alumnos, docentes, comunidad y Estado; siendo de responsabilidad de los padres decidir el tipo de enseñanza de sus hijos, sea en colegios estatales o particulares, mientras que los docentes tenían

la responsabilidad de coadyuvar en la educación y cultura, a través de su función educadora, tanto en entidades estatales como en centros de enseñanza privados. En cuanto al Estado, tuvo como responsabilidad el promover la educación en las diversas modalidades educativas.

Respecto a la carrera del profesorado, no se determina de manera taxativa y solo lo hace tangencialmente en la Sección Segunda del Capítulo V – “Del profesor”, estableciendo el derecho a una remuneración por el desempeño a su elevada labor educadora en el ámbito público o privado como parte de sus derechos y obligaciones.

3.1.5. Ley N° 24029 – “Ley del Profesorado” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 14 de diciembre de 1984

La presente ley se dio en el marco del art. 41° de la Constitución Política del Perú de 1979, la cual establecía que la carrera del profesorado estaba considerada constitucionalmente como carrera pública, cualquiera sea sus ramas de enseñanza (Profesionales, técnicos y no profesionales). Por ello, le otorgaba derechos y obligaciones que alcanzaban incluso a los profesores particulares, asegurando a todos una remuneración justa dada su noble misión de enseñanza.

Sin embargo, si hacemos un análisis de la norma se puede colegir que estaba diseñada y estructurada en su mayoría para los docentes del sector

público, y en una pequeña proporción se refería a los derechos que alcanzaban a los profesores del sector privado. Siendo el requisito principal para ejercer de manera profesional el profesorado ser docente titulado, sea proveniente de universidad o de instituto superior pedagógico, y para el ejercicio de la carrera pública debía ser nombrado mediante convocatoria. Estos últimos podían solicitar en cualquier facultad de educación la obtención del grado de bachiller con la debida convalidación de estudios efectuados (modificado por Ley N° 25212).

En el Capítulo IV, específicamente en el artículo 13°, se determinaron derechos de los profesores al servicio del Estado como: la estabilidad laboral, remuneración justa, a gozar de vacaciones, ascensos de acuerdo al escalafón; entre otros (modificado por Ley N° 25212). En esta misma ley se les reconoció este derecho a los docentes de la actividad privada, a excepción de los conceptos de ascensos, reasignaciones, licencias y el percibo de adelanto del 50% de remuneración compensatoria por año de servicios; que son propios de los docentes estatales.

Por otro lado, el artículo 15° de la ley establecía el período vacacional de los profesores, sin hacer ningún distingo entre ambos regímenes, siendo la única diferencia la cantidad de días para el goce de vacaciones, indicando que correspondían treinta (30) días al año a los docentes que laboren administrativamente, incluyendo aquellos que tengan cargos directivos en centros y programas de enseñanza; y, de sesenta (60) días al año a quienes desarrollen labor docente. Asimismo, se debía tener en cuenta que

las vacaciones de mitad de año se utilizaban para culminar labores del primer semestre, y también para preparar la labor académica del segundo semestre.

Como se puede apreciar, esta ley no hizo distinción alguna para el goce de vacaciones de los docentes de ambos regímenes, el cual únicamente se calculaba conforme al tiempo proporcional laborado en el año lectivo y en base a las remuneraciones vigentes en ese periodo vacacional. La misma norma concluye que el derecho a las vacaciones tiene naturaleza irrenunciable.

Cabe resaltar, que el Título III de la mencionada ley estaba destinado a regular básicamente la carrera pública del profesor, estructurándolo en niveles y áreas administrativas. El ingreso a la carrera pública se daba por nombramiento, y la asignación del empleo se realizaba de acuerdo al lugar de origen del docente. En cuanto al reingreso a la carrera, el profesor era asignado en el mismo nivel por el cual fue cesado del cargo, y las evaluaciones se realizaban de acuerdo a los antecedentes profesionales, desempeño laboral y ascensos.

En cuanto al régimen del profesorado particular, la ley lo enmarcaba en el Título IV, específicamente en el capítulo XV, asignándole solo tres artículos. Tal es el caso del artículo 61º, el cual establecía que el servicio particular era ejercido por los docentes en centros y programas educativos de la actividad privada, aunque cuenten con recursos del Estado. El

artículo 62° estaba referido a que los docentes particulares se encontraban bajo el Régimen de la Actividad Privada, siendo la jornada laboral de 48 horas pedagógicas, y de 45 minutos cada una. En el caso que el docente se extienda de las horas establecidas, y hasta un máximo de treinta (30) horas pedagógicas, había un pago adicional (modificado por la Ley N° 25212), excepto el docente de Educación Superior, cuya jornada de trabajo podía excederse hasta por 40 horas semanales. Este artículo mencionaba también que el profesor con título pedagógico debía tener una remuneración que de ningún modo podía ser menor a los que reciban los docentes estatales, correspondiéndoles el incremento de sus remuneraciones cada vez que haya aumento de las pensiones de los alumnos. Finalmente, en el artículo 63° se especificaba que las evaluaciones del docente particular se determinaban a través del Reglamento Interno de los respectivos centros educativos.

3.1.6. Ley N° 25212 – “Ley que modifica la Ley del Profesorado” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 20 de julio de 1990

Esta nueva ley modifica algunos aspectos de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, principalmente los artículos que sirven al docente del sector estatal para efectos de hacer carrera dentro del Magisterio, y en cuanto al artículo 62° se modificó para determinar lo referente al pago de sus remuneraciones e incrementos.

3.1.7. Ley N° 26549 – “Ley de los Centros Educativos Privados” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 01 de diciembre de 1995

En el libro “La Trayectoria reciente y situación actual de la educación”, María Balarin, quien cita a Díaz y Huayte (1995), hace un análisis de la educación privada en el Perú, indicando lo siguiente: “En las últimas décadas del siglo XX, la expansión de la oferta educativa pública no estuvo acompañada de un adecuado financiamiento lo que unido a la crisis económica y de gobierno de la década del 80, redundó en una profunda erosión de la calidad en las escuelas públicas y en la migración paulatina de muchas familias de estratos medios y bajos hacia la educación privada” (Balarín, 2017, pág.4).

La presente ley fue promulgada con la finalidad de regular la creación y funcionamiento de los centros educativos privados en el país (Educación Básica y Técnico Productiva), a excepción de los institutos, escuelas superiores y universidades; estableciendo que la conformación y conducción de los centros educativos pueden estar a cargo de personas naturales o jurídicas, siempre que reúnan los requisitos mínimos señalados en la presente norma para su funcionamiento, así como en la Ley N° 28044, “Ley General de Educación”, y Decreto Legislativo N° 882, “Ley de Promoción de la Inversión en la Educación”, con supervisión del Ministerio de Educación.

Esta medida contribuye a disminuir la proliferación de centros de enseñanza particular que se estaba incrementando sin control estatal, aunque no existe en esta norma (ni en su Reglamento) disposiciones respecto a los docentes de la actividad privada, salvo el artículo 31° del Reglamento de la presente ley donde se establecía que las personas que prestan sus servicios en las instituciones educativas privadas como los directivos, docentes y personal administrativo que laboran bajo dependencia para el reconocimiento de horas laborales, derechos (donde se encuentran también las vacaciones) y obligaciones, así como remuneraciones, beneficios sociales y otros, se sujetarán a las leyes laborales establecidas para el Régimen Laboral de la Actividad Privada.

3.1.8. Decreto Legislativo N° 882 – “Ley de Promoción de la Inversión en la Educación” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 9 de noviembre de 1996

Mediante esta ley, el Estado crea las condiciones y garantías adecuadas en el sector educación a efectos de que la empresa privada coadyuve en la cobertura de ofertas escolares para mejorar el sistema educativo en nuestro país. Dicha apertura se dio para todos los niveles y modalidades de enseñanza particular, buscando desarrollarse bajo los lineamientos generales de educación establecidos por el Estado, debiendo incluir a los padres de familia en los procesos de educación de los menores, a fin de incrementar la calidad educativa; todo ello con una sola meta, que es la de modernizar el proceso educativo peruano.

La intención del Estado fue la mejor; sin embargo, conllevó a una proliferación desmedida de centros educativos privados sin reunir ningún tipo de condición pedagógica y/o de infraestructura, con lo que se vieron vulnerados los derechos laborales de los trabajadores del área docente. Si bien esta norma se creó para regular las actividades educativas en los centros de enseñanza particular, expuso en su artículo 6° que el personal administrativo y docente bajo dependencia deberían sujetarse a lo establecido en las normas de Régimen de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 713) para efectos de las vacaciones. Es decir, el reconocimiento de su descanso vacacional sería por un período de 30 (treinta) días al año como todo trabajador contratado, sin tener en cuenta que la labor del docente es un trabajo especialísimo, dado que es considerado agente fundamental de la educación que contribuye con la familia, comunidad y Estado a la formación integral del educando. Así se desprende de lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 24029, “Ley del Profesorado”, cuando por su labor le debería corresponder 60 (sesenta) días de vacaciones al año, conforme lo percibe el docente del Estado.

3.1.9. Ley N° 28044 – “Ley General de Educación” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 28 de julio de 2003

Esta norma fue creada con la finalidad de establecer las bases generales educativas de nuestro país, elaborando un sistema educativo que otorgue atribuciones y obligaciones al Estado, así como también responsabilidades

a las personas como los docentes, padres de familia y sociedad en su conjunto en lo referente a la función educativa.

De otro lado, esta ley busca otorgar competitividad educativa en los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local), siendo el propio Estado quien garantice la funcionabilidad de la educación con calidad en todo el país a través del SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa), a fin de determinar criterios rigurosos de evaluación a los docentes en todos los niveles de enseñanza, incluso en la Educación Superior No Universitaria, teniendo en cuenta la peculiaridad de cada región de nuestro territorio, de tal forma que asegure a todos los peruanos una educación de calidad.

En esta norma también se establece la libertad de enseñanza, la cual tiene reconocimiento estatal, donde los padres de familia (como parte del proceso educativo) tienen la potestad de elegir los lugares de educación de sus hijos, mientras que las personas naturales o jurídicas tienen el derecho de crear centros de enseñanza privada con supervisión, regulación y control del Estado, con el fin de formar jóvenes capaces de lograr su realización en todas las áreas del contexto personal y social.

Mediante esta ley se establece el carácter universal y obligatorio de la educación, la cual debe ser de calidad, y va relacionada con la formación del docente a través de la carrera pública en todos sus niveles, a fin de contar con un mejor desempeño en las labores de enseñanza.

El art. 56° de la presente ley establece las funciones que debe realizar el docente con el fin de asegurar la formación integral del estudiante en todas las áreas del contexto social. Asimismo, establece que el profesor debe recibir las remuneraciones y bonificaciones de manera justa y adecuada. Para tal efecto, deberá ser parte de la carrera pública docente y estar registrado en el escalafón magisterial, debiendo contribuir para su futura jubilación derrama magisterial. Es decir, esta ley se enfoca en los docentes estatales, quienes deben pasar por un concurso público y una debida evaluación para el caso de los ascensos y permanencia en el cargo, con participación y supervisión de la comunidad educativa. Un requisito básico es contar con título en pedagogía para el ingreso al escalafón, y en cuanto al desempeño la ley establece tres áreas diferenciadas: la docencia, administración y el área de investigación.

El art. 61° establece que el docente que labora en los centros de enseñanza particular se rige por lo establecido en el Régimen de la Actividad Privada, pudiéndose incorporar a la carrera publica si cumple con los requisitos establecidos en la ley.

3.1.10. Ley N° 29062 – “Ley de la Carrera Pública Magisterial” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 12 de julio de 2007

Los docentes del sector educativo, antes de la dación de la presente ley, no tenían alternativa de proyectarse en su carrera profesional de manera

objetiva ni tampoco de lograr una mejora en sus ingresos económicos. Ante esa situación, el Ministerio de Educación, luego de realizar el estudio de esta problemática, diseñó un plan tomando las directrices del Acuerdo Nacional, así como de las organizaciones de la sociedad civil y los propios maestros y directores de centros educativos estatales. En consecuencia, propuso una nueva ruta de la política magisterial, con la finalidad de revalorar la labor del docente orientado a la calidad, eficiencia y calidad educativa; con la finalidad de mejorar el aprendizaje de los educandos de cara al desarrollo nacional.

Con la creación de la Carrera Pública Magisterial se trató de incorporar en el Magisterio a los docentes con vocación de servicio para mejorar el sistema educativo; y a la vez, mejorar la situación profesional, económica y social de los maestros. Sumado a ello, existía la necesidad que los docentes se capaciten permanentemente, a efectos de tener el conocimiento adecuado acorde a los cambios que venía enfrentando la sociedad, considerando que el profesor hoy en día se ha convertido en un facilitador de conocimiento y no un trasmisor del mismo. Es por ello que, era necesario un marco legal y gestión de recursos humanos para que se articulen los planes de carrera, formación y evaluación del desempeño.

La presente ley reconoce el esfuerzo que el docente realiza en su capacitación y su función educadora, esto incluye los estudios que pueda obtener a nivel de post-grado, lo que mejoraría su capacidad académica y su elección para ocupar cargos magisteriales que van desde el nivel I al V,

pudiéndose desarrollar en tres áreas de desempeño laboral: Área de Gestión Pedagógica, Gestión Institucional y Área de Investigación.

Para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial se necesita cumplir con una serie de requisitos, como por ejemplo: pasar por un concurso público, además de contar con título de profesor o Licenciado en Educación, en caso de ser egresado de una universidad. Del mismo modo, deberá estar registrado en el Colegio de Profesores del Perú. Si postula a una vacante en centros educativos de zona de frontera, el requisito es que sea peruano de nacimiento; y si postula a plazas de comunidades con lengua originaria, debe acreditar que domina la lengua materna de los alumnos y su cultura.

Para que los docentes comprendidos en la Ley N° 24029, Ley de Profesorado, formen parte de la Carrera Pública Magisterial deberían pasar dos etapas: a) aprobar el examen de conocimiento y psicológico a cargo del Ministerio de Educación, y b) Tener nota aprobatoria en la evaluación que se tomaba en las instituciones educativas para medir la capacidad didáctica del docente. Luego de aprobar estas dos etapas era seleccionado para obtener una plaza dentro de la Carrera Pública Magisterial.

Dentro de sus derechos, conforme lo establecía el art. 31°, estaba el goce de vacaciones, y la forma de su ejecución se detallaba en el art. 64°, considerándole sesenta (60) días de vacaciones anuales para los que tenían labor docente, y treinta (30) días para quienes ejercían función

administrativa; debiendo ejecutarse conforme lo dicte la respectiva dirección. Estos derechos tenían la calidad de irrenunciables y no se podían acumular.

Por ser una ley creada únicamente para regular los aspectos de la Carrera Pública Magisterial, no hace mención en ella a los aspectos relacionados a los docentes que laboran en centros de enseñanza particular.

3.1.11. Ley N° 29944 – “Ley de Reforma Magisterial” publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 25 de noviembre de 2012

Esta reforma busca integrar en un solo régimen a los docentes provenientes de la Ley del Profesorado, y a los que se vienen incorporando a la Carrera Pública Magisterial. Además de ello, en esta ley se ha considerado ocho (8) escalas laborales en lugar de cinco (5), como lo contemplaba la ley anterior.

Para efectos de las remuneraciones, estas se determinan de acuerdo a la escala que le corresponde. Además de ello, los docentes percibirán asignaciones por el ejercicio del cargo y responsabilidad (como asesorías, formación y acompañamiento). Del mismo modo, percibirán asignaciones por el lugar de ubicación del centro educativo, ya sea rural o frontera, y también por las características de la enseñanza; es decir, unidocente, multigrado o bilingüe. También se considera asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicio, por estudios de post grado, por luto, por sepelio y por CTS. Estas asignaciones se otorgarán en tanto el docente se encuentre en ejercicio; además, no formará parte de la Remuneración Íntegra Mensual, y no tiene carácter pensionario.

Esta ley ha considerado cuatro áreas de desempeño laboral de los docentes: Área Pedagógica, de Gestión Institucional, Formación Docente y el Área de Innovación e Investigación.

En cuanto a las evaluaciones a los docentes, el art. 13° establece que se realizará al momento de ingreso a la Carrera Pública Magisterial, durante el desempeño docente, para determinar ascensos y para el acceso a cargos en las otras áreas de desempeño laboral. De otro lado, menciona que las evaluaciones a los docentes serán una obligación para permanecer en la Carrera Pública Magisterial, y se realizarán cada tres años como máximo.

A los docentes nombrados que no cuenten con título pedagógico se les otorga dos años para obtener el correspondiente título profesional, debiendo ingresar al primer nivel de la Carrera Pública del Magisterio previa evaluación. En caso que no logre obtener el título profesional será retirado del servicio docente estatal. Con la vigencia de esta ley, conforme lo establece su Décima Sexta Disposición Complementaria, Transitoria y Final; se derogan la Ley N° 24029, Ley N° 25212 y Ley N° 29062 respectivamente.

Esta norma, si bien está diseñada para su aplicación en las nuevas tendencias laborales de la educación en el nuevo siglo, no contempla a los docentes que se encuentran bajo el Régimen de la Actividad Privada por no ser de su competencia.

CAPÍTULO IV

CASUÍSTICA EN RELACIÓN A LA VULNERACIÓN DEL DESCANSO

VACACIONAL DE LOS DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO

En el presente capítulo se realizó el análisis de los expedientes N° 1068-2014, N° 231-2018 y N° 459-2018, presentados ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los cuales se resolvieron en base a una multa por inasistencia. Asimismo, se analizaron casaciones presentadas en La Libertad, Lambayeque y Lima.

4.1. Casos presentados en el Perú ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En el proceso se analizó información resaltante de los siguientes expedientes, los cuales provienen del archivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

4.1.1. Expediente N° 1068-2014

Con Acta de Infracción N° 883-2014, figurando como demandado el C.E.P. LOS QUERUBINES E.I.R.L., del distrito de San Martín de Porres, y como demandante a la docente de Educación Inicial, doña Úrsula Rossana

Córdova Correa, con D.N.I. N° 06768289; indicando falta de pago de beneficios sociales, tales como remuneraciones, gratificaciones, depósitos de CTS y vacaciones.

Con Resolución Subdirectoral N° 102-2015 MTPE/1/2014, la Autoridad de Trabajo consideró los siguientes puntos:

Primero, que según la orden de inspección N° 1445-2014-MTPE/1/2014, se designó al inspector de trabajo a Don Juan Antonio Castillo de la Cruz, a efectos de revisar que efectivamente se cumplan las normas de naturaleza socio laboral.

Segundo, se inspeccionó los días 12 y 25 de febrero, 03 y 17 de marzo de 2014.

Tercero, el sujeto inspeccionado incurrió en grave falta detectada por la autoridad inspectiva al no haber asistido al requerimiento de comparecencia en las oficinas de la Inspección del Trabajo en los días señalados, por lo cual el inspector propone la sanción de S/ 4 180.00 (cuatro mil ciento ochenta y 00/100 soles).

Cuarto, se le otorga al sujeto inspeccionado quince (15) días hábiles para cumplir con los descargos pertinentes, presentándolo mediante escrito de descargo con registro N° 66312-2014.

Quinto, que la primera notificación de diligencia de comparecencia fue recepcionada por la profesora Úrsula Rossana Córdova Correa (demandante); sin embargo, los hechos enunciados evidencian falta de certeza respecto a la notificación del requerimiento de comparecencia acotado.

Sexto, con respecto a la segunda inasistencia, el Inspector de Trabajo refiere infracción a la labor inspectiva por no concurrir la inspeccionada a la comparecencia del 17 de marzo de 2014. Al respecto, la demandada invocó la aplicación del Principio Non Bis In Ídem, por la supuesta imposición de más de una sanción por el mismo hecho; sin embargo, de autos se advierte que no configura los requisitos de la triple identidad requeridas para este principio, las cuales son: identidad de sujeto, hecho y fundamento. Si bien se trata del mismo sujeto y fundamento jurídico, no sucede así respecto a los hechos los cuales se sucedieron en tiempos diferentes, dado que el primer caso es una insistencia a la comparecencia de fecha 25 de febrero de 2014, y la otra se trata de la inasistencia a la comparecencia de fecha 17 de marzo de 2014; lo cual son sucesos independientes unos de otros, por lo que no es aplicable el principio invocado, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 36° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la que corresponde calificar como infracción muy grave a la labor inspectiva.

Sétimo, habiéndose comprobado el incumplimiento que se detalla en el acápite anterior, se determinó tipificar la infracción como muy grave a la

labor inspectiva al no haber asistido a los requerimientos de comparecencia, procediéndose a imponer sanción de multa ascendente a la suma de S/ 2 090.00 (dos mil noventa y 00/100 soles) en función al número de trabajadores afectados e infracciones detectadas; de conformidad con lo establecido en los artículos 38° y 39° de la Ley, y artículos 47° y 48° del Reglamento. Por lo expuesto, la Dirección de Inspección de Trabajo resolvió multar al centro de trabajo denominado C.E.P. LOS QUERUBINES E.I.R.L. con la suma de S/ 2 090.00 (dos mil noventa y 00/100 soles).

4.1.2. Expediente N° 231-2018

Con Acta de Infracción N° 61-2018, figurando como demandado el CORPORACIÓN EDUCATIVA ANNIE´S SCHOOL E.I.R.L., del distrito de San Juan de Miraflores, y como demandante a la señora Kelly Milagros Vargas Pérez, con D.N.I. N° 43848044; indicando falta de pago de beneficios sociales, tales como remuneraciones, gratificaciones, bonificaciones depósitos de CTS, horas extras y vacaciones.

Con Resolución Subdirectoral N° 491-2018-MTPE/1/20.41, la Autoridad de Trabajo consideró los siguientes puntos:

Primero, que al amparo en lo dispuesto en la Ley de Inspección del Trabajo, se realizaron las actuaciones inspectivas para verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral conforme al Acta de Infracción de folios 01 al 04.

Cuarto, con fecha 08 de agosto de 2018 se notificó al sujeto inspeccionado el Informe Final de Instrucción, para que en un plazo de cinco (5) días hábiles presente los descargos pertinentes.

Quinto, mediante Informe Final la Autoridad Instructora propone sanción de multa por no asistir a la comparecencia programada para el día 13 de febrero de 2018, la cual asciende a S/ 319.55 (trescientos diecinueve y 55/100 soles).

Sexto, que con escrito de descargo el sujeto inspeccionado alega en su defensa que adjunta copia del escrito de desistimiento de la denuncia que originaron las actuaciones inspectivas presentadas por la ex trabajadora Kelly Milagros Vargas Pérez. Adjunta además, copia de certificado médico, donde se le otorgaron tres (3) días de descanso médico a don José Juan Almerco Chamorro, representante legal del sujeto inspeccionado. Al respecto, el Despacho, luego de analizar el descargo presentado, concluyó en que lo alegado no desvirtúa la infracción determinada. Esto en razón de que según la Ley de la materia, la inspección de trabajo actúa siempre de oficio como consecuencia de una orden superior, por ser la denuncia de hechos constitutivos de infracción una acción pública. En ese sentido, las actuaciones inspectivas no pueden ser objeto de desistimiento por parte del demandante, pues estas actuaciones son acciones públicas que el Estado sigue de oficio. Respecto al sujeto inspeccionado, siendo una persona jurídica, de conformidad al artículo 17° de la Ley, debió ser ejercida por

quienes ocupen los órganos de representación. En ese sentido, el sujeto inspeccionado debió cumplir con asistir a la diligencia mediante otro representante o apoderado; por lo que resulta improcedente lo alegado en el descargo por el representante del sujeto inspeccionado.

Sétimo, que respecto a la primera infracción de inasistencia a la diligencia de comparecencia se advierte que la Autoridad Instructora estableció subsistencia de la infracción, reduciéndole del 90% al monto de la multa, estableciéndose la sanción en S/ 319.55 (trescientos diecinueve y 55/100 soles). Por otro lado, de la revisión de actuados se advierte que la citación a comparecencia para el día 13 de febrero de 2018 fue debidamente notificada; sin embargo, no se hizo presente, por lo que tal hecho constituye infracción a la labor inspectiva, vulnerando el artículo 5° de la Ley N° 28806.

Octavo, que el sujeto inspeccionado se encuentra registrado como Pequeña Empresa en el REMYPE.

Noveno, estando a lo expuesto, se ha determinado responsabilidad del sujeto inspeccionado al haber incurrido en la siguiente infracción: Inasistencia a la diligencia de comparecencia del día 13 de febrero de 2018, tipificada como Muy Grave, imponiéndose la multa de 0.77 UIT vigente en el año en mención, el cual asciende a la suma de S/ 3 195.50 (tres mil ciento noventa y cinco y 50/100 soles), la misma que en aplicación al beneficio de Ley se reduce en 90%, siendo el monto de la multa a

imponerse ascendente a S/ 319.55 (trescientos diecinueve y 55/100 soles); resolviéndose finalmente, imponer la multa antes referida al centro de trabajo denominado CORPORACIÓN EDUCATIVA ANNIE´S SCHOOL E.I.R.L.

4.1.3. Expediente N° 459-2018

Con Acta de Infracción N° 203-2018-MTPE/1/20.4 figurando como demandado I.E.P. "SAN COLUMBANO DE ABAD" S.R.L, y como demandante doña Marina Luna Cruz, indicando falta de pago íntegro y oportuno de remuneraciones, vacaciones y certificado de trabajo..

Con Resolución Subdirectoral N°494-2018-MTPE/1/20.41, la Autoridad de Trabajo consideró los siguientes puntos:

Primero, que al amparo de lo establecido por los art. 5° y 6° de la Ley N° 28806, Ley de Inspección del Trabajo, y art. 6° del Reglamento, mediante Orden de Inspección N° 1243-2018-MTPE/1/20.4 se ordenó se practique diligencias inspectivas determinadas en el Acta de Infracción N° 203-2018-MTPE/1/20.4 de fecha 17 de mayo de 2018 que corre en autos de fojas 1 al 4 y reversos, emitidos por el Inspector Auxiliar del Trabajo Comisionado.

Segundo, vista el Acta de Infracción se advierte que el Inspector Auxiliar de Trabajo se constituyó al centro de trabajo referido para realizar actuaciones inspectivas de investigación respecto al contenido de la

orden inspectiva, la misma que no pudo efectuarse por inasistencia a la diligencia de comparecencia programada para el día 03 de mayo de 2018, y la inasistencia a la diligencia de comparecencia programada para el día 17 de mayo de 2018, afectando a la trabajadora María Luna Cruz.

Tercero, que, de acuerdo a lo establecido en la parte pertinente del Reglamento, con fecha 03 de julio de 2018, se notificó al sujeto inspeccionado la imputación de cargos N° 309-2018-MTPE/1/20.49-IC con la respectiva Acta de Infracción, conforme lo detallado en la cédula de notificación que recepcionó, la cual obra en autos a fojas 11, a fin de que presente sus descargos ante la Autoridad Instructora.

Cuarto, con fecha 5 de noviembre de 2018, se remitió el Informe Final de Instrucción, mediante el cual la autoridad a cargo de la Fase Instructora propone dos (2) sanciones económicas al sujeto inspeccionado por las inasistencias a las diligencias programadas, ascendentes a S/ 1 909.00 (Mil novecientos nueve y 00/100 soles).

Quinto, con fecha 6 de noviembre de 2018 se notificó al sujeto inspeccionado el Informe Final de Instrucción, a efecto de que en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles presente los descargos que estime pertinente. Con fecha 15 de noviembre de 2018 el sujeto inspeccionado cumplió con presentar los descargos; sin embargo, lo hizo fuera del plazo establecido por Ley, no correspondiendo en tal caso valorar los argumentos expresados por el sujeto inspeccionado.

Sexto, que en la etapa de actuaciones inspectivas de investigación, el administrado tiene la primera posibilidad de alegar y ofrecer sus medios probatorios pertinentes, a fin de desvirtuar y/o certificar que ha cumplido sus obligaciones en materia laboral; es decir, argumentos expuestos y pruebas ofrecidas por el representante del sujeto inspeccionado con su escrito de descargo. A partir de allí, corresponde al Despacho respectivo realizar la revisión y/o análisis del caso para determinar la responsabilidad o no del sujeto inspeccionado.

Décimo Cuarto, el sujeto inspeccionado incurre en infracción muy grave a la labor inspectiva, conforme lo establece la Ley N° 28806 en su parte pertinente, por no asistir a la diligencia de comparecencia programada para el día 03 de mayo de 2018 afectando con esto a la trabajadora Marina Luz Cruz; por lo cual, corresponde imponer sanción económica al sujeto responsable por tal infracción, el cual asciende a S/ 994.50 (novecientos noventa y cuatro y 00/100 soles). Del mismo modo, incurre en falta muy grave al no asistir a la diligencia de comparecencia programada para el día 17 de mayo de 2018, vulnerando con dicha conducta los preceptos legales contenidos en la norma, afectando a la trabajadora en mención; correspondiendo por tanto imponer sanción económica al sujeto responsable por tal infracción, el cual da un total a S/ 994.50 (novecientos noventa y cuatro y 00/100 soles), cuyo monto total de ambas infracciones suma S/ 1 909.00 (mil novecientos nueve y 00/100 soles).

Por lo anteriormente expuesto, se resuelve multar al sujeto inspeccionado I.E.P. "SAN COLUMBANO DE ABAD" S.R.L. con la suma de S/ 1 909.00 (mil novecientos nueve y 00/100 soles), más los intereses de ley si fuera el caso.

Del proceso de análisis de estos expedientes, que se tuvo acceso en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se puede determinar que gran parte de los centros educativos privados optan por no hacerse presente a las diligencias de comparecencia, al no contar con los documentos que justifiquen el contrato de los docentes que acrediten la cancelación de los derechos laborales que les corresponde, tales como; gratificaciones, depósitos de CTS, vacaciones; y otros. Por esta razón, los demandados prefieren pagar una multa de inasistencia, antes de llegar al Poder Judicial, ya que en este último tendrían que pagar la totalidad del monto correspondiente a los beneficios sociales determinados en la Ley, más costas y costos del proceso; siendo esta una cantidad más onerosa a la multa administrativa que impone el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Por otro lado, el docente queda en la potestad de recurrir a la Instancia Jurisdiccional para hacer valer sus derechos. Por lo tanto, de las casuísticas analizadas, se pudo determinar que en ninguno de los expedientes se ha resuelto el fondo del asunto referido a los beneficios sociales, entre los que se encuentra al descanso vacacional, los cuales son derechos que le corresponde a todo trabajador profesional, incluyendo los encargados de la educación en nuestro país. La resolución nos muestra que solo se impone a la demandada una multa por

inasistencia a comparecencia como infracción sin resguardar o hacer prevalecer los derechos del demandante.

CUADRO RESUMEN DE EXPEDIENTES:

EXPEDIENTE	PARTES	MATERIA	RESULTADO
N°1068-2014	Demandante: Ursúla Rossana Córdova Correa Demandado: CEP Los Querubines del distrito de San Martín de Porres	Falta de pago de beneficios sociales:	El sujeto inspeccionado incurrió en infracción por no asistir a comparecencia y es multado.
N°231-2018	Demandante: Kelly Milagros Vargas Perez. Demandado: Corporación Educativa Annie's School E.I.R.L.	Falta de pago de beneficio sociales.	El inspector multó al demandado por no asistir a comparecencia.
N°459-2018	Demandante: Marina Luna Cruz. Demandado: I.E.P. San Columbano de Abad.	Falta de pago íntegro y oportuno de remuneraciones, vacaciones y certificado de trabajo.	El sujeto inspeccionado incurrió en infracción por no asistir a comparecencia y es multado.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Elaboración Propia

4.2. Estudio de casaciones resueltas por la Corte Suprema de Justicia del Perú

A nivel jurisdiccional, luego de la derogatoria de la Ley del Profesorado, en lo concerniente al beneficio fundamental del descanso vacacional de los docentes de la actividad privada, se evidencia que las casaciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia difieren en su interpretación. Unas aplican el criterio establecido en el artículo 15° inciso b) de la Ley N° 24029, Ley de Profesorado, donde consideran que los docentes de ambos regímenes

tienen los mismos derechos al goce de sesenta (60) días de vacaciones al año. En tanto que otros consideran la aplicación del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, correspondiéndole únicamente treinta (30) días de vacaciones anuales a los docentes de la actividad privada.

4.2.1. Casación N° 1052-99-Lima

La Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social señala que, en vista a que el artículo 15° literal b) de la Ley de Profesorado estableció que los **profesores** gozaban de sesenta (60) días de descanso físico por vacaciones, debe alcanzarles igualmente este beneficio a los docentes del sector privado. Esta interpretación extensiva tiene por justificación externa la referida Casación Laboral en su considerando Décimo Séptimo, el cual señala lo siguiente: "(...) De este modo, es factible afirmar que es válido que tanto a los **profesores** de colegios públicos y particulares, les corresponde el derecho a gozar de sesenta días de vacaciones anuales remuneradas, dispuestas por el inciso b) del artículo 15° de la Ley del Profesorado N° 24029" (Casación N° 1052-99-Lima, Fundamento Décimo Séptimo).

Así tenemos que la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema (Casación N° 1052-99 Lima), ha establecido que las vacaciones de los profesores se regulan por la Ley del Profesorado, la cual reconoce mayores derechos que la Ley de Descansos Remunerados. Para la Corte Suprema el Decreto Legislativo N° 882 no deroga expresamente a

la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, y añade: “el derecho vacacional de los profesores de los centros educativos particulares sigue siendo de sesenta días, según su norma especial, ya que para modificar dichos derechos se necesita de una norma expresa (...) Que existen dos posiciones respecto al verdadero propósito del artículo 6° del Decreto Legislativo Nro.882, ello debe resolverse aplicando el principio protector del derecho laboral IN DUBIO PRO OPERARIO, por el cual se respeta como de principio de interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma, principio recogido en el inciso 3 del artículo 26° de la constitución vigente, correspondiendo aplicar la Ley del Profesorado que reconoce mayores derechos que el Decreto Legislativo N° 882 de los profesores.”

4.2.2. Casación Laboral N° 2039-2013 - La Libertad

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de fecha 22 de noviembre de 2013, en la consideración Décimo Séptima de la sentencia se establece: “(...) De este modo, es factible afirmar que es válido que tanto a los profesores de colegios públicos y particulares, les corresponde el derecho a gozar de 60 días de vacaciones anuales remunerados, dispuestas por el inciso b) del artículo 15° de la ley del Profesorado N° 24029” (Casación N° 2039-2013-La Libertad, Fundamento Décimo Séptimo).

Asimismo, en el Fundamento Décimo Octavo se establece que no existe incompatibilidad entre la Ley N° 24029 y el Decreto Legislativo N° 882, en razón de que ambos legislan aspectos diferenciados. La primera sobre derechos y deberes de los docentes, y la otra sobre aspectos de propiedad del régimen tributario de los centros educativos.

4.2.3. Casación N° 19399-2015-Lambayeque

En la Sentencia de la Corte Superior de Justicia de la República se establece que, respecto a los docentes de centros educativos privados, les corresponde el derecho a las vacaciones establecidas en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, en el cual se determina el descanso por treinta (30) días; y por tanto, no es aplicable el literal b) del artículo 15° de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado. En dicha sentencia, en el Fundamento Octavo, se establece: “Régimen aplicable a los docentes de las Instituciones Educativas Privadas: Establecido el contenido como se desprende de las normas en conflicto, conviene traer a colación que el criterio tecnicista permite que el intérprete asuma la tarea de desentrañar el significado de una norma jurídica a partir del Derecho mismo, sin intervención de elementos extraños a lo técnicamente legal, razón por la que el juzgador deberá valerse de la literalidad de la norma, su ratio legis, sus antecedentes jurídicos, su sistemática, inclusive su dogmática, encontrando su basamento en el derecho siendo sólo relevantes los aspectos contenidos en el texto normativo y aquellos que lo rodean, mas no así los fines o valores que se pretenden alcanzar con dicho texto

normativo. A partir de ello, debemos precisar que en el caso de autos, tratándose de docentes de instituciones educativas privadas, por razón de especialidad, es de aplicación las reglas del régimen laboral común de la actividad privada, siendo que en el caso del descanso vacacional este deberá sujetarse a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713, no siendo de aplicación para el caso de autos, la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, debido a que esta última establecía un plazo vacacional para aquellos docentes que presten servicios en las instituciones educativas públicas” (Casación N° 19399-2015-Lambayeque, Fundamento Octavo).

CUADRO RESUMEN DE CASACIONES:

EXPEDIENTE	FUNDAMENTOS
Casación N°1052-99-Lima	Se establece que los profesores de las instituciones educativas privadas tienen el mismo derecho que los docentes de las instituciones públicas de gozar sesenta días de vacaciones.
Casación N°2039-2013-La Libertad	De igual manera, se establece que los docentes de instituciones educativas públicas y privadas deben gozar de sesenta días de vacaciones anuales.
Casación N°19399-2015-Lambayeque.	Establece que los docentes de instituciones educativas privadas tienen derecho de treinta días de descanso vacacional, de acuerdo a lo previsto en el artículo 10° del Decreto Legislativo N°713

Fuente: Poder Judicial

Elaboración Propia

En base a lo determinado por la Corte Suprema de Justicia, en cada una de las sentencias de casación emanadas con posterioridad a la derogatoria de la Ley del Profesorado citadas anteriormente, puede apreciarse que no hay un criterio uniforme para la aplicación del derecho a las vacaciones de los docentes que

laboran en centros de enseñanza privados; y en este sentido, el ordenamiento jurídico peruano tiene dos regímenes perfectamente diferenciados.

En consecuencia, se puede apreciar de las sentencias casatorias que en las casaciones N° 1052-99-Lima y N° 2039-2013-La Libertad se le reconoció el derecho a disfrutar de sesenta (60) días anuales de vacaciones remuneradas a los docentes del sector privado, conforme se establece en el artículo 15° inciso b) de la Ley N° 24029, Ley de Profesorado, donde los profesores particulares tienen los mismos derechos que los docentes estatales. En cambio, la Casación N° 19399-2015-Lambayeque establece que únicamente los docentes de instituciones educativas privadas tienen derecho a treinta (30) días de descanso vacacional, porque así lo prevé el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713. Con la aplicación de esta última norma, se vieron mermados y reducidos en su derecho al descanso vacacional, a pesar que ambos cumplen la misma función educativa durante el año escolar, por lo que quitarles este derecho significaría desconocer el derecho fundamental de la igualdad, que se traduce en: “A igual razón, igual derecho”.

Finalmente, en base a mi experiencia laboral en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, he podido observar de las demandas administrativas, que los contratos celebrados entre los docentes de la actividad privada y sus empleadores generalmente tienen una duración de **diez (10) meses**; es decir, de marzo a diciembre, o de forma semestral por ese mismo periodo de tiempo, a quienes les reconocen treinta (30) días de vacaciones por aplicación del art. 10° del Decreto Legislativo N° 713. Sin embargo, si nos regimos estrictamente a dicha

ley, esta exige que el trabajador, para el goce al derecho a vacaciones, debe cumplir un año completo de servicios, es decir, doce (12) meses continuos. Como se puede ver, el docente solo cumple función educadora por diez (10) meses en el periodo de marzo a diciembre, no pudiendo hacer uso de sus vacaciones en cualquier fecha del año, como sí lo hace cualquier trabajador del Régimen de la Actividad Privada. En ese sentido, a mi entender no sería aplicable el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, conforme esta normado. Tampoco se puede aplicar la Ley del Profesorado por haber sido derogada por la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, ley que únicamente regula derechos y deberes a los docentes estatales.

En todo caso, se debe reconocer sesenta (60) días de vacaciones como lo perciben los docentes del Estado, en razón que realizan las mismas actividades laborales durante el año escolar. Por esta razón, es necesaria la dación de una norma que establezca un Régimen Laboral Especial que proteja en sus derechos vacacionales a los docentes de la actividad privada. De allí que al término de este trabajo de investigación propongo un proyecto de ley que modifique de manera temporal al art. 10° del Decreto Legislativo N° 713, en tanto se establezca una ley especial que acoja a los docentes particulares en el goce de sus vacaciones en las mismas condiciones que lo viene percibiendo el docente estatal

CAPÍTULO V
PROYECTO DE LEY

En vista de lo expuesto, se considera conveniente proponer el siguiente Proyecto de Ley, para que tengan como base legal los docentes del sector privado que se rigen por el Decreto Ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y se pide que se modifique el Artículo 10° del Decreto Legislativo N°713 y el artículo 15° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713.

**SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE
RECONOCE EL DERECHO A LAS
VACACIONES REMUNERADAS DE SESENTA
DIAS A LOS DOCENTES DE LA EBR QUE
LABORAN EN EL REGIMEN DE LA
ACTIVIDAD PRIVADA – D. Leg 728.**

INTRODUCCIÓN

El bachiller de la Facultad de Derecho de la Universidad Privada San Martín de Porres, de nombre **BRAYAN JAHZIEL DIAZ YUPANQUI**, en atención al derecho de iniciativa legislativa conferido en el art. 107° de la Constitución Política del Estado, propone el Proyecto de Ley basándose en las siguientes razones:

- Los docentes cuentan con un contrato.

- Realizan un trabajo de investigación descriptiva del estudiante, contexto y expectativas de los padres de familia.
- Analizan el presente diseño curricular.
- Realizan el proceso de planificación de largo y corto plazo.
- Preparan sus sesiones diariamente.
- Monitorean y acompañan a sus estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a su estilo de aprendizaje.
- Evalúan a los estudiantes.
- Informan a los padres de familia del avance de sus hijos.
- Se encuentran preparados de acuerdo al sistema educativo y otras razones.
- Cumplen con sus deberes planteados en el contrato y se debe hacer prevalecer su derecho al reconocimiento de sus vacaciones por sesenta días

SUSTENTACIÓN

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo del docente consiste no tan solo en orientar la construcción de conocimientos en los estudiantes, sino también en el desarrollo de su personalidad y el control de sus emociones en la interacción consigo mismo y con los demás. En tal sentido, su competencia se basa en adquirir conocimientos y habilidades, complementadas a la capacidad de responder ante una situación concreta dada en su contexto.

El docente asume obligaciones, tanto con la organización como con el currículo mismo del sistema educativo. Estos condicionantes exigen en el docente desarrollar una serie de tareas muy complejas, tanto en la planificación como en el proceso de adaptación pedagógica respecto al perfil del estudiante, lo cual debe complementarse a la logística didáctica que esté a su alcance, aplicando técnicas motivacionales, dinámica de grupo y evaluación permanente.

El tiempo de permanencia de un docente en una institución educativa responde a una serie de actividades y criterios que determinan la regularidad en los ritmos de trabajo, los que marcan las oportunidades y dificultades para el profesional docente, de la misma forma las condiciones de los materiales educativos y ambientes adecuados para ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje.

De otro lado, el descanso vacacional se encuentra reconocido en normas supranacionales sobre Derechos Humanos, así como también en nuestra Carta Magna, donde existe un reconocimiento expreso al derecho del descanso remunerado del trabajador, para su respectivo descanso, la misma que ha sido determinada en leyes especiales.

Los contratos en las instituciones privadas de Educación Básica Regular son por diez meses en su mayoría, tal cual como lo vienen ejecutando los docentes estatales, luego de los cuales tienen el derecho a gozar de

vacaciones remuneradas conforme se establece en la Constitución Política del Perú y normas específicas; sin embargo, en cuanto al derecho de las vacaciones en los docentes existe un vacío legal que crea discriminación para los docentes de educación básica particular, quienes sólo gozan de treinta (30) días anuales, a diferencia de los docentes estatales que cuentan con sesenta (60) días de vacaciones por cada año.

Una de las primeras leyes promulgadas en nuestro país que ha tratado de proteger los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas es la Ley N° 24029, “Ley del Profesorado”, mediante la cual el Estado Peruano reguló por primera vez el régimen laboral de los docentes de la actividad privada, específicamente en el Título Cuarto, Capítulo XV, artículos 61°, 62° y 63° respectivamente.

Asimismo, el artículo 15° literal b) de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, establecía igualdad de derechos entre los profesores particulares y estatales, y reconocía el derecho a sesenta (60) días anuales de descanso vacacional al término del año escolar, alcanzando este derecho a los docentes del sector privado.

La Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema (Casación N° 1052-99 Lima), ha determinado que las vacaciones de los docentes deben ser reguladas por la Ley del Profesorado, estableciendo que el Decreto Legislativo N° 882 no deroga expresamente a

la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, añadiendo que el derecho a las vacaciones de los docentes de centros educativos particulares sigue siendo de sesenta (60) días de vacaciones al año, por ser una norma de naturaleza especial, siendo que para modificar tales derechos es preciso contar con una norma expresa.

Del mismo modo en la Casación Laboral N° 2039-2013- La Libertad, de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia, de fecha 22 de noviembre de 2013, el Décimo Séptimo Considerando establece: *“(...) De este modo, es factible afirmar que es válido que tanto a los profesores de colegios públicos y particulares, les corresponde el derecho a gozar de 60 días de vacaciones anuales remunerados, dispuestas por el inciso b) del artículo 15° de la ley del Profesorado N° 24029” (Casación N° 2039-2013-La Libertad, Fundamento Décimo Séptimo).*

Sin embargo, por otro lado existe la Sentencia de la Corte Superior de Justicia de la República, Casación N° 19399-2015-Lambayeque, donde se establece que en el caso de trabajadores docentes de instituciones privadas el derecho al descanso vacacional es aquel previsto en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, correspondiéndole el descanso por 30 (treinta) días (...); que, *tratándose de docentes de instituciones educativas privadas, por razón de especialidad, es de aplicación las reglas del régimen laboral común de la actividad privada, siendo que en el caso del descanso vacacional este deberá sujetarse a lo dispuesto en el Decreto Legislativo*

N° 713, no siendo de aplicación para el caso de autos, la Ley N° 24029, Ley del Profesorado (Casación N° 19399-2015-Lambayeque, Fundamento Octavo).

Como se puede ver, existen dos posiciones claramente diferenciadas respecto a las decisiones a tomar sobre los derechos del goce de vacaciones de los docentes del Régimen de la Actividad Privada, esto porque no existe una legislación específica que lo determine.

Considerar a los docentes del régimen de la actividad privada en los alcances del Decreto Legislativo N° 713 respecto a sus vacaciones, evidencia la pérdida de derechos homologados que habían adquirido conjuntamente con los docentes del sector público, siendo que la actividad docente privada ha quedado reducida luego de la derogatoria de la Ley del Profesorado a un contrato privado, en la mayoría de los casos un contrato sujeto a modalidad a tiempo determinado, sin regulaciones relativas a la especialidad del servicio prestado.

Por ello, es de suma urgencia desarrollar un Régimen Laboral Especial que regule la labor del docente de la actividad privada, donde se establezcan sus derechos y deberes de forma clara, específica y precisa; atendiendo a la especialidad de la naturaleza misma de la labor docente por tratarse de una función formadora de las futuras generaciones de nuestro país. Por ello, es preciso que se determine las capacitaciones, así como el descanso

vacacional, utilidades, y otros derechos que estimulen su permanencia, asegurando el desempeño de su labor docente.

En tal sentido, es preciso presentar una modificación a lo establecido en el art. 10° del Decreto Legislativo N° 713, en tanto se cree una Ley Especial que regule el Régimen Laboral de los docentes pertenecientes al Régimen de la Actividad Privada.

II. ANALISIS DEL COSTO BENEFICIO

Los beneficiados serían el 100% de los docentes que asciende a 156 885 que laboran en las Instituciones Educativas Privadas y representan el 30.3 % del sector magisterial (datos extraídos de la Escala de Unidad Estadística del Ministerio de Educación del año 2019), de las cuales existen y funcionan en todas las regiones, provincias y distritos de nuestro país. Con este beneficio se asegura la estabilidad y desarrollo emocional de dichos docentes y el cumplimiento de su compromiso de preparación pedagógica de acuerdo a los cambios del sistema educativo.

Para asegurar su cumplimiento se debe reducir el 50% del impuesto económico que debe abonar la Institución Educativa Privada de reducida población estudiantil, y de amplia población sería de un 30% al Estado Peruano. Dicho presupuesto económico formaría parte del reconocimiento económico del docente por vacaciones; pero el Estado cumpliría con su

compromiso de desarrollo emocional del profesional docente, y por ende con el futuro ciudadano.

El costo al Estado sería del porcentaje que ya no aportaría la Institución Educativa Privada al Estado Peruano.

PARTE RESOLUTIVA

PROYECTO DE LEY QUE RECONOCE EL DERECHO A LAS VACACIONES REMUNERADAS DE SESENTA DIAS A LOS DOCENTES DE LA EBR QUE LABORAN EN EL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA – D. Leg 728

Artículo 1.- Aplicación de la Ley

La presente Ley es de aplicación a los contratos de trabajo de los docentes sujetos al régimen de la actividad privada, a fin de que gocen de sesenta días de vacaciones anuales, como los vienen percibiendo los docentes del Estado.

Artículo 2.- Modifíquese el Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 sobre descanso vacacional de los docentes de la Educación Básica Regular sujetos al Régimen de la Actividad Privada, y artículo 15° del Decreto

Supremo N° 012-92-TR - Reglamento del Decreto Legislativo 713 el que se ratifica e incorpora

Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 sobre descanso vacacional de los docentes de la Educación Básica Regular sujetos al régimen de la actividad privada

“Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Salvo que cumpla labor docente en el nivel de la Educación Básica Regular, a quienes les corresponderá el goce de sesenta días anuales de vacaciones al término del año escolar, conforme lo vienen percibiendo los docentes de la Educación Básica Regular de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, en tanto se apruebe un Régimen especial que incluya derechos y deberes de forma clara y específica como derechos a la capacitación y actualización profesional, hora pedagógica, descanso vacacional y utilidades; asimismo, durante las vacaciones escolares de medio año los profesores limitan su labor a terminar los trabajos del primer semestre y a preparar los del segundo semestre.” (...)

Artículo 15 del Decreto Supremo N° 012-92-TR - Reglamento del Decreto Legislativo 713

Artículo N° 15.- La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general se

regulará bajo lo establecido en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, aplicable a los docentes estatales, en tanto se apruebe un Régimen Especial que incluya derechos y deberes de forma clara y específica como derechos a la capacitación y actualización profesional, hora pedagógica, descanso vacacional y utilidades que estimulen la permanencia y especialización de los maestros en su profesión, a fin de asegurar su estabilidad laboral en el desempeño de su labor docente

La modificación respecto a las vacaciones que deben otorgársele a los docentes de Educación Básica Regular del Régimen de la Actividad Privada estará vigente en tanto se determine un Régimen Laboral Especial que regule la actividad docente del sector privado en donde se establezcan sus derechos y deberes de forma clara, en especial los derechos a la capacitación y actualización profesional, hora pedagógica, descanso vacacional, utilidades; entre otros, que sí los tienen los docentes del Estado, a fin de estimular la permanencia y especialización de los maestros en su profesión, así como asegurar su estabilidad laboral en el desempeño de su labor docente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA: ADECUACIÓN

La presente Ley deberá adecuarse al Decreto Legislativo N° 713 referido a los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, dentro de los sesenta días de su entrada en vigencia.

SEGUNDO: VIGENCIA

La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

CONCLUSIONES

1. Las vacaciones remuneradas otorgadas a los docentes de la Educación Básica Regular en nuestro país son un derecho reconocido en la Constitución Política de 1993. Sin embargo, existe una brecha considerable entre el reconocimiento de estas en el sector privado y en el sector público.
2. El Tribunal Constitucional, con base al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, así como el Decreto Legislativo N° 713, indica que los trabajadores de la actividad privada tienen derecho al descanso vacacional.
3. De las cinco demandas laborales recibidas en la instancia administrativa se seleccionaron solo tres casos, los cuales fueron analizados y considerados en el presente informe, relacionándose estos con el reconocimiento de vacaciones remuneradas que se plantearon ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estas se resolvieron administrativamente con una sanción de multa por inasistencia a comparecencia del demandado, sin resolverse el fondo del asunto, lo cual resultaba más beneficioso al demandado, en cuanto a tiempo y dinero, más no para el trabajador.
4. Los recursos de casación resueltos a nivel jurisdiccional no han reconocido de manera unánime las vacaciones de los docentes de la actividad privada. Las casaciones resueltas en las sedes de Lima y La Libertad otorgaron

sesenta (60) días de vacaciones a los docentes de Instituciones Educativas Privadas, aplicando el Principio de Igualdad, como los que gozan los docentes de Instituciones Educativas Públicas; sin embargo, la casación resuelta en la sede de Lambayeque no aplicó dicho principio porque sólo reconoce treinta (30) días de vacaciones para los docentes de Instituciones Educativas Privadas.

5. El artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 y el artículo 15° de su Reglamento, referidos al descanso vacacional remunerado, deben ser modificados, equiparándose a lo establecido en el artículo 66° de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, que establece el goce de sesenta (60) días de vacaciones anuales remuneradas para los docentes, en tanto, se apruebe un Régimen Especial que incluya derechos y deberes en forma clara y específica, particularmente en las vacaciones. de vacaciones remuneradas.

6. Las bases doctrinarias para el descanso vacacional vienen dadas por la doctrina internacional, pero se requiere un mayor desarrollo en nuestro país, a fin de evitar que existan diferencias entre ambos sistemas: público y privado, tal como se ha evidenciado en la presente investigación y con la finalidad de que se consiga la tan ansiada igualdad ante la ley.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con el Ministerio de Educación, a través de los órganos intermedios, deben promover una campaña de difusión, utilizando los medios de comunicación para concientizar a la ciudadanía a que se respeten los derechos de los docentes de Educación Básica Regular del sector privado, en lo concerniente a las vacaciones anuales.
2. El Estado debe hacer prevalecer que los docentes, tienen el derecho a gozar de los sesenta (60) días de vacaciones anuales, porque trabajan con grupos de veinte (20) a más estudiantes durante todas las horas laborables y es necesario que hagan uso de las vacaciones ya que este tiempo permitirá recuperar el desarrollo mental, emocional y físico. Después de tener un descanso los docentes llegan con más energía y entusiasmo a laborar para brindar una educación reflexiva y de calidad.
3. Los inspectores de trabajo deben estar capacitados en estos temas, a fin de que realicen correctamente sus funciones, aplicando el Principio de Continuidad a los docentes de las instituciones educativas privadas de acuerdo al periodo laborado

4. Modificar el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 sobre descanso vacacional de los docentes de la Educación Básica Regular sujetos al régimen de la actividad privada, y artículo 15° del Decreto Supremo N° 012-92-TR - Reglamento del Decreto Legislativo 713, el que se ratifica e incorpora.

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRÁFICAS:

ANACLETO, V. (2012) *Manual de derecho del trabajo*. Lima Perú. Editorial Grijley.

ARCE, G. (2013) *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias (2ª ed.)* Lima. Perú. Editorial. Palestra.

ARCE y FLORES-VALDÉS, E. (1994). *Los principios generales del Derecho y su formulación constitucional*. Ed. Technos. Madrid.

ARÉVALO, J. (1993) *Tratado de derecho laboral*. Lima Perú. Editorial. Instituto Pacífico. S.A.C.

AVALOS, V. (2012) *El amparo laboral*. Lima. Perú. Editorial Gaceta Jurídica.

AVEDAÑO, G. (2014) *El derecho laboral como derecho humano*. Bogotá, Colombia. Editorial ISNN.

BLANCAS, C. (2011) *La cláusula del estado social en la constitución: Análisis de derechos fundamentales laborales*. Lima, Perú. Fondo. Editorial PUCP.

BLANCAS, C. (2013) *Derechos fundamentales de la persona y su relación del trabajo*. Lima, Perú. Fondo. Editorial PUCP.

BORRAJO, E. (2002) *Introducción al derecho del trabajo*. Madrid, España. Editorial Technos.

CORRALES, R. (2017) *Régimen laboral de los profesores de instituciones educativas particulares. Soluciones Laborales*. Lima, Perú. Editorial Gaceta Jurídica.

- CORRALES, R. & CARHUAMACA, G. (2018) *Régimen laboral de las instituciones educativas privadas en el Perú*. Lima, Perú. Editorial Gaceta Jurídica.
- CRUZ, J. (1994) *Derecho al trabajo y descentralización productiva en España*. Madrid, España. Palestra Editores.
- FERRERO, R. y SCUDELLARI, C. (1997) *Derecho del trabajo*. Madrid, España. Editorial 15°
- GARCÍA, A. (2013) *Vacaciones, permisos y otros descansos remunerados*. Lima, Perú. Editorial Gaceta Jurídica.
- GÓMEZ, F. (1996) *Derecho del trabajo. Las relaciones individuales de trabajo*. Lima, Perú. Editorial San Marcos.
- HARO, J. (2010) *Derecho individual del trabajo*. Lima, Perú. Editorial. San Marcos E.I.R.L.
- LASTRA, M. (1997) *La jornada de trabajo*. En De Buen N. y MORGADO, E.(coords) *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social (p.432)* México. Editorial UNAM.
- MAYER & SCHAWAGER (2007). *Comprendiendo la experiencia*. Harvard. EEUU.
- MEJÍA, J. (2004) *Investigación cualitativa. Nuevos Conceptos y Campos de Desarrollo*. Lima, Perú. Revista Ius Et Veritas.
- MEJÍA, J. (2012) *La regulación del tiempo de trabajo*. Lima, Perú. Revista Ius Et Veritas 318.
- MONTENEGRO BACA, J. (1998). *Jornada de Trabajo y descansos remunerados*. Lima: Gaceta Jurídica.

NEVES, J (1994) *Los principios del derecho del trabajo en la constitución y en el proyecto*. Lima. Perú. Editorial Fondo.

NEVES, J (2007) *Introducción al Derecho Laboral*. Lima, Perú. Editorial Fondo.

TOYAMA, J. (2005) *Derecho Laboral*. Lima, Perú. Editorial Gaceta Jurídica.

TOYAMA, J. (2003) *Puntos críticos sobre vacaciones en el sistema peruano*. Lima, Perú. Revista Ius Et Veritas.

PLÁ, A. (1998) *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Depalma.

TESIS:

1. BENAVIDES, Patricia y LACUTA, Ray. (2021). *Propuesta de régimen laboral especial para los docentes de I.E.P. EBR, respecto al derecho de continuidad laboral, Arequipa 2020*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
2. BUSTAMANTE, M. (2015) *Principio de igualdad en relación al derecho de vacaciones de los trabajadores en el código de trabajo del Ecuador*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Loja. Ecuador.
3. CUEVA, Cristina y QUIROZ, Miluska. (2020). *La contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público*. Tesis de pregrado. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú.
4. FERNÁNDEZ, M. (2014) *Violación a los derechos laborales constitucionales de los docentes en los establecimientos educativos privados de "Cobán Alta"*

- Verapaz*". Tesis de pregrado. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
5. MORALES, Luis Antonio. (2021). *Vulneración al principio de igualdad por la aplicación del Art. 63º de la Ley N° 29944 en el pago de compensación por tiempo de servicios a docentes de la UGEL Contumazá 2018-2019*. (Tesis para optar el título profesional de Abogada). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.
 6. NIEVES, Claudia. (2016). *¿Utopía?: Vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú*. Tesis de pregrado. Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú.
 7. QUISPE, L. (2017) *La jornada de contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano Cusco-Perú*. Tesis de pregrado. Universidad Andina del Cusco. Facultad de Derecho y Ciencia Política. Cusco, Perú.
 8. RIVERA, A. (2007) *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. Tesis de Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Derecho y Ciencia Política. Lima, Perú.
 9. SANTILLÁN, J. & Zavaleta, H. (2015) *Subsistencia del contrato especial del docente de educación secundaria del sector privado ante la derogación de la ley del profesorado N° 24029*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Trujillo, Perú.

CASACIONES:

1. Casación Laboral N° 1052-99-Lima de la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema.
2. Casación N° 2039-2013-La Libertad de a Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.
3. Casación N° 19399-2015-Lambayeque de la Corte Superior de Justicia de la República.

EXPEDIENTES:

1. Expediente Sancionador N° 1068-2014-MTPE/1/20.41
2. Expediente Sancionador N° 231-2018-MTPE/1/20.41
3. Expediente Sancionador N° 459-2019-MTPE/1/20.41

NORMAS INTERNACIONALES:

1. Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

NORMAS NACIONALES:

1. Congreso de la República (1941). Ley N° 9359 – Ley Orgánica de Educación N° 9359.
2. Congreso de la República (1964). Ley N° 15215 – Ley del Estatuto y Escalafón del Magisterio Peruano.
3. Congreso de la República (1972). Ley N° 19326 – Ley General de la Educación.
4. Congreso de la República (1982). Ley N° 23384 - Ley General de Educación.
5. Congreso de la República (1984). Ley N° 24029 – Ley del Profesorado. Ley que modifica la Ley del Profesorado.

6. Congreso de la República (1990). Ley N° 25212 - Ley que modifica la Ley del Profesorado.
7. Congreso de la República (1995). Ley N° 26549 - Ley de los Centros Privados N° 26549.
8. Congreso de la República (1995). Decreto Supremo N° 001-96-ED - Reglamento de los Centros y Programas Educativos Privados
9. Congreso de la República (1996). Decreto Legislativo N° 882 - Ley de Promoción de la Inversión en la Educación.
10. Congreso de la República (2003). Ley N° 28044 – Ley General de Educación.
11. Congreso de la República (2007). Ley N° 29062 – Ley de la Carrera Pública Magisterial.
12. Congreso de la República (2012). Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial.
13. Congreso de la República (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S N° 003-97-TR.
14. Congreso de la República (1991). Decreto Legislativo N° 713, aprobado D.S N° 012 – 92.
15. Congreso de la República (1984). Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
16. Congreso de la República (2012). Decreto Legislativo N° 1057.

REFERENCIAS WEB:

1. Acosta, A. Rodríguez, A. & Dorantes, P. (2017) *Experiencias laborales y expectativas de futuro de profesores por horas en universidades mexicanas. México.*

Recuperado de:

<https://www.researchgate.net/publication/326532838> *Experiencias laborales y expectativas de futuro de profesores*

2. Balerín, M. (2017) *La trayectoria reciente y situación actual de la Educación Privada en el Perú.*

Recuperado de:

[http://www.grade.org.pe/forge/descargas/LA%20TRAYECTORIA%20RECIENTE%20Y%20SITUACION%20ACTUAL%20DE%20LA%20EDUCACION%20PRIVADA%20EN%20EL%20PERU%20MARIABALARIN%20\(1\).pdf](http://www.grade.org.pe/forge/descargas/LA%20TRAYECTORIA%20RECIENTE%20Y%20SITUACION%20ACTUAL%20DE%20LA%20EDUCACION%20PRIVADA%20EN%20EL%20PERU%20MARIABALARIN%20(1).pdf)

3. Beltran, I. (2016) Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial (Y en especial en situaciones de variación sobrevenida de la jornada de trabajo). 1-19.

Recuperado de:

<https://www.upf.edu/documents/3885005/3891271/Beltran.pdf/dbcddfe0-803b-4f01-a818-3d62d05c99d2>

4. Castillo Córdova, L. (2008) *La eficacia de los derechos fundamentales en la relación entre particulares I. constitucional.* Recuperado de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1915/Eficacia_derechos_fundamentales_las_relaciones_particulares.pdf?sequence=1&isAllowed=y

5. Delgado Valencia, Victoria (2020) *El derecho al educativas públicas de gestión privada por convivencia. Lambayeque – Perú*. Recuperado de:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/8446>
6. Kresalja Rosselló, B., & Ochoa Cardich, C. (2009). *Derecho Constitucional Económico. Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP*. Recuperado de:
<https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/lo-esencial-del-derecho/491-derecho-constitucional-economico.html>
7. Pérez Luño, A. (1991) *¿Qué son los Derechos Humanos?* (Pág.12). Recuperado por:
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/15872r.pdf>
8. Rendón Vásquez, J (2007) *Derecho al trabajo: Teoría General I. Lima*. Recuperado de:
<http://www.rubinzal.com.ar/libros/tomo-i-teoria-general-del-derecho-del-trabajo/3777/>
9. Serkovic G. (2015) *Principio de Continuidad en el Régimen Laboral de los Docentes de Instituciones Educativas Particulares en el Perú*. Recuperado de:
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/download/1313/pdf13>
10. Sosa Villalta, E. (2019) *Perú: La reforma educativa durante el gobierno militar de Juan Velasco Alvarado (1968-1975)*. Recuperado de:
<http://pacarinadelsur.com/home/amautas-y-horizontes/1836-peru-la-reforma-educativa-durante-el-gobierno-militar-de-juan-velasco-alvarado-1968-1975%20-%20Prohibida%20su%20reproducci%C3%B3n%20sin%20citar%20el%20orig en.>

11. Vidal Salazar, M. (2005) *Los derechos laborales como derechos fundamentales frente a la globalización y flexibilización laboral. Pensamiento constitucional: XII*. Recuperado de:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/2432/2384>