

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS Y LA NECESIDAD DE REGULAR UN
RÉGIMEN DE TRABAJO QUE GARANTICE SU CALIDAD DE VIDA, 2024**

PRESENTADA POR:

ELARD RONALD PAPUYCO ROCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



7.16%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 15 OCT 2025, 10:15 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 2.56% ● CHANGED TEXT 4.6%

Report #29263397

ELARD RONALD PAPUYCO ROCA // VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS Y LA NECESIDAD DE REGULAR UN RÉGIMEN DE TRABAJO QUE GARANTICE SU CALIDAD DE VIDA, 2024 RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general de identificar de qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas como consecuencia de la falta de un régimen laboral especial que garantice su calidad de vida, 2024; 10 la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; 1 10 el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se pudo identificar que las principales irregularidades que enfrentan los profesores que vienen laborando en las instituciones educativas privadas es la falta de estabilidad económica, donde no se les llega a pagar sus gratificaciones por fiestas patrias y navidad, así mismo no se les llega a abonar su compensación por tiempo de servicios y lo más aberrante es que no se le brinda un seguro social para poder cubrir sus emergencias a nivel de salud; así también la Superintendencia Nacional de

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS Y LA NECESIDAD DE REGULAR UN
RÉGIMEN DE TRABAJO QUE GARANTICE SU CALIDAD DE VIDA, 2024

PRESENTADA POR:

ELARD RONALD PAPUYCO ROCA

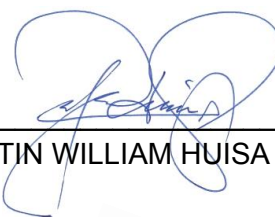
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:



Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO

:



M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

:



Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 23 de octubre del 2025.

DEDICATORIA

A mi familia por su amor incondicional, su apoyo constante y su paciencia infinita durante cada etapa de este proceso. Sin su aliento y comprensión, este logro no habría sido posible.

AUTOR: ELARD RONALD PAPUYCO ROCA.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su presencia constante y su guía amorosa durante todo el proceso de realización de esta tesis. En los momentos de incertidumbre, he sentido su paz y su consuelo, recordando que no estoy sola en este camino.

A mi alma mater, la Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno, por brindarme una formación profesional excepcional. Su dedicación y compromiso con la educación han sido fundamentales en mi crecimiento y desarrollo como profesional.

A la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias por la valiosa enseñanza y capacitación que me brindaron, preparándome para enfrentar el futuro con confianza y conocimientos sólidos.

AUTOR: ELARD RONALD PAPUYCO ROCA.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	13
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. TEORÍA DE LA MARGINACIÓN	17
2.1.2. TEORÍA DE LA ÉLITE	17
2.1.3. REGÍMENES LABORALES EN EL PERÚ	17

2.1.4. RÉGIMEN LABORAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS	18
2.1.5. EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS SEGÚN EL MARCO LEGAL VIGENTE	18
2.1.6. LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN EL PERÚ CONFORME LO HA ESTABLECIDO LA LEY NRO. 28044	19
2.1.7. JORNADA SEMANAL Y DESCANSO DURANTE EL TRABAJO	19
2.1.8. DERECHO A LAS VACACIONES	19
2.1.9. TIEMPO Y CARGA LABORAL DENTRO Y FUERA DEL HORARIO	20
2.1.10. SATISFACCIÓN LABORAL	20
2.1.11. LICENCIAS MÉDICAS	20
2.1.12. EL CONTRATO DE TRABAJO	20
2.1.13. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL QUE PROTEGEN AL DOCENTE QUE TRABAJA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA	21
2.1.14. MATERIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL	21
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	23
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.2.1. POBLACIÓN	24
3.2.2. MUESTRA	24
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	25
3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	25
3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	25
3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	26

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	28
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES A NIVEL DEL SECTOR PRIVADO.	29
4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA PRIVADAS.	34
4.3. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA PRIVADAS Y LA NECESIDAD DE REGULAR UN RÉGIMEN LABORAL.	39
4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.	44
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	58

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	59
Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.	60
Anexo 03: Ficha de análisis de norma	73
Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.	82

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de identificar de qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas como consecuencia de la falta de un régimen laboral especial que garantice su calidad de vida, 2024; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se pudo identificar que las principales irregularidades que enfrentan los profesores que vienen laborando en las instituciones educativas privadas es la falta de estabilidad económica, donde no se les llega a pagar sus gratificaciones por fiestas patrias y navidad, así mismo no se les llega a abonar su compensación por tiempo de servicios y lo más aberrante es que no se le brinda un seguro social para poder cubrir sus emergencias a nivel de salud; así también la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se pudo determinar que las instituciones educativas privadas son considerados como uno de los sectores con alta precariedad laboral, todo ello porque los profesores que laboran en estos colegios privados no están registrados en planilla, hecho que resulta atentatorio a sus derechos laborales ya que se le viene privando de poder recibir sus beneficios sociales; así también se pudo conocer que con la vigencia de la Ley Nro. 28044, cual es el marco jurídico de la ley general de educación, a razón de su artículo 61, así como el marco normativo de la ley de promoción de la inversión en educación dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 882, en razón a su artículo 6, se logró reafirmar que los profesores que laboran en las instituciones educativas privadas deben ser incluidos en el régimen laboral de la actividad privada.

Palabras clave: Derecho laboral, Docente, Institución educativa, Promotor educativo, Vulneración.

ABSTRACT

The study's general objective was to identify how the labor rights of teachers working in private educational institutions are being violated as a result of the lack of a special labor regime that guarantees their quality of life, 2024; the study sample was the bibliography related to the research topic; the approach used in the study was qualitative; the type of basic research was from the descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit of the objectives set, within the study the following conclusions are reached: It was possible to identify that the main irregularities faced by teachers who have been working in private educational institutions is the lack of economic stability, where they are not paid their bonuses for national holidays and Christmas, likewise they are not paid their compensation for time of service and the most aberrant is that they are not provided with social security to cover their health emergencies; Likewise, the National Superintendency of Labor Oversight (SUNAFIL) was able to determine that private educational institutions are considered one of the sectors with high job insecurity, all because teachers working in these private schools are not registered on the payroll, a fact that violates their labor rights, as they are being deprived of their social benefits. It was also learned that with the entry into force of Law No. 28044, which is the legal framework of the General Education Law, pursuant to its Article 61, as well as the regulatory framework of the Law for the Promotion of Investment in Education, issued by Legislative Decree No. 882, pursuant to its Article 6, it was reaffirmed that teachers working in private educational institutions must be included in the labor regime of the private sector.

Keywords: Labor law, Teacher, Educational institution, Educational promoter, Violation.

INTRODUCCIÓN

A nivel del estudio se ha llegado a analizar las consecuencias de la vulneración de los derechos laborales del profesor que viene laborando en una institución educativa privada a nivel de su entorno social, así mismo permitirá observar la existencia de un gran número de profesores que vienen callando sobre los abusos que comete en su contra el promotor de la entidad educativa ante la escasez de trabajo en su sector. Así mismo se pudo analizar la efectividad del marco jurídico laboral en pos de la defensa de los derechos de los profesores que vienen laborando en las instituciones educativas privadas, así mismo se llegará a analizar las políticas laborales que el estado haya podido implementar en aras de poder brindar solución al tema planteado, todo ello con el afán de poder generar una mayor conciencia y promover cambios que puedan beneficiar a los profesores de los colegios particulares a nivel nacional para que puedan laborar en un entorno de trabajo más justo y equitativo en relación a sus beneficios laborales.

Por otro lado, se llegó a analizar de qué manera el profesor que labora en una institución educativa privada viene siendo vulnerado sus derechos laborales y cuales son las repercusiones a nivel personal así como familiar dentro del contexto de no percibir sus beneficios laborales; consecuentemente como el estado mediante su marco normativo vigente así como sus instituciones públicas vienen brindándoles la debida protección a estos profesores que por necesidad de laborar son sometidos a abusos desmedidos por los promotores de estas instituciones educativas. Por intermedio de los resultados que se lleguen a encontrar podemos evidenciar que las normas que están vigentes así como las instituciones del estado no vienen teniendo buenos resultados en erradicar la explotación laboral en las instituciones educativas privadas, más aún esta explotación viene en crecida donde se le priva al trabajador de sus derechos laborales fundamentalmente en el extremo de su remuneración y descansos debidamente remunerados a la cual tiene pleno derecho.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer

los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro del estudio se lograra analizar la calidad de vida de los profesores que vienen laborando en las instituciones educativas privadas, donde se les viene vulnerando sus derechos laborales cuyo hecho tiene cierta influencia en su calidad de vida sumado a ello presenta cierta incidencia en el bienestar de su familia que depende económicamente de él, donde los promotores de estos centros educativos aprovechan la necesidad de trabajo y logran generar situación de abusos a nivel de horarios de trabajo, beneficios laborales y aspectos remunerativos (Paucar, 2021).

Dentro del marco normativo nacional el estado peruano ha logrado promulgar normas jurídicas que tienden a proteger los derechos laborales de los trabajadores, dentro de ellas se logró promulgar la Ley Nro. 24029 - 1984, conocida como la famosa ley del profesorado, marco normativo considerado como un hito que tenía como finalidad de regular las relaciones laborales de los profesores que laboran dentro de las instituciones educativas privadas. Pasados los años se dio la Ley Nro. 26549 - 1995, marco jurídico que regula la actividad de los Centros Educativos Privados, donde se llegó a regular las diversas obligaciones y sanciones a estas instituciones siempre en cuando logren vulnerar derechos laborales de los profesores, en relación a los horarios de trabajo y obligaciones sujetas a abusos dentro de su actividad laboral.

Dentro de este contexto debemos precisar que no solamente es el estado quien puede brindar servicios educativos mediante sus instituciones públicas, sino que el marco

normativo ha dado lugar a que sean reconocido las instituciones educativas privadas para que puedan desarrollar este servicio a nivel educativo en sus tres niveles de estudio, pero con fines lucrativos, como empresa. Dentro de este contexto se ha logrado disponer a que los profesores de estas instituciones educativas particulares, puedan ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada esto en mérito a lo que dispone el artículo 61 de la Ley General de Educación, esto como consecuencia de ánimo lucrativo que persiguen estas instituciones, donde no se ha llegado a considerar las condiciones que deberían de dar a sus trabajadores en aras de brindar sus beneficios laborales (Paucar, 2021).

Dentro de la situación judicial que se tiene en relación a las relaciones laborales que devienen de las instituciones educativas privadas han logrado contratar profesores a tiempo completo mediante contratos modales, al inicio del año escolar es decir entre los meses de marzo hasta fines de diciembre; dando que los promotores de estos centros educativos niegan tener una relación laboral con sus profesores los meses de enero y febrero afectando ostensiblemente su descanso vacacional remunerado, las gratificaciones legales y el pago por compensación por tiempo de servicios hecho que resulta atentatorio a sus derechos laborales (Ruiz, 2019).

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué forma se están vulnerando los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas como consecuencia de la falta de un régimen laboral especial que garantice su calidad de vida, 2024?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera se viene regulando a nivel normativo la protección de los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas particulares, 2024?

¿De qué forma se viene regulando a nivel normativo las condiciones laborales para los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas a fin de garantizar su calidad de vida, 2024?

1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Zamora (2016), ha logrado desarrollar su estudio donde se llegó a analizar las situaciones que afectan la salud de los profesores: bajo una aproximación a la realidad laboral, el estudio se ha desarrollado en el país de Colombia; donde el autor pudo determinar que a nivel de América Latina, la labor del profesor cada día viene siendo desmejorado y vulnerado en razón a sus derechos laborales, muy a pesar de que es un trabajo que permite formar generaciones a nivel de conocimientos científicos y humanísticos, pero pese a ello son víctimas de exclusión laboral así como social, esto como consecuencia de que es la clase trabajadora mal remunerada, teniendo consecuencias en el maestro a nivel económico y bienestar personal y familiar, por otro lado son los mismo profesores quienes desconocen de sus derechos laborales dando lugar a que la patronal llegue a vulnerarlos.

Zabala (2020), pudo realizar su trabajo de investigación a fin de poder analizar cómo el Estado Ecuatoriano viene asumiendo la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales que vienen siendo derivadas como consecuencia de la contratación pública y privada de los profesores así mismo como el estado viene garantizando la defensa de los derechos laborales, donde los resultados que se lograron encontrar no fueron nada alentadores en vista de que los profesores vienen siendo vulnerados en razón a sus derechos laborales lo que viene repercutiendo en el bienestar personal así como familiar del profesor, en ese sentido urge que el estado ecuatoriano tenga a bien legislar normas más efectivas para que sus instituciones puedan realizar una mejor fiscalización laboral.

Patlán (2016), ha realizado su estudio bajo una investigación analítica y descriptiva, donde llegó a analizar bajo un contexto prospectivo las diversas implicancias prácticas que se presenta dentro del contexto normativo laboral en aras de poder respaldar el bienestar de los trabajadores bajo un derecho humano laboral, donde se procure el bienestar de los profesores que laboran en entidades privadas a nivel de su salud física, mental y social. En consecuencia resulta necesario que el gobierno pueda a bien mejorar el marco jurídico a fin

de sectorizar de forma clara el marco jurídico orientado a defender los derechos de los profesores de las entidades educativas privadas.

Meo & Dabenigno (2020), pudo realizar su estudio donde logró observar que en varios países se ha llegado a invertir en la implementación de plataformas digitales, a fin de poder llevar a cabo la enseñanza y la preparación para los profesores esto como consecuencia de la adecuación de políticas legales a fin de no generar perjuicio dentro de las condiciones laborales de los maestros, ni mucho menos mermar su carga laboral, esto como consecuencia del padecimiento de la pandemias donde se llegó a ingresar al mundo del teletrabajo de manera forzada bajo un escenario institucional y social, es por ello que algunos docentes tuvieron serias dificultades para poder ingresar al contexto del trabajo virtual muchas veces llegando a abandonar a sus estudiantes, sumado a ello se presentaba la ausencia de un marco jurídico que permita regular la extensión del trabajo virtual a fin de que el empleador no logre vulnerar sus derechos laborales de lo profesores quienes realizaban su trabajo desde su casa.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Valdeiglesias (2018), pudo realizar su estudio sobre el principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares a nivel del estado peruano, donde el autor pudo observar que los profesores que vienen laborando en instituciones particulares se les viene vulnerando sus derechos laborales bajo el punto de vista constitucional ya que los contratos que se les realiza no se viene ajustando a la realidad laboral en la cual vienen desempeñándose los educadores, sumado a ello se tiene entablado políticas de trabajo en función a metas bajo un carácter permanente en períodos de marzo a diciembre de cada año, es por ello que los docentes de estas instituciones privadas tiene el derecho de poder tener estabilidad laboral así como de gozar de sus descansos de acuerdo a ley, debidamente remunerados.

Phoccohuanca (2017), quien llegó a analizar la Ley Universitaria Nro. 30220, en relación al derecho que tiene los trabajadores a la estabilidad laboral de docentes universitarios, dentro de los resultados el autor logró demostrar que con la separación de los docentes se llega a

vulnerar el Derecho a la Estabilidad Laboral esto como consecuencia de que el docente se encuentra bajo subordinación de la empleadora, por otro lado la separación del ejercicio de la docencia tiene que ser superado bajo estándares normativos de corte constitucional en relación a la protección que recibe el trabajador contra el despido arbitrario y bajo el principio de continuidad laboral.

Coronel (2018), pudo desarrollar su estudio sobre la violación de los derechos laborales de los trabajadores que viene laborando bajo el régimen laboral de la 728 a nivel del Proyecto Especial del distrito de Jaén. Donde el austro de la investigación ha logrado detallar el problema generando el vínculo de la protección de los derechos laborales frente a los trabajadores es así que a lo largo del estudio se pudo determinar que se logró afectar así como vulnerar los derechos de los trabajadores por parte del empleador, donde no se les viene considerando sus derechos laborales que por ley les corresponde.

Montero (2020), ha logrado realizar su investigación sobre la facultad que tienen los docentes por mandato ley hacer o modificar el lugar desde donde pueden a bien laborar en favor de su empleadora, es así que el autor del estudio pudo determinar que varios de los docentes no tienen recursos informativos adecuados para poder impartir sus clases de manera virtual, pese a ello en el presente estudio a quedado claro que el trabajo remoto parte de una obligación por ley, donde el empleador tiene la facultad de poder variar la forma de prestar los servicios educativos situación que no fue considerada obligando a los docentes a impartir sus clases de forma virtual así se tenga deficiencias tecnológicas, vulnerando así sus derechos laborales.

Paucar (2021), logró analizar la Ley Nro. 29944 cual es el marco jurídico de la reforma magisterial y como se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís, en el distrito de Acobamba provincia de Huancavelica durante el periodo 2013 al 2020, dentro del marco jurídico en análisis se ha presentado que el ascenso por escalas frente a la vulneración de los derechos laborales, se ha dado mediante acciones totalmente discriminatorios, donde se pudo generar evaluaciones degradadas dentro de la escala magisterial, sumado a ello esta norma llegó a

ascender a los docentes con tan solo ser sometidos por el marco jurídico en vigencia, así también se ha llegado a producir el despido masivo de docentes por no haber aprobado la evaluación de desempeño laboral, la cual le ha valido al estado peruano a poder despedir a los docentes de forma masiva.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Luque (2018), pudo desarrollar su estudio donde llegó a analizar cómo se viene vulnerando los derechos laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA a nivel de la ciudad de Puno, frente a lo que viene regulando la Ley Nro. 30220; donde el autor pudo demostrar mediante la interpretación y aplicación estricta de la Ley Universitaria que se ha logrado consolidar en el manejo a nivel de la administración del personal docente, así mismo esta norma que está vigente tiene que ser interpretado en favor de los docentes universitarios como trabajadores del Estado donde se trate en lo posible de evitar vulnerar sus derechos laborales que con justa causa les corresponde.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar de qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas como consecuencia de la falta de un régimen laboral especial que garantice su calidad de vida, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar la manera como se viene regulando a nivel normativo la protección de los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas particulares, 2024.

Conocer de qué forma se viene regulando a nivel normativo las condiciones laborales para los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas a fin de garantizar su calidad de vida, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. TEORÍA DE LA MARGINACIÓN

Dentro de esta teoría destaca los factores externos, donde se llega a observar la marginación de los trabajadores por parte de los empleadores donde muchas veces llegan a vulnerar sus derechos que están regulados dentro del contexto normativo, dentro de esta teoría se relaciona también con la creación de una institución educativa privada que está orientada a poder generar un evento crítico, donde la persona logra emprender un negocio pero del otro lado están los trabajadores quienes claman por que se les contrate bajo un contrato lícito y formal donde no se les niegue el acceso a sus derechos laborales (Luque, 2008).

2.1.2. TEORÍA DE LA ÉLITE

Esta teoría de las élites tiene como inicio en función a la observación que realizan las sociedades donde destaca la clase trabajadora y enfrente se tiene a los empleadores quienes ostentan el poder empresarial, donde muchas veces son considerados como los agentes que vulneran los derechos laborales de los trabajadores. El trabajo que ostenta esta teoría se basa fundamentalmente en poder distinguir estos dos grupos que en cierta forma logran relacionarse dentro del ámbito laboral. (Espino, 2014)

2.1.3. REGÍMENES LABORALES EN EL PERÚ

Los regímenes laborales que están vigentes en el ordenamiento laboral peruano son los siguientes

- El Decreto Legislativo Nro. 276, cual es la ley de la carrera pública.

- El Decreto Legislativo Nro. 728, que regula la actividad privada.
- El Decreto Legislativo Nro. 1057, marco normativo de la contratación administrativa de servicio (CAS), cuyo régimen laboral se centra en la administración del personal dentro de la administración pública central (Corrales y Carhuamaca, 2018).

2.1.4. RÉGIMEN LABORAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS

Dentro del marco jurídico de corte constitucional se ha llegado a referir con relación a la educación desde un punto de vista del derecho social la cual debe de ir orientada al desarrollo de las capacidades del ser humano a fin de poder fortalecer la dignidad humana así como fortalecer el respeto por los derechos humanos. Es por ello que el estado peruano según el artículo 15 de la constitución logra promover la educación pública así como la educación por medio de las instituciones educativas privadas, que pueden ser conformados mediante personas naturales o jurídicas pero con fines de lucro valga la aclaración. (Ninahuamán y Almeyda, 2018)

2.1.5. EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS SEGÚN EL MARCO LEGAL VIGENTE

El régimen laboral de las instituciones educativas privadas se regula mediante la Ley Nro. 25212, donde se llega a regular a nivel del título IV, el régimen del profesor particular, concordante con los artículos 61 al 63. Cabe resaltar que dentro del artículo 62 encontramos la regulación normativa frente a los derechos laborales del profesor que presta sus servicios en una institución educativa particular, donde refiere que el régimen laboral a la cual corresponde es el de la actividad privada. Así mismo está llamado a cumplir una jornada laboral en relación a lo regulado en el artículo 28 de la presente ley, tiene derecho a percibir una remuneración acorde a su título pedagógico hecho que no debe de ser menor a lo que gana un profesor de una institución educativa pública, así como también por el incremento en la pensión de enseñanza le corresponde un incremento en la remuneración del maestro (Valdeiglesias, 2018).

2.1.6. LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA EN EL PERÚ CONFORME LO HA ESTABLECIDO LA LEY NRO. 28044

Dentro del marco jurídico en referencia se presenta el artículo 61 donde se pretende desarrollar criterios normativos relacionados al régimen laboral del profesor que labora en una institución educativa privada. Siendo claro que el régimen laboral para estos maestros es el régimen laboral de la actividad privada; así mismo queda abierta de que este profesional pueda a bien incorporarse a la carrera pública magisterial e ingresar al sector público previo concurso público de méritos; en consecuencia estos profesores llamados también trabajadores dependen de lo que viene regulando el Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual fue aprobada mediante el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR cuál es la ley de productividad y competitividad laboral vigente en la actualidad. (Ruiz, 2019).

2.1.7. JORNADA SEMANAL Y DESCANSO DURANTE EL TRABAJO

Dentro de la jornada que laboran los docentes de una institución educativa privada expresan cumplir mayores horas de trabajo que las habituales es decir logran muchas veces superar las 8 horas diarias, así como también vienen cumpliendo jornadas de trabajo los días sábados durante todo el día, afectando así sus días de descanso que por ley les corresponde, sumado a ello su patronal no les llega a remunerar sus horas de labor, muy a pesar de que pueden ser sancionado por la SUNAFIL al vulnerar los derechos de los trabajadores (Egúsquiza y Illa, 2022).

2.1.8. DERECHO A LAS VACACIONES

Dentro de los derechos que vienen siendo vulnerados por los promotores de las instituciones educativas privadas destacan claramente el no otorgamiento del periodo vacacional a los profesores muy a pesar que sus alumnos están gozando del periodo vacacional. Frente a este hecho resulta elemental que la SUNAFIL, tenga a bien intervenir y sancionar a las instituciones que logran vulnerar estos derecho que les corresponde a los maestros las cuales deben de ser remunerados (Brunet y Alarcon, 2004).

2.1.9. TIEMPO Y CARGA LABORAL DENTRO Y FUERA DEL HORARIO

Dentro de las instituciones educativas privadas existe otro problema realmente muy álgido cual es el tiempo y carga laboral que se les da a los profesores dentro del horario de trabajo así como fuera de ella, poniendo muchas veces como sanción los respectivos descuentos en su remuneración, hecho que constituye en atentatorio a los derechos laborales; dentro de este escenario se produce un hecho insólito muchas veces estos profesores tienen que llevar el trabajo de la escuela a sus hogares lo que viene generando el impedimento de que el profesor llegue a compartir y dedicar tiempo a su familia incluso a su propio descanso reparador, dando paso al agotamiento y estrés profesional. (Egúsquiza y Illa, 2022)

2.1.10. SATISFACCIÓN LABORAL

No cabe duda que los docentes que laboran en una institución educativa privada sienten estar descontentos con la escala remunerativa recibida, cierto descontento con la jornada laboral impuesta y más aún los descuentos que se les aplica por situaciones vagas y sin sustento legal, lo que viene dando el desprestigio de su capacidad como profesional. Es por ello que el sentir de las docentes es no recibir lo que se merecen, vulnerando así sus derechos laborales (Espada et al, 2017).

2.1.11. LICENCIAS MÉDICAS

En relación a esta beneficio laboral muchas veces son las instituciones educativas privadas quienes no les llegan a pagar su seguro de salud generando un total abandono al trabajador docente, muy a pesar de que el profesional en educación está inmerso así como susceptible de poder enfermar, sumado a ello es que no se le otorga los permisos o licencias necesarias a fin de que pueda mejorar en su salud, muchas veces los coaccionan con descontarle en su remuneración por las horas dejadas de laborar lo que resulta atentatorio a sus derechos laborales (Jara, 2021).

2.1.12. EL CONTRATO DE TRABAJO

Es el acto jurídico en materia laboral que regula las relaciones de trabajo entre el empleador y trabajador, bajo los elementos de subordinación, remuneración y la prestación personal de servicios; debe tenerse en cuenta que un contrato de trabajo da lugar al nacimiento de

derechos y obligaciones para ambas partes, así como está supeditado a ser exigido por la autoridad competente (Toyama, 2011).

2.1.13. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL QUE PROTEGEN AL DOCENTE QUE TRABAJA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA

a. Principio protector

Conocido como el principio tuitivo, que tiene como función de poder proteger al más débil de la relación de trabajo, que para este caso es el empleador.

b. Principio in dubio pro operario

Referido a que la norma debe de ser aplicada en favor del trabajador quien es el más débil de la relación laboral, o en su defecto si se llegase a tener duda en la interpretación de la norma esta deberá de ser interpretada en favor del trabajador.

c. Principio de la condición más beneficiosa

Este principio hace referencia a la existencia de una situación concreta que debe de ser reconocida y determinada en favor del trabajador cuando se llegue a interpretar un novísimo marco jurídico.

d. Principio de continuidad de las relaciones laborales

Este principio da lugar a que el contrato de trabajo debe ser resuelto cuando existan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre el trabajador y el empleador pero sin que se lleguen a vulnerar los derechos adquiridos (Gamonal, 2000).

2.1.14. MATERIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Dentro de las actividades que desarrolla la SUNAFIL, están referidas a las acciones de poder verificar el cumplimiento de los derechos laborales en favor del trabajador por parte del empleador frente a la relación laboral. Todas las acciones de inspección que logra realizar la SUNAFIL deben de promover el aseguramiento de que el empleador permita otorgar condiciones laborales justas, seguras y acordes tal cual manda el marco normativo laboral vigente, así mismo si se logra advertir será la SUNAFIL quien deberá imponer las sanciones correspondientes (SUNAFIL, 2023).

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Calidad de vida

Se refiere al hecho de poder describir el bienestar general así como la satisfacción de las personas en relación a la vida como la vienen desarrollando a nivel socioeconómico, dentro de alimentación, educación y más que todo en razón a su satisfacción personal (Vaillant, 2008).

b. Contrato modal

Son los contratos sujetos a modalidad que se viene regulando dentro del ámbito de la actividad privada, asimismo estos contratos son de naturaleza temporal y son utilizados para que se pueda contratar trabajadores para el desarrollo de actividades complementarias (Castillo, 2021).

c. Contrato de trabajo

Es el acto jurídico laboral donde se regulan los derechos y obligaciones para el empleador y el trabajador bajo los elementos de subordinación, prestación personal de servicio y la remuneración (Ramos, 2013).

d. Contrato de trabajo indeterminado

Es el tipo de contrato que por lo general tiene un inicio más no un fin, cabe mencionar que cuando el trabajador logra superar el periodo de prueba este adquiere protección contra el despido arbitrario (Espinoza, 2013).

e. Docente particular

Es el profesor de una institución educativa privada que logra impartir conocimientos a sus alumnos a cambio de una remuneración acorde a la labor desarrollada (Futuro, 2016).

f. Estabilidad laboral

Es el derecho de los trabajadores a que puedan mantenerse de manera permanente en su puesto laboral siempre en cuando no esté inmerso en causales de despido las cuales están reguladas en la normativa laboral (Arratia, 2010).

g. Régimen laboral

Es el régimen donde están establecidos los derechos, obligaciones, beneficios de los

trabajadores que pertenecen a la actividad privada, las cuales nacen por la existencia de un contrato de trabajo (Toyama, 2011).

h. Vulneración de derechos laborales

Es considerado la afectación directa de los derechos laborales del trabajador que vienen siendo vulnerados por su propio empleador, generando condiciones informales dentro de la actividad laboral e ignorando otorgarle condiciones adecuadas dentro del ambiente de trabajo en favor del colaborador (Vasconez, 2015).

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Tomando en consideración que el régimen laboral al cual están sujetos los docentes de las instituciones educativas privadas es el:

- Régimen Laboral Privado; regulado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, cual es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- El Decreto Supremo Nro. 003-97-TR reglamento del Decreto Legislativo Nro. 728.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizó en el distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, tomando en consideración que el universo de estudio estuvo constituido por la normativa vigente en derecho laboral, la doctrina jurídica y la jurisprudencia relacionada a la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina, norma y jurisprudencia que me ha permitido realizar el análisis sobre la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú, donde están catalogados los derechos laborales que le son inherentes a las personas.
- Decreto legislativo Nro. 728, marco normativo que regula los diversos tipos de contratos que son aplicados dentro de la actividad privada.

- Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, reglamento del Decreto Legislativo Nro. 728.
- Principios del derecho laboral.
- Naturaleza jurídica de las horas de trabajo.
- La doctrina jurídica sobre la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.
- La jurisprudencia relevante que permitirá realizar el análisis sobre la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron:

Método descriptivo: Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

a. Técnicas de recolección de la información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral que fueron consultados bajo el interés de nuestro tema de estudio, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación

con la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio del marco normativo, relacionado con la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el mundo jurídico relacionado con la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas que están relacionados con la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de las normas, relacionadas con la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados con

la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados a la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida.

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado con la vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativas privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida..

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Derechos laborales de los docentes de las I. E. Privadas.	Salud y seguridad docente Condiciones laborales del docente. Problemas de salud del docente. Accidentes y riesgos laborales para el docente.
Regulación de un régimen de trabajo.	Regulación normativa del régimen laboral para el docente de una I. E. P. Tiempo de trabajo y descanso que debe gozar el docente. Condiciones sociales para el docente trabajador. Condiciones de salud para el docente trabajador.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES A NIVEL DEL SECTOR PRIVADO.

Los derechos laborales de los profesores que vienen laborando a nivel de las instituciones educativas privadas vienen siendo mellados, muy a pesar que son profesionales que logran ejercer un papel elemental en el desarrollo y formación de niños y adolescentes, así mismo lo maestros son profesionales que logra transmitir conocimientos promoviendo el crecimiento completo de los educandos. Es por ello que el trabajo que logran desarrollar los docentes resulta fundamental para el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas privadas. No cabe duda que en el transcurso de los años a nivel del marco normativo peruano se ha logrado promulgar normas jurídicas que tienden a proteger los beneficios laborales de los trabajadores, tal es así que se tiene a la Ley Nro. 24029 conocida como la ley del profesorado, donde se pudo por primera vez regular el régimen laboral de los profesores a nivel de las instituciones educativas privadas. Años más adelante se ha logrado promulgar la Ley Nro. 26549, marco jurídico que regula la actividad de los Centros Educativos Privados, donde se pudo determinar obligaciones y sanciones para estas instituciones, así mismo se hace referencia que el empleado directivo, docente y administrativo que vienen prestando sus servicios bajo su régimen laboral, donde vienen laborando en un horario completo, logran generar derechos similares que están estipulados en el marco normativo laboral de la actividad privada, regulado en el Decreto Legislativo Nro. 728. Dentro del modelo económico que ostenta el estado peruano viene promoviendo el derecho a la educación privada con fines de lucro, donde están inmersas las instituciones

educativas privadas. En consecuencia debe entenderse que los trabajadores que vienen laborando en estas instituciones están sujetos a la regulación del marco jurídico laboral ordinario para el sector privado, lo que da razón a que sus derechos deben ser protegidos en función a los acuerdos laborales, horarios, remuneración y beneficios laborales, que vienen siendo regulados dentro de la normativa laboral para la empresa privada. A nivel del análisis que se viene desarrollando debemos de considerar que los profesores que vienen laborando en los colegios privados están regulados su labor a nivel del marco normativo laboral común, pero debemos advertir que las condiciones laborales específicas, tales como los horarios de trabajo y sus beneficios laborales, pueden variar a nivel institucional. Razón por la cual los maestros de estas instituciones educativas privadas deben de estar al tanto de sus derechos y en qué condiciones lograron firmar sus contratos individuales laborales, así lo viene regulando el artículo 61 de la Ley General de Educación, esto como consecuencia de que se vienen presentando situaciones donde el empresario peruano dentro del rubro educativo privado no le otorga la debida importancia, ni mucho menos logra respetar los derechos laborales de sus profesores que vienen laborando en su institución educativa. En consecuencia, resulta fundamental reconocer que todos los trabajadores deben ser tratados de forma equitativa y que sus derechos laborales tienen que ser respetados de manera permanente. Debemos considerar una verdad que viene ocurriendo dentro de las instituciones educativas privadas, donde algunas de ellas vienen promoviendo el crecimiento económico así como el bienestar de sus profesores, pero estas instituciones son muy pocas ya que en gran mayoría no logran apreciar ni mucho menos reconocer los derechos laborales de sus profesores generando un impacto negativo a nivel de la motivación, compromiso y calidad de la labor que puedan llegar a cumplir dentro de la enseñanza y el apoyo en las diversas actividades educativas. Resulta entendible que alguno de los profesores que vienen laborando en estas instituciones educativas privadas logren aceptar estas condiciones por un estado de necesidad económica a fin de mantener su trabajo y poder promover el sostenimiento económico de su familia. El problema que se viene suscitando resulta ser muy alarmante la cual viene constituyendo una vulneración de

los derechos laborales de los profesores en las instituciones educativas privadas, en el hecho de que estos profesores vienen siendo exigidos a cumplir largas jornadas de trabajo donde no se logra asignar una compensación adecuada la cual resulta injusto y no se viene respetando lo que está regulado en su contrato de trabajo. Muchas veces este tiempo adicional logra emplearse en atender a los padres de familia, participar en reuniones y formar parte de actividades extracurriculares en días festivos lo que no viene siendo remunerado ni mucho menos reconocido por la institución. Sumado a ello, al profesor se le exige asistir a estas actividades si no lo hacen logran descontarlo de su remuneración lo que conlleva a presentarse un esfuerzo invertido.

A nivel del estudio que se viene realizando resulta conveniente analizar la teoría de la marginación, dentro de esta teoría destaca los factores externos, donde se llega a observar la marginación de los trabajadores por parte de los empleadores donde muchas veces llegan a vulnerar sus derechos que están regulados dentro del contexto normativo, dentro de esta teoría se relaciona también con la creación de una institución educativa privada que está orientada a poder generar un evento crítico, donde la persona logra emprender un negocio pero del otro lado están los trabajadores quienes claman por que se les contrate bajo un contrato lícito y formal donde no se les niegue el acceso a sus derechos laborales (Luque, 2008); si también se tiene la teoría de la élite, esta tiene como inicio en función a la observación que realizan las sociedades donde destaca la clase trabajadora y enfrente se tiene a los empleadores quienes ostentan el poder empresarial, donde muchas veces son considerados como los agentes que vulneran los derechos laborales de los trabajadores. El trabajo que ostenta esta teoría se basa fundamentalmente en poder distinguir estos dos grupos que en cierta forma logran relacionarse dentro del ámbito laboral. (Espino, 2014); por otro lado, los regímenes laborales en el Perú que están vigentes en el ordenamiento laboral peruano son los siguientes: El Decreto Legislativo Nro. 276, cual es la ley de la carrera pública, el Decreto Legislativo Nro. 728, que regula la actividad privada, el Decreto Legislativo Nro. 1057, marco normativo de la contratación administrativa de servicio (CAS), cuyo régimen laboral se centra en la administración del personal dentro de la administración

pública central (Corrales y Carhuamaca, 2018); cabe mencionar también al régimen laboral de las instituciones educativas privadas, dentro del marco jurídico de corte constitucional se ha llegado a referir con relación a la educación desde un punto de vista del derecho social la cual debe de ir orientada al desarrollo de las capacidades del ser humano a fin de poder fortalecer la dignidad humana así como fortalecer el respeto por los derechos humanos. Es por ello que el estado peruano según el artículo 15 de la constitución logra promover la educación pública así como la educación por medio de las instituciones educativas privadas, que pueden ser conformados mediante personas naturales o jurídicas pero con fines de lucro valga la aclaración. (Ninahuamán y Almeyda, 2018)

Por otro lado, resulta fundamental hacer notar que las principales irregularidades que enfrentan los profesores que vienen laborando en las instituciones educativas privadas es la falta de estabilidad económica, donde no se les llega a pagar sus gratificaciones por fiestas patrias y navidad, así mismo no se les llega a abonar su compensación por tiempo de servicios y lo más aberrante es que no se le brinda un seguro social para poder cubrir sus emergencias a nivel de salud. Cabe destacar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha logrado establecer que las instituciones educativas privadas son considerados como uno de los sectores con alta precariedad laboral, todo ello en mérito a que los profesores que logran laborar en estos colegios privados no están registrados en las planillas, hecho que resulta atentatorio a sus derechos laborales ya que se le viene privando de poder recibir sus beneficios sociales y laborales las cuales les corresponden de acuerdo a ley. Es por ello, que a nivel nacional los profesores de los colegios privados no vienen teniendo acceso a las condiciones básicas de seguridad y bienestar, hecho que les corresponde conforme lo regula la normativa. Situación que lleva a que se genere un entorno laboral totalmente desfavorable y es un factor que desanima a los profesores de poder pugnar un contrato futuro con la institución educativa o en su defecto lo desalienta a poder reclamar sus derechos; esta situación muchas veces se debe a que los profesores presentan una necesidad económica de contar con el trabajo o de que se logre presentar un clima adverso dentro del contexto laboral, dando lugar a que se presente un

deterioro en su calidad de vida y su dignidad como ser humano. Dentro del análisis de la información que se viene realizando se puede advertir que los profesores que vienen laborando en los colegios privados a menudo son subestimados y no se resaltar ni mucho menos se le otorga mérito por su labor que viene desarrollando. Hecho que va a reflejar en la vulnerabilidad de sus derechos laborales presentándose situaciones injustas, se ha podido advertir también de que los profesores presentan cierta dificultad para poder adjudicarse una plaza dentro de una institución estatal, situación que lo lleva a buscar un trabajo a nivel de las instituciones educativas privadas, donde se tiene que someter a sus regulaciones internas las cuales no llegan a garantizar plenamente sus derechos laborales. Sumado a ello resulta muy preocupante que el derecho a la permanencia y continuidad laboral de los profesores que vienen laborando en las instituciones educativas privadas sea vulnerado de forma permanente, como consecuencia de una decisión unilateral. Cabe destacar que los contratos muchas veces vienen a estar vigentes mientras perdure el período escolar y dejan a los profesores en el desempleo durante los primeros dos meses del año, hecho que conlleva a que se presente serias consecuencias negativas en términos laborales y remunerativos. Dando lugar a que se presente una reducción en los beneficios laborales, tales como la CTS y las gratificaciones, en ese sentido al asistir un periodo de desempleo puede dar lugar a que se pierda el pago de estos beneficios, sumado a ello se deja de gozar el periodo de descanso vacacional remunerado afectando su estabilidad financiera y personal así como de su familia. Algo muy preocupante se logra advertir en la situación laboral de los profesores de las instituciones educativas privadas es en el término de la duración en su jornada de trabajo, donde muchas veces la institución llega a imponerles a que puedan cumplir con un exceso de carga horaria superiores a las cuatro horas diarias o veinticuatro horas semanales como promedio, donde se les exige realizar trabajos de reforzamiento en favor de los alumnos y asistir a reuniones fuera del horario de trabajo, dando lugar a que estos maestros logren encontrarse en una jornada laboral sin límites claros, sumado a ello muchos de estos maestros logran ser afectos con contratados a tiempo parcial, donde se les exige que disponibles más allá de los tiempos remunerados,

dando lugar a que pueda promoverse una carga de trabajo adicional, promoviendo una serie incompatibilidad entre su trabajo y su vida personal así como familiar. Por último, tenemos que hacer hincapié que la vulneración de los derechos laborales, constituye en la acción o situación donde los derechos laborales de un trabajador vienen siendo violados o no son respetados adecuadamente por el empleador; presentándose muchas veces la falta de un contrato laboral, la inadecuada acción de fiscalización, el no pago de beneficios laborales, la presencia de despidos y represalias, lo que conlleva a una falta de calidad de vida del trabajador que constituye el bienestar general, donde se presente un nivel de satisfacción del trabajador así como de su familia.

4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA PRIVADAS.

Son considerados como trabajadores de colegios privados así como también empleados que vienen laborando a nivel de las instituciones educativas privadas, encargados de educar a menores de edad a nivel cognitivo y personal, dentro de este contexto la enseñanza dentro del ámbito educativo peruano se divide a nivel del sector público y privado. Para el caso de las instituciones educativas privadas, la iniciativa de promoverla nace a raíz de las personas naturales o jurídicas, quienes promueven la administración de la entidad educativa en mérito a lo que se viene regulando en el marco normativo. Cabe mencionar que dentro del ámbito jurídico constitucional se ha logrado reconocer este derecho donde se ha determinado las exigencias para ejercer en calidad de director o docente de una institución educativa, donde también claramente se logra regular sus derechos y responsabilidades. Cabe mencionar que durante la vigencia de la ley del profesorado Nro. 24029, se ha llegado aplicar el título IV de dicha ley, donde se ha referido al régimen laboral del profesorado particular, mediante los artículos 61 al 63. Marco normativo que ha sido reglamentado por el Decreto Supremo Nro. 019-90-ED, donde se logró establecer disposiciones específicas en mérito a los artículos 260 al 267, pero frente a este contexto jurídico resulta fundamental destacar que los profesores particulares estaban incluidos en el régimen laboral privado, donde se llegó a otorgar ciertos derechos similares

al régimen público, pero las cuales no fueron cumplidas por lo promotores. Dentro de la jornada laboral estándar a nivel de una institución educativa es de 24 horas pedagógicas, siendo cada hora de 45 minutos, en ese entender los maestros podrán realizar horas extras hasta un máximo de 30 horas pedagógicas, donde el pago de estas horas equivalen a 1/24 de la remuneración correspondiente a las 24 horas pedagógicas de un horario regular, tiempo más adelante con la vigencia de la Ley Nro. 28044, cual es el marco jurídico de la ley general de educación, a razón de su artículo 61, así como el marco normativo de la ley de promoción de la inversión en educación dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 882, en razón a su artículo 6, se logró reafirmar que los profesores que laboran en las instituciones educativas privadas deben ser incluidos en el régimen laboral de la actividad privada. En ese sentido, se ha podido observar que a nivel de las instituciones educativas privadas las relaciones laborales presentan particularidades lo que da lugar a que se suscite un análisis detallado, de manera elemental de lo que viene regulando la Ley del profesorado consecuentemente a la Ley de la reforma magisterial, donde se han promovido una serie de cambios significativos en razón a los derechos laborales de los maestros que laboran a nivel de las Instituciones Educativas Privadas. En consecuencia resulta fundamental saber que todos los profesores que laboran al interior de estas entidades en mérito a esta normativa se ha logrado promover la mejora de los derechos con el afán de mantener la estabilidad en la carrera así mismo se viene previniendo de que los maestros cambien de ocupación o profesión. Por lo tanto, resulta fundamental saber que el Ministerio del Trabajo es responsable de crear, promover y supervisar las diferentes reglas que tienen relación con el trabajo y la seguridad social dentro del estado peruano. Así mismo es la autoridad encargada de poder asegurar de que los trabajadores y empleadores logren cumplir con lo establecido en la norma laboral y criterios legales relacionados a la seguridad social, así mismo es la institución encargada de defender los derechos de los trabajadores promoviendo el diálogo entre todas las partes que han establecido un vínculo laboral; por otro lado, es el encargado de impulsar y crear el trabajo decente, brindando la debida protección del bienestar de los trabajadores así como de sus familias.

En ese sentido debemos considerar que el régimen laboral de las instituciones educativas privadas se regula mediante la Ley Nro. 25212, donde se llega a regular a nivel del título IV, el régimen del profesor particular, concordante con los artículos 61 al 63. Cabe resaltar que dentro del artículo 62 encontramos la regulación normativa frente a los derechos laborales del profesor que presta sus servicios en una institución educativa particular, donde refiere que el régimen laboral a la cual corresponde es el de la actividad privada. Así mismo está llamado a cumplir una jornada laboral en relación a lo regulado en el artículo 28 de la presente ley, tiene derecho a percibir una remuneración acorde a su título pedagógico hecho que no debe de ser menor a lo que gana un profesor de una institución educativa pública, así como también por el incremento en la pensión de enseñanza le corresponde un incremento en la remuneración del maestro (Valdeiglesias, 2018); es así que a nivel del marco jurídico en referencia se presenta el artículo 61 donde se pretende desarrollar criterios normativos relacionados al régimen laboral del profesor que labora en una institución educativa privada. Siendo claro que el régimen laboral para estos maestros es el régimen laboral de la actividad privada; así mismo queda abierta de que este profesional pueda a bien incorporarse a la carrera pública magisterial e ingresar al sector público previo concurso público de méritos; en consecuencia estos profesores llamados también trabajadores dependen de lo que viene regulando el Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual fue aprobada mediante el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR cuál es la ley de productividad y competitividad laboral vigente en la actualidad. (Ruiz, 2019); dentro de las actividades que desarrolla la SUNAFIL, están referidas a las acciones de poder verificar el cumplimiento de los derechos laborales en favor del trabajador por parte del empleador frente a la relación laboral. Todas las acciones de inspección que logra realizar la SUNAFIL deben de promover el aseguramiento de que el empleador permita otorgar condiciones laborales justas, seguras y acordes tal cual manda el marco normativo laboral vigente, así mismo si se logra advertir será la SUNAFIL quien deberá imponer las sanciones correspondientes (SUNAFIL, 2023).

Dentro del análisis que se viene realizando se ha podido observar que las instituciones

educativas privadas vienen contratando a sus docentes mediante contratos de trabajo a tiempo completo pero por plazo determinado, cuyo inicio es al comienzo del año escolar hasta su finalización, vale decir de marzo a diciembre; promoviendo un corte de dos meses donde el maestro no logra recibir ningún tipo de beneficio o remuneración. Cabe resaltar que cuando se logra increpar ciertas responsabilidades del empleador en beneficio de los profesores, este logra argumentar que no existe una relación laboral con el profesor durante los meses de enero y febrero, ya que cada año se logra contratar a los profesores al inicio del mes de marzo. Hecho que sin duda promoverá la reducción en el otorgamiento de los beneficios económicos que están regulados en la ley, la cual logra afectar de forma significativa los derechos que vienen siendo garantizados en favor del trabajador; para la normativa y la jurisprudencia estas formas de contratación son considerados fraudulentos esto en mérito a lo que se tiene regulado en el artículo 77, literal d, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que fue aprobado mediante el Decreto Supremo Nro. 003-97 TR. Los contratos modales dirigidos a los profesores que laboran en instituciones particulares son considerados como fraudulentos esto en mérito a dos situaciones: En primer lugar, no se llega a justificar la duración temporal del contrato de trabajo, porque la enseñanza educativa conlleva a que se desarrolle en una labor ininterrumpida y fundamental dentro de la institución educativa, a excepción de la existencia de causa justificante. En segundo lugar, una vez que el profesor logre superar el período de prueba deberá tener derecho a una permanencia en su puesto de trabajo y por ende gozar de estabilidad laboral. En consecuencia la SUNAFIL juntamente con el Ministerio de Trabajo deben de ejercer una vigilancia efectiva en relación al cumplimiento del derecho a la continuidad laboral de los profesores de una institución educativa privada, esto como consecuencia de ser una labor fundamental a nivel de la formación académica de los niños y adolescentes a nivel nacional. Por lo tanto estas acciones de fiscalización conllevan a que se logre garantizar su labor de manera continua y estable, es por ello que resulta fundamental reconocer la importancia de la labor de estos profesionales a fin de asegurar la educación sólida de los niños y adolescentes. En mérito a

lo que se viene regulando en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considera que el profesor que vienen prestando sus servicios de forma permanente dentro de una institución privada y cumple con el período de prueba, tiene el derecho a ser protegido contra el despido arbitrario. Entonces se llega a deducir que el profesor goza de continuidad en su trabajo y la debida estabilidad laboral; debemos considerar que para estos casos el trabajador debe de laborar mínimamente cuatro horas diarias o más. En consecuencia si por intermedio una Institución Educativa Particular logra utilizar contratos de modalidad pero con carácter engañoso a fin de contratar a sus profesores, se arriesga a estar inmerso en posibles sanciones que le pueda imponer la SUNAFIL, sumado a ello los maestros que son afectados con esta acción por parte de su empleadora tienen el derecho de buscar el reintegro de sus beneficios sociales, a la vez cuando se promueve el despido arbitrario, podrían solicitar su reposición al puesto de trabajo o en su defecto solicitar una indemnización por los daños y perjuicios que se la haya podido ocasionar. Pero al mismo tiempo se ha podido evidenciar que muchos de los promotores de estas instituciones educativas con el objetivo de evaluar adecuadamente a sus profesores, logran promover la extensión de duración del periodo de prueba hasta los seis meses, esto en mérito a lo que viene regulando el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta situación se logra justificar al mismo tiempo porque los profesores son considerados como trabajadores calificados esto como consecuencia del servicio que prestan, por lo tanto resulta fundamental evaluar sus habilidades mentales, atributos psicológicos, habilidades pedagógicas, competencias didácticas, entre otros aspectos dentro del ámbito de desarrollo de clases. Por lo tanto, la extensión del periodo de prueba conlleva a que el promotor educativo pueda evaluar si el maestro cumple con las características necesarias que están establecidos en el marco normativo del artículo 56 de la Ley General de Educación, cuál es la Ley Nro. 28044.

4.3. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA PRIVADAS Y LA NECESIDAD DE REGULAR UN RÉGIMEN LABORAL.

A nivel del ámbito de la Ley de Reforma Magisterial, se llegó a poder aplicar de forma íntegra lo que viene regulando el marco normativo de la ley para la actividad privada, en atención a lo que contempla la jornada de trabajo laboral ordinaria para estos docentes, concordante con el artículo 25 de la Carta Magna, donde prescribe que la jornada laboral es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, así mismo hace mención que el excedente de estas horas deben de ser debidamente remuneradas así lo regula el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornadas de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, la cual fue aprobado por el Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR. Situación que muchas veces no llega a cumplirse dentro de las instituciones educativas privadas. Uno de los derechos que logran ser vulnerados por el promotor de las instituciones educativas privadas es el derecho a las vacaciones pagadas, en consecuencia si el período académico se desarrolla desde marzo hasta diciembre, se supone que el descanso vacacional físico debería de efectivizar en el mes de enero y el mes de febrero, debería de ser destinado a la capacitación continua y actualización del docente sea de nivel inicial, primario o secundario, a fin de poder tener cierta proximidad con los objetivos planteados por el Plan Nacional de Educación. Por otro lado, los profesores que laboran en una institución educativa privada tienen derecho a recibir las ganancias (utilidades) que fueron obtenidas por la institución esto como consecuencia de promover el buen vínculo entre los trabajadores y la junta promotora de la institución en aras de poder involucrarse en los logros de la entidad educativa. Esta situación se presenta por que se ha logrado presentar una alta productividad, por lo tanto serán los profesores quienes contribuyeron a generar mayores utilidades en el año escolar, para la institución educativa así lo establece el artículo 1 del Decreto Legislativo Nro. 892, cabe resaltar que los profesores que laboran en estas instituciones educativas privadas tienen derecho a percibir su asignación familiar siempre y cuando su remuneración no esté regulada por acuerdos colectivos. Es así que la asignación

familiar se considera parte del salario y equivale al 10% de la remuneración mínima actual en que el trabajador tiene derecho a poder percibir.

Dentro de la jornada que laboran los docentes de una institución educativa privada expresan cumplir mayores horas de trabajo que las habituales es decir logran muchas veces superar las 8 horas diarias, así como también vienen cumpliendo jornadas de trabajo los días sábados durante todo el día, afectando así sus días de descanso que por ley les corresponde, sumado a ello su patronal no les llega a remunerar sus horas de labor, muy a pesar de que pueden ser sancionados por la SUNAFIL al vulnerar los derechos de los trabajadores (Egúsqiza y Illa, 2022); cabe referir que a nivel de los derechos que vienen siendo vulnerados por los promotores de las instituciones educativas privadas destacan claramente el no otorgamiento del periodo vacacional a los profesores muy a pesar que sus alumnos están gozando del periodo vacacional. Frente a este hecho resulta elemental que la SUNAFIL, tenga a bien intervenir y sancionar a las instituciones que logran vulnerar estos derechos que les corresponde a los maestros las cuales deben de ser remunerados (Brunet y Alarcon, 2004); se debe considerar que dentro de las instituciones educativas privadas existe otro problema realmente muy álgido cual es el tiempo y carga laboral que se les da a los profesores dentro del horario de trabajo así como fuera de ella, poniendo muchas veces como sanción los respectivos descuentos en su remuneración, hecho que constituye en atentatorio a los derechos laborales; dentro de este escenario se produce un hecho insólito muchas veces estos profesores tienen que llevar el trabajo de la escuela a sus hogares lo que viene generando el impedimento de que el profesor llegue a compartir y dedicar tiempo a su familia incluso a su propio descanso reparador, dando paso al agotamiento y estrés profesional. (Egúsqiza y Illa, 2022); no cabe duda que los docentes que laboran en una institución educativa privada sienten estar descontentos con la escala remunerativa recibida, cierto descontento con la jornada laboral impuesta y más aún los descuentos que se les aplica por situaciones vagas y sin sustento legal, lo que viene dando el desprestigio de su capacidad como profesional. Es por ello que el sentir de las docentes es no recibir lo que se merecen, vulnerando así sus derechos laborales (Espada et al, 2017); en relación a

esta beneficio laboral muchas veces son las instituciones educativas privadas quienes no les llegan a pagar su seguro de salud generando un total abandono al trabajador docente, muy a pesar de que el profesional en educación está inmerso así como susceptible de poder enfermar, sumado a ello es que no se le otorga los permisos o licencias necesarias a fin de que pueda mejorar en su salud, muchas veces los coaccionan con descontarle en su remuneración por las horas dejadas de laborar lo que resulta atentatorio a sus derechos laborales (Jara, 2021); por lo tanto, no debemos olvidar que el contrato de trabajo, es el acto jurídico en materia laboral que regula las relaciones de trabajo entre el empleador y trabajador, bajo los elementos de subordinación, remuneración y la prestación personal de servicios; debe tenerse en cuenta que un contrato de trabajo da lugar al nacimiento de derechos y obligaciones para ambas partes, así como está supeditado a ser exigido por la autoridad competente (Toyama, 2011); en ese sentido se tiene a los principios del derecho laboral que protegen al docente que trabaja en una institución educativa privada; dentro de ellos esta el principio protector, conocido como el principio tuitivo, que tiene como función de poder proteger al más débil de la relación de trabajo, que para este caso es el empleador, por otro lado, esta el principio in dubio pro operario, referido a que la norma debe de ser aplicada en favor del trabajador quien es el más débil de la relación laboral, o en su defecto si se llegase a tener duda en la interpretación de la norma esta deberá de ser interpretada en favor del trabajador; así también se presenta el principio de la condición más beneficiosa, este principio hace referencia a la existencia de una situación concreta que debe de ser reconocida y determinada en favor del trabajador cuando se llegue a interpretar un novísimo marco jurídico, se tiene también al principio de continuidad de las relaciones laborales, este principio da lugar a que el contrato de trabajo debe ser resuelto cuando existan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre el trabajador y el empleador pero sin que se lleguen a vulnerar los derechos adquiridos (Gamonal, 2000).

No debemos olvidar que la calidad de vida laboral de los maestros promoverá a que se logre una buena calidad educativa, sumado a esto se debe tener en cuenta como viene operando la institución educativa, frente al manejo de sus trabajadores creando equipos de

trabajadores y sumando valores por el respeto irrestricto de lo que manda la norma laboral en relación a los derechos de los trabajadores, esto con la finalidad de impartir un buen clima laboral. Así mismo debemos de referir que al mejorar la calidad dentro del entorno laboral en favor de los trabajadores estas presentaran una mejora en la calidad de su vida a nivel personal y familiar, pero esta realidad está muy distante a nivel del ámbito de las instituciones educativas privadas, ya que los promotores viene dando una mayor importancia a las cosas materiales y menos en mejorar el ambiente laboral de sus profesores a fin de que se tenga óptimos resultados nivel de que puedan brindar una educación de calidad a los educandos, haciendo que el docente pueda emplearse en otras actividades a fin de poder satisfacer sus necesidades elementales. En consecuencia la calidad de vida laboral de un trabajador logra a bien definirse como aquella percepción subjetiva y de experiencia vivida a nivel del entorno laboral, donde se llegue a considerar criterios tales como las condiciones de trabajo de manera fundamental que permita al trabajador lograrse a nivel profesional y laboral. No cabe duda que los profesores que vienen laborando en las instituciones educativas privadas, logran en la mayoría de los casos referir que vienen presentando una serie de insatisfacciones que vienen relacionados con la escasez remunerativa y que las condiciones laborales no son las adecuadas a fin de poder promoverse como docente de nivel. Así mismo, para que los docentes puedan lograr un excelente desempeño profesional y puedan brindar una buena calidad a nivel de su servicio educativo, resulta necesario que estos docentes se sientan satisfechos con el clima laboral que les ofrece su institución y que su trabajo realmente sea valorado por la promotoría. Cabe manifestar que a nivel del Decreto Supremo Nro. 019-90-ED, donde refiere a nivel de los artículos 260 a 267, que los docentes de las instituciones educativas privadas han sido incluidos a nivel del régimen laboral privado donde debe de promoverse el pago de los beneficios laborales, el pago de horas extras, vacaciones remuneradas, el pago de la CTS, entre otros beneficios de acuerdo a ley. Tenemos que ser sinceros que las condiciones laborales de los profesores que viene laborando en las instituciones educativas privadas son realmente desiguales y peyorativas a las condiciones laborales de lo profesores del

ámbito público, esto por que estos docentes son en primer lugar mal remunerados, mucho de ellos no tienen acceso a un seguro de salud y si los tiene no son acorde a sus necesidades médicas, sumado a ello muchos de los profesores desconocen en su mayoría que criterios básico de su profesión colocándolos en un riesgo laboral; vulnerando así su bienestar físico y mental. En relación a la estabilidad laboral muchos de los profesores son contratados en las instituciones educativas privadas bajo los contratos modales, lo que viene dando como consecuencia de que los docentes de estas instituciones educativas privadas no puedan a bien disfrutar de este derecho laboral de poder continuar con su contrato de trabajo.

4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADO EN LA INVESTIGACIÓN

- Expediente Nro. 00214-2019-0-1217-JR-LA-01

Proceso que ha sido llevado en el Juzgado Civil Transitorio de Tingo María, a nivel del presente caso la demandante quien viene a ser una profesora de educación primaria quien logró ocupar el cargo de subdirectora ha logrado solicitar el pago de sus beneficios laborales las cuales comprenden el periodo del 1 de marzo del 2013 al 7 de marzo del 2019 a la Institución Educativa Privada ubicada en el Distrito de Rupa Rupa. Dentro del proceso se ha solicitado el pago de la CTS por un monto total de 14,033.31 soles, vacaciones no gozadas por 16,000 soles, vacaciones devengadas por 2,000 soles, vacaciones trucas por 33.31 soles y gratificaciones dejadas de percibir la cual asciende a un monto total del 26,160.33 soles. Haciendo la suma total de 58,226.97 soles, más los intereses legales que corresponden, donde el juzgado logró fundarla en todos sus extremos.

- SUNAFIL - Resolución de sub intendencia Nro. 184-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE

Resolución que guarda relación con el expediente sancionador Nro. 98-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, hecho dirigido a la Asociación Educativa Amazonas de la Iglesia Casa de Dios de las Asambleas de Dios del Perú ubicada en la localidad de Tingo María. Mediante esta resolución se logró imponer la multa ascendente a los S/ 23,144.00 esto como consecuencia que dentro de la inspección realizada se logró evidenciar la vulneración de los derechos laborales de un trabajador, donde se la imputó dichos actos

procediendo a notificar al sujeto inspeccionado sobre las imputaciones de cargos y el acta de infracción, donde se llegó a conceder el plazo prudente para que puedan realizar sus descargos. Pero pese a ello el sujeto inspeccionado no llegó a realizar ningún descargo sobre las imputaciones realizadas, hecho que constituye en una infracción grave así lo viene regulando el artículo 46 del RLGIT.

- Casación laboral Nro. 2039-2013 - La Libertad

Donde se llegó a afirmar que los profesores de colegios públicos así como los maestros de colegios privados tenían derecho a 60 días de descanso anuales. Pero frente a la derogatoria de la Ley del Profesorado, se debe de aplicar el artículo 10 del Decreto Legislativo Nro. 713, donde el docente tiene derecho a un periodo de vacaciones de 30 días calendario por un año de servicio, siempre y cuando cumpla con los requisitos laborales que viene regulando en el mencionado marco jurídico.

4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

Los derechos laborales de los profesores que vienen laborando a nivel de las instituciones educativas privadas vienen siendo mellados, muy a pesar que son profesionales que logran ejercer un papel elemental en el desarrollo y formación de niños y adolescentes, así mismo lo maestros son profesionales que logra transmitir conocimientos promoviendo el crecimiento completo de los educandos. Es por ello que el trabajo que logran desarrollar los docentes resulta fundamental para el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas privadas. No cabe duda que en el transcurso de los años a nivel del marco normativo peruano se ha logrado promulgar normas jurídicas que tienden a proteger los beneficios laborales de los trabajadores, tal es así que se tiene a la Ley Nro. 24029 conocida como la ley del profesorado, donde se pudo por primera vez regular el régimen laboral de los profesores a nivel de las instituciones educativas privadas. Años más adelante se ha logrado promulgar la Ley Nro. 26549, marco jurídico que regula la actividad de los Centros Educativos Privados, donde se pudo determinar obligaciones y sanciones para estas instituciones, así mismo se hace referencia que el empleado directivo, docente y administrativo que vienen prestando sus servicios bajo su régimen laboral, donde vienen

laborando en un horario completo, logran generar derechos similares que están estipulados en el marco normativo laboral de la actividad privada, regulado en el Decreto Legislativo Nro. 728. Dentro del modelo económico que ostenta el estado peruano viene promoviendo el derecho a la educación privada con fines de lucro, donde están inmersas las instituciones educativas privadas. En consecuencia debe entenderse que los trabajadores que vienen laborando en estas instituciones están sujetos a la regulación del marco jurídico laboral ordinario para el sector privado, lo que da razón a que sus derechos deben ser protegidos en función a los acuerdos laborales, horarios, remuneración y beneficios laborales, que vienen siendo regulados dentro de la normativa laboral para la empresa privada, en consecuencia estos resultados que se presentan tienen cierta relación con el estudio de Zamora (2016), quien llegó a analizar las situaciones que afectan la salud de los profesores: bajo una aproximación a la realidad laboral, el estudio se ha desarrollado en el país de Colombia; donde el autor pudo determinar que a nivel de América Latina, la labor del profesor cada día viene siendo desmejorado y vulnerado en razón a sus derechos laborales, muy a pesar de que es un trabajo que permite formar generaciones a nivel de conocimientos científicos y humanísticos, pero pese a ello son víctimas de exclusión laboral así como social, esto como consecuencia de que es la clase trabajadora mal remunerada, teniendo consecuencias en el maestro a nivel económico y bienestar personal y familiar, por otro lado son los mismo profesores quienes desconocen de sus derechos laborales dando lugar a que la patronal llegue a vulnerarlos; así mismo, la razón por la cual los maestros de estas instituciones educativas privadas deben de estar al tanto de sus derechos y en qué condiciones lograron firmar sus contratos individuales laborales, así lo viene regulando el artículo 61 de la Ley General de Educación, esto como consecuencia de que se vienen presentando situaciones donde el empresario peruano dentro del rubro educativo privado no le otorga la debida importancia, ni mucho menos logra respetar los derechos laborales de sus profesores que vienen laborando en su institución educativa. En consecuencia, resulta fundamental reconocer que todos los trabajadores deben ser tratados de forma equitativa y que sus derechos laborales tienen que ser respetados de manera permanente; en

consecuencia estos resultados encontrados tienen cierta relación con el estudio de Coronel (2018), quien logró realizar un análisis sobre la violación de los derechos laborales de los trabajadores que viene laborando bajo el régimen laboral de la 728 a nivel del Proyecto Especial del distrito de Jaén. Donde el autor de la investigación ha logrado detallar el problema generando el vínculo de la protección de los derechos laborales frente a los trabajadores es así que a lo largo del estudio se pudo determinar que se logró afectar así como vulnerar los derechos de los trabajadores por parte del empleador, donde no se les viene considerando sus derechos laborales que por ley les corresponde.

Por otro lado, resulta fundamental hacer notar que las principales irregularidades que enfrentan los profesores que vienen laborando en las instituciones educativas privadas es la falta de estabilidad económica, donde no se les llega a pagar sus gratificaciones por fiestas patrias y navidad, así mismo no se les llega a abonar su compensación por tiempo de servicios y lo más aberrante es que no se le brinda un seguro social para poder cubrir sus emergencias a nivel de salud. Cabe destacar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha logrado establecer que las instituciones educativas privadas son consideradas como uno de los sectores con alta precariedad laboral, todo ello en mérito a que los profesores que logran laborar en estos colegios privados no están registrados en las planillas, hecho que resulta atentatorio a sus derechos laborales ya que se le viene privando de poder recibir sus beneficios sociales y laborales las cuales les corresponden de acuerdo a ley; en ese sentido los resultados encontrados presentan cierta relación con el estudio de Zabala (2020), quien pudo realizar su trabajo de investigación a fin de poder analizar cómo el Estado Ecuatoriano viene asumiendo la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales que vienen siendo derivadas como consecuencia de la contratación pública y privada de los profesores así mismo como el estado viene garantizando la defensa de los derechos laborales, donde los resultados que se lograron encontrar no fueron nada alentadores en vista de que los profesores vienen siendo vulnerados en razón a sus derechos laborales lo que viene repercutiendo en el bienestar personal así como familiar del profesor, en ese sentido urge que el estado ecuatoriano

tenga a bien legislar normas más efectivas para que sus instituciones puedan realizar una mejor fiscalización laboral; en consecuencia son considerados como trabajadores de colegios privados así como también empleados que vienen laborando a nivel de las instituciones educativas privadas, encargados de educar a menores de edad a nivel cognitivo y personal, dentro de este contexto la enseñanza dentro del ámbito educativo peruano se divide a nivel del sector público y privado. Para el caso de las instituciones educativas privadas, la iniciativa de promoverla nace a raíz de las personas naturales o jurídicas, quienes promueven la administración de la entidad educativa en mérito a lo que se viene regulando en el marco normativo. Cabe mencionar que dentro del ámbito jurídico constitucional se ha logrado reconocer este derecho donde se ha determinado las exigencias para ejercer en calidad de director o docente de una institución educativa, donde también claramente se logra regular sus derechos y responsabilidades. Cabe mencionar que durante la vigencia de la ley del profesorado Nro. 24029, se ha llegado aplicar el título IV de dicha ley, donde se ha referido al régimen laboral del profesorado particular, mediante los artículos 61 al 63. Marco normativo que ha sido reglamentado por el Decreto Supremo Nro. 019-90-ED, donde se logró establecer disposiciones específicas en mérito a los artículos 260 al 267, pero frente a este contexto jurídico resulta fundamental destacar que los profesores particulares estaban incluidos en el régimen laboral privado, donde se llegó a otorgar ciertos derechos similares al régimen público, pero las cuales no fueron cumplidas por lo promotores; por lo tanto estos resultados encontrados presentan cierta relación con el estudio de Phoccohuanca (2017), quien llegó a analizar la Ley Universitaria Nro. 30220, en relación al derecho que tiene los trabajadores a la estabilidad laboral de docentes universitarios, dentro de los resultados el autor logró demostrar que con la separación de los docentes se llega a vulnerar el Derecho a la Estabilidad Laboral esto como consecuencia de que el docente se encuentra bajo subordinación de la empleadora, por otro lado la separación del ejercicio de la docencia tiene que ser superado bajo estándares normativos de corte constitucional en relación a la protección que recibe el trabajador contra el despido arbitrario y bajo el principio de continuidad laboral.

Dentro de la jornada laboral estándar a nivel de una institución educativa es de 24 horas pedagógicas, siendo cada hora de 45 minutos, en ese entender los maestros podrán realizar horas extras hasta un máximo de 30 horas pedagógicas, donde el pago de estas horas equivalen a $1/24$ de la remuneración correspondiente a las 24 horas pedagógicas de un horario regular, tiempo más adelante con la vigencia de la Ley Nro. 28044, cual es el marco jurídico de la ley general de educación, a razón de su artículo 61, así como el marco normativo de la ley de promoción de la inversión en educación dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 882, en razón a su artículo 6, se logró reafirmar que los profesores que laboran en las instituciones educativas privadas deben ser incluidos en el régimen laboral de la actividad privada. En ese sentido, se ha podido observar que a nivel de las instituciones educativas privadas las relaciones laborales presentan particularidades lo que da lugar a que se suscite un análisis detallado, de manera elemental de lo que viene regulando la Ley del profesorado consecuentemente a la Ley de la reforma magisterial, donde se han promovido una serie de cambios significativos en razón a los derechos laborales de los maestros que laboran a nivel de las Instituciones Educativas Privadas. En consecuencia resulta fundamental saber que todos los profesores que laboran al interior de estas entidades en mérito a esta normativa se ha logrado promover la mejora de los derechos con el afán de mantener la estabilidad en la carrera así mismo se viene previniendo de que los maestros cambien de ocupación o profesión. Por lo tanto, resulta fundamental saber que el Ministerio del Trabajo es responsable de crear, promover y supervisar las diferentes reglas que tienen relación con el trabajo y la seguridad social dentro del estado peruano; es así que estos resultados presentan cierta relación con el estudio de Patlán (2016), ha realizado su estudio bajo una investigación analítica y descriptiva, donde llegó a analizar bajo un contexto prospectivo las diversas implicancias prácticas que se presenta dentro del contexto normativo laboral en aras de poder respaldar el bienestar de los trabajadores bajo un derecho humano laboral, donde se procure el bienestar de los profesores que laboran en entidades privadas a nivel de su salud física, mental y social. En consecuencia resulta necesario que el gobierno pueda a bien mejorar el

marco jurídico a fin de sectorizar de forma clara el marco jurídico orientado a defender los derechos de los profesores de las entidades educativas privadas; por lo tanto, dentro del análisis que se viene realizando se ha podido observar que las instituciones educativas privadas vienen contratando a sus docentes mediante contratos de trabajo a tiempo completo pero por plazo determinado, cuyo inicio es al comienzo del año escolar hasta su finalización, vale decir de marzo a diciembre; promoviendo un corte de dos meses donde el maestro no logra recibir ningún tipo de beneficio o remuneración. Cabe resaltar que cuando se logra increpar ciertas responsabilidades del empleador en beneficio de los profesores, este logra argumentar que no existe una relación laboral con el profesor durante los meses de enero y febrero, ya que cada año se logra contratar a los profesores al inicio del mes de marzo. Hecho que sin duda promoverá la reducción en el otorgamiento de los beneficios económicos que están regulados en la ley, la cual logra afectar de forma significativa los derechos que vienen siendo garantizados en favor del trabajador; para la normativa y la jurisprudencia estas formas de contratación son considerados fraudulentos esto en mérito a lo que se tiene regulado en el artículo 77, literal d, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que fue aprobado mediante el Decreto Supremo Nro. 003-97 TR. Los contratos modales dirigidos a los profesores que laboran en instituciones particulares son considerados como fraudulentos esto en mérito a dos situaciones: En primer lugar, no se llega a justificar la duración temporal del contrato de trabajo, porque la enseñanza educativa conlleva a que se desarrolle en una labor ininterrumpida y fundamental dentro de la institución educativa, a excepción de la existencia de causa justificante. En segundo lugar, una vez que el profesor logre superar el período de prueba deberá tener derecho a una permanencia en su puesto de trabajo y por ende gozar de estabilidad laboral; es así que estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Valdeiglesias (2018), pudo realizar su estudio sobre el principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares a nivel del estado peruano, donde el autor pudo observar que los profesores que vienen laborando en instituciones particulares se les viene vulnerando sus derechos laborales bajo

el punto de vista constitucional ya que los contratos que se les realiza no se viene ajustando a la realidad laboral en la cual vienen desempeñándose los educadores, sumado a ello se tiene entablado políticas de trabajo en función a metas bajo un carácter permanente en períodos de marzo a diciembre de cada año, es por ello que los docentes de estas instituciones privadas tiene el derecho de poder tener estabilidad laboral así como de gozar de sus descansos de acuerdo a ley, debidamente remunerados.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se pudo identificar que las principales irregularidades que enfrentan los profesores que vienen laborando en las instituciones educativas privadas es la falta de estabilidad económica, donde no se les llega a pagar sus gratificaciones por fiestas patrias y navidad, así mismo no se les llega a abonar su compensación por tiempo de servicios y lo más aberrante es que no se le brinda un seguro social para poder cubrir sus emergencias a nivel de salud; así también la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se pudo determinar que las instituciones educativas privadas son considerados como uno de los sectores con alta precariedad laboral, todo ello porque los profesores que laboran en estos colegios privados no están registrados en planilla, hecho que resulta atentatorio a sus derechos laborales ya que se le viene privando de poder recibir sus beneficios sociales.

SEGUNDA: Se logró analizar la Ley Nro. 26549, marco jurídico que regula la actividad de los Centros Educativos Privados, donde se pudo determinar obligaciones y sanciones para estas instituciones, así mismo se hace referencia que el empleado directivo, docente y administrativo que vienen prestando sus servicios bajo su régimen laboral, donde vienen laborando en un horario completo, logran generar derechos similares que están estipulados en el marco normativo laboral de la actividad privada, regulado en el Decreto Legislativo Nro. 728. Dentro del modelo económico que ostenta el estado peruano viene promoviendo el derecho a la educación privada con fines de lucro, donde están inmersas las instituciones educativas privadas.

TERCERA: Se pudo conocer que con la vigencia de la Ley Nro. 28044, cual es el marco jurídico de la ley general de educación, a razón de su artículo 61, así como el marco

normativo de la ley de promoción de la inversión en educación dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 882, en razón a su artículo 6, se logró reafirmar que los profesores que laboran en las instituciones educativas privadas deben ser incluidos en el régimen laboral de la actividad privada.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: A la SUNAFIL poder desarrollar e implementar un programa integral de fiscalización para las instituciones educativas privadas a fin de poder detectar el abuso que los promotores vienen cometiendo en contra de sus propios profesores que laboran en sus instalaciones, así mismo estas inspecciones deben ser frecuentes y acompañados con una capacitación para los profesores sobre sus derechos laborales.

SEGUNDO: Al Ministerio de Trabajo de poder regular diversas medidas que permitan detectar en las instituciones educativas privadas los despidos injustificados como consecuencia de iniciar una represalia laboral por parte del promotor hacia sus profesores, donde se motive al fomento de una cultura inclusiva en el entorno laboral, así mismo se logre crear canales de denuncia, el desarrollo auditorías de carácter preventivo en aras de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en favor de los profesores.

TERCERO: A la SUNAFIL mediante sus acciones de fiscalización de poder garantizar el cumplimiento de las condiciones laborales a fin de asegurar el pago de los beneficios laborales a los profesores de las instituciones educativas privadas, así mismo la SUNAFIL logre desarrollar programas de control laboral en aras de asegurar los derechos que le corresponden a los maestros el cual cause un impacto positivo en su calidad de vida.

BIBLIOGRAFÍA

- Arratia (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. Universidad de Chile: 70
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno_laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Brunet y Alarcon (2004). Teorías sobre la figura del emprendedor. Revista de sociología Papers, Vol. 73. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v73n0.1108>
- Castillo (2021). El capital humano y los retornos a la educación en el mercado laboral del Perú, 2020. Piura. Universidad Nacional de Frontera - Sullana.
<http://repositorio.unf.edu.pe/bitstream/handle/UNF/97/17.%20RUDY%20CASTILLO%200ARAUJO.docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coronel (2018). Efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio - Bagua. Chiclayo: Universidad Particular de Chiclayo - Facultad de derecho y educación. Retrieved 30 de Mayo de 2021.
- Corrales y Carhuamaca (2018). Pasión por el derecho. Régimen laboral de los profesores particulares: <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-profesores-particulares/>
- Egúsqiza y Illa (2022). La actualidad de la inspección del trabajo y la irrupción de. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima: Escuela de Posgrado de Derecho.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23653/EG%C3%9ASQUIZA_PALACIN_ILLI_PANTIGOSO.pdf?sequence=5
- Espino (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). Asociación Española de Neuropsiquiatría, 34(122), 385-404.
<https://doi.org/10.4321/S0211-57352014000200010>
- Espada, Matos & Salvador (2017). Condiciones de trabajo y de salud en los profesores de una institución educativa emblemática Huaura - Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia:
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/826/Condiciones_EspadaGonzal

es_Kenjier.pdf?sequence=1&SisAllowed=y

Espinoza (2013). La infracción administrativa laboral. Lima: Universidad Pontificia Católica del Perú. 105

Futuro (2016). Educación del Futuro. Recuperado:
<https://educacionalfuturo.com/articulos/colegios-privados-entre-los-masinformales-del-pais/>

Gamonal (2000). El daño moral por término del contrato de trabajo. Su indemnización en los casos del despido abusivo e indirecto y su fundamento en el contenido ético jurídico del contrato de trabajo. (F. d.-U. Ibañez, Ed.) Santiago de Chile: Editorial EDITREM.
<https://pdfcoffee.com/el-dao-moral-por-termino-del-contrato-de-trabajo-pdf-free.html>

Hernandez, Fernandez y Baptista (2016). Metodología de la Investigación. (S. I. Editores, Ed.) México D.F: Mc Graw Hill Education.

Jara (2021). El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos. (C. t. aplicadas, Ed.) Dialnet, 7(3), 20.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1918>

La Rosa (2017). Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral. Pontificia Universidad Católica Del Perú:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9216>

Luque (2008). Flexibilidad laboral: Condiciones de trabajo, aspectos sociales, calidad de vida en el trabajo, jornada laboral. (Á. Soto, Ed.) Santiago de Chile: LOM Ediciones; Universidad Alberto Hurtado. Retrieved 28 de Enero de 2020.

Luque (2018), La vulneración de los derechos laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA – Puno, en aplicación de la Ley N°30220 Ley Universitaria. UNAP. Puno. Perú.

Meo y Dabenigno (2020). El trabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. Revista de Sociología de la Educación – RASE, 14 (1), 103 – 127. <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>

Montero (2020). Trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 y sus diferencias con el teletrabajo. Revista Actualidad Laboral.

<https://actualidadlaboral.com/trabajo-remoto-durante-la-pandemia-delcovid-19-y-sus-diferencias-con-el-teletrabajo/>

Ninahuamán y Almeyda (2018). El trabajo decente: Descanso y sobre carga laboral. Ica: Universidad Autónoma de Ica.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/345>

Patlán (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Redalyc.org, vol. 23(N° 2), 121-133.

Paucar (2021). Ley 29944 de reforma magisterial y la vulneración de los derechos laborales de los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís, Acobamba – Huancavelica, 2013 - 2020, Universidad TELESUP, Lima. Perú.

Phoccohuanca (2017). Análisis de la Ley Universitaria N° 30220, respecto al Derecho de Estabilidad Laboral de Docentes Universitarios. [Tesis de Suficiencia Profesional, Universidad César Vallejo]. Phoccohuanca_SJR.pdf

Ramos (2013). Los principios del derecho laboral. Instituto de Investigaciones Jurídicas Rambell: <http://Ainstitutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>

Ramos (2012). Guía para la elaboración del proyecto de tesis de la Universidad Católica Santa María de Arequipa. Instituto de investigaciones jurídicas Rambell: <http://institutorambell.blogspot.com/2012/12/la-variable-enla-investigacion-juridica.html>

Ruiz (2019). Eficacia y efectividad de la Sunafil, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, 2016 - 2017. Húanuco - Perú: Universidad de Huánuco. Retrieved noviembre de 2020.

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

SUNAFIL (2023). Plan anual de supervisión del sistema de inspección del trabajo (PASSIT) 2023. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3962460/RPCD%20N%C2%B0%20010-2022.pdf.pdf>

- Vaillant (2008). Algunos Marcos Referenciales para la Evaluación del Desempeño. (R. I. (RINACE), Ed.) Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2), 7-22.
<http://hdl.handle.net/10486/661516>
- Valdeiglesias (2018). Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú. VOX JURIS, 164-170.
- Valdeiglesias (2018). Principio de continuidad en el Régimen Laboral de los docentes de Instituciones Educativas Particulares del Perú. (U. d. Porres, Ed.) Dialnet, vol 36(N° 2), 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/voxjuris.2018.v36n2.12>
- Vasconez (2015). Estudio jurídico de las multas que impone el ministerio de relaciones laborales a los empleadores por incumplimiento de obligaciones laborales en la provincia de El Oro en la ciudad de Machala en el año 2013-2014. Ecuador - Machala: Universidad de Machala.
- Zabala (2020). Responsabilidad solidaria del Estado Ecuatoriano respecto de las obligaciones laborales emanadas dentro de la contratación pública-privada. Ecuador.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34048>
- Zamora (2016). Situaciones que afectan la salud de los profesores: una aproximación a la realidad. Investigium IRE, 120-131.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Vulneración de los derechos laborales de los docentes de las instituciones educativa privadas y la necesidad de regular un régimen de trabajo que garantice su calidad de vida, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué forma se están vulnerando los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas como consecuencia de la falta de un régimen laboral especial que garantice su calidad de vida, 2024?	Identificar de qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas como consecuencia de la falta de un régimen laboral especial que garantice su calidad de vida, 2024.	Derechos laborales de los docentes de las I. E. Privadas.	Salud y seguridad docente Condiciones laborales del docente. Problemas de salud del docente. Accidentes y riesgos laborales para el docente.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJE DE ANÁLISIS 2	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué manera se viene regulando a nivel normativo la protección de los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas particulares, 2024?	Analizar la manera como se viene regulando a nivel normativo la protección de los derechos laborales de los docentes que laboran en las instituciones educativas particulares, 2024.	Regulación de un régimen de trabajo.	Regulación normativa del régimen laboral para el docente de una I. E. P. Tiempo de trabajo y descanso que debe gozar el docente. Condiciones sociales para el docente trabajador. Condiciones de salud para el docente trabajador.
¿De qué forma se viene regulando a nivel normativo las condiciones laborales para los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas a fin de garantizar su calidad de vida, 2024?	Conocer de qué forma se viene regulando a nivel normativo las condiciones laborales para los docentes que laboran en las instituciones educativas privadas a fin de garantizar su calidad de vida, 2024.		

Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Paucar Título: Ley 29944 de reforma magisterial y la vulneración de los derechos laborales de los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís, Acobamba – Huancavelica, 2013 - 2020, Año de publicación: 2021</p>	<p>Lugar de publicación: Lima. Perú. Editorial: Universidad TELESUP.</p>
<p>Dentro del estudio se lograra analizar la calidad de vida de los profesores que vienen laborando en las instituciones educativas privadas, donde se les viene vulnerando sus derechos laborales cuyo hecho tiene cierta influencia en su calidad de vida sumado a ello presenta cierta incidencia en el bienestar de su familia que depende económicamente de él, donde los promotores de estos centros educativos aprovechan la necesidad de trabajo y logran generar situación de abusos a nivel de horarios de trabajo, beneficios laborales y aspectos remunerativos.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Luque</p> <p>Título: La vulneración de los derechos laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA – Puno, en aplicación de la Ley N°30220 Ley Universitaria.</p> <p>Año de publicación: 2008</p>	<p>Lugar de publicación: Puno. Perú.</p> <p>Editorial: UNAP.</p>
<p>Teoría de la Marginación</p> <p>Dentro de esta teoría destaca los factores externos, donde se llega a observar la marginación de los trabajadores por parte de los empleadores donde muchas veces llegan a vulnerar sus derechos que están regulados dentro del contexto normativo, dentro de esta teoría se relaciona también con la creación de una institución educativa privada que está orientada a poder generar un evento crítico, donde la persona logra emprender un negocio pero del otro lado están los trabajadores quienes claman por que se les contrate bajo un contrato lícito y formal donde no se les niegue el acceso a sus derechos laborales.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Espino Título: Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). Año de publicación: 2014	Lugar de publicación: España. Editorial: Asociación Española de Neuropsiquiatría.
<p>Teoría de la élite</p> <p>Esta teoría de las élites tiene como inicio en función a la observación que realizan las sociedades donde destaca la clase trabajadora y enfrente se tiene a los empleadores quienes ostentan el poder empresarial, donde muchas veces son considerados como los agentes que vulneran los derechos laborales de los trabajadores. El trabajo que ostenta esta teoría se basa fundamentalmente en poder distinguir estos dos grupos que en cierta forma logran relacionarse dentro del ámbito laboral.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Corrales y Carhuamaca Título: Pasión por el derecho. Régimen laboral de los profesores particulares. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Editorial:
<p>Regímenes laborales en el Perú</p> <p>Los regímenes laborales que están vigentes en el ordenamiento laboral peruano son los siguientes</p> <ul style="list-style-type: none">- El Decreto Legislativo Nro. 276, cual es la ley de la carrera pública.- El Decreto Legislativo Nro. 728, que regula la actividad privada.- El Decreto Legislativo Nro. 1057, marco normativo de la contratación administrativa de servicio (CAS), cuyo régimen laboral se centra en la administración del personal dentro de la administración pública central.	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Ninahuamán y Almeyda Título: El trabajo decente: Descanso y sobre carga laboral. Ica: Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Ica. Editorial: Universidad Autónoma de Ica.
<p>Régimen laboral de las instituciones educativas privadas</p> <p>Dentro del marco jurídico de corte constitucional se ha llegado a referir con relación a la educación desde un punto de vista del derecho social la cual debe de ir orientada al desarrollo de las capacidades del ser humano a fin de poder fortalecer la dignidad humana así como fortalecer el respeto por los derechos humanos. Es por ello que el estado peruano según el artículo 15 de la constitución logra promover la educación pública así como la educación por medio de las instituciones educativas privadas, que pueden ser conformados mediante personas naturales o jurídicas pero con fines de lucro valga la aclaración.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Valdeiglesia Título: Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Perú. Editorial: VOX JURIS.
<p>El régimen laboral de las instituciones educativas privadas se regula mediante la Ley Nro. 25212, donde se llega a regular a nivel del título IV, el régimen del profesor particular, concordante con los artículos 61 al 63. Cabe resaltar que dentro del artículo 62 encontramos la regulación normativa frente a los derechos laborales del profesor que presta sus servicios en una institución educativa particular, donde refiere que el régimen laboral a la cual corresponde es el de la actividad privada. Así mismo está llamado a cumplir una jornada laboral en relación a lo regulado en el artículo 28 de la presente ley, tiene derecho a percibir una remuneración acorde a su título pedagógico hecho que no debe de ser menor a lo que gana un profesor de una institución educativa pública, así como también por el incremento en la pensión de enseñanza le corresponde un incremento en la remuneración del maestro.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Egúsqiza y Illa Título: La actualidad de la inspección del trabajo. Año de publicación: 2022	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
<p>Jornada semanal y descanso durante el trabajo</p> <p>Dentro de la jornada que laboran los docentes de una institución educativa privada expresan cumplir mayores horas de trabajo que las habituales es decir logran muchas veces superar las 8 horas diarias, así como también vienen cumpliendo jornadas de trabajo los días sábados durante todo el día, afectando así sus días de descanso que por ley les corresponde, sumado a ello su patronal no les llega a remunerar sus horas de labor, muy a pesar de que pueden ser sancionado por la SUNAFIL al vulnerar los derechos de los trabajadores.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Brunet y Alarcon Título: Teorías sobre la figura del emprendedor. Año de publicación: 2004	Lugar de publicación: Editorial: Revista de sociología Papers.
<p>Derecho a las vacaciones</p> <p>Dentro de los derechos que vienen siendo vulnerados por los promotores de las instituciones educativas privadas destacan claramente el no otorgamiento del periodo vacacional a los profesores muy a pesar que sus alumnos están gozando del periodo vacacional. Frente a este hecho resulta elemental que la SUNAFIL, tenga a bien intervenir y sancionar a las instituciones que logran vulnerar estos derecho que les corresponde a los maestros las cuales deben de ser remunerados.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Egúsquiza y Illa	Lugar de publicación: Lima.
Título: La actualidad de la inspección del trabajo.	Editorial: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
Año de publicación: 2022	

Tiempo y carga laboral dentro y fuera del horario

Dentro de las instituciones educativas privadas existe otro problema realmente muy álgido cual es el tiempo y carga laboral que se les da a los profesores dentro del horario de trabajo así como fuera de ella, poniendo muchas veces como sanción los respectivos descuentos en su remuneración, hecho que constituye en atentatorio a los derechos laborales; dentro de este escenario se produce un hecho insólito muchas veces estos profesores tienen que llevar el trabajo de la escuela a sus hogares lo que viene generando el impedimento de que el profesor llegue a compartir y dedicar tiempo a su familia incluso a su propio descanso reparador, dando paso al agotamiento y estrés profesional.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Espada et al Título: Condiciones de trabajo y de salud en los profesores de una institución educativa emblemática Huaura - Perú. Año de publicación: 2017	Lugar de publicación: Perú. Editorial: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
<p>Satisfacción laboral</p> <p>No cabe duda que los docentes que laboran en una institución educativa privada sienten estar descontentos con la escala remunerativa recibida, cierto descontento con la jornada laboral impuesta y más aún los descuentos que se les aplica por situaciones vagas y sin sustento legal, lo que viene dando el desprestigio de su capacidad como profesional. Es por ello que el sentir de las docentes es no recibir lo que se merecen, vulnerando así sus derecho laborales.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Jara Título: El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos. Año de publicación: 2021	Lugar de publicación: Editorial:
<p>Licencias médicas</p> <p>En relación a esta beneficio laboral muchas veces son las instituciones educativas privadas quienes no les llegan a pagar su seguro de salud generando un total abandono al trabajador docente, muy a pesar de que el profesional en educación está inmerso así como susceptible de poder enfermar, sumado a ello es que no se le otorga los permisos o licencias necesarias a fin de que pueda mejorar en su salud, muchas veces los coaccionan con descontarle en su remuneración por las horas dejadas de laborar lo que resulta atentatorio a sus derechos laborales.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Toyama Título: Derecho individual de trabajo. Año de publicación: 2011	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Gaceta Jurídica.
<p>El contrato de trabajo</p> <p>Es el acto jurídico en materia laboral que regula las relaciones de trabajo entre el empleador y trabajador, bajo los elementos de subordinación, remuneración y la prestación personal de servicios; debe tenerse en cuenta que un contrato de trabajo da lugar al nacimiento de derechos y obligaciones para ambas partes, así como está supeditado a ser exigido por la autoridad competente.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: SUNAFIL Título: Plan anual de supervisión del sistema de inspección del trabajo. Año de publicación: 2023	Lugar de publicación: Lima. Editorial: SENAFIL.
<p>Materia de derechos fundamentales Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</p> <p>Dentro de las actividades que desarrolla la SUNAFIL, están referidas a las acciones de poder verificar el cumplimiento de los derechos laborales en favor del trabajador por parte del empleador frente a la relación laboral. Todas las acciones de inspección que logra realizar la SUNAFIL deben de promover el aseguramiento de que el empleador permita otorgar condiciones laborales justas, seguras y acordes tal cual manda el marco normativo laboral vigente, así mismo si se logra advertir será la SUNAFIL quien deberá imponer las sanciones correspondientes.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 24029 – 1984 - Ley Nro. 26549 - 1995

Dentro del marco normativo nacional el estado peruano ha logrado promulgar normas jurídicas que tienden a proteger los derechos laborales de los trabajadores, dentro de ellas se logró promulgar la Ley Nro. 24029 - 1984, conocida como la famosa ley del profesorado, marco normativo considerado como un hito que tenía como finalidad de regular las relaciones laborales de los profesores que laboran dentro de las instituciones educativas privadas. Pasados los años se dio la Ley Nro. 26549 - 1995, marco jurídico que regula la actividad de los Centros Educativos Privados, donde se llegó a regular las diversas obligaciones y sanciones a estas instituciones siempre en cuando logren vulnerar derechos laborales de los profesores, en relación a los horarios de trabajo y obligaciones sujetas a abusos dentro de su actividad laboral.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 28044

Dentro del marco jurídico en referencia se presenta el artículo 61 donde se pretende desarrollar criterios normativos relacionados al régimen laboral del profesor que labora en una institución educativa privada. Siendo claro que el régimen laboral para estos maestros es el régimen laboral de la actividad privada; así mismo queda abierta de que este profesional pueda a bien incorporarse a la carrera pública magisterial e ingresar al sector público previo concurso público de méritos; en consecuencia estos profesores llamados también trabajadores dependen de lo que viene regulando el Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual fue aprobada mediante el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR cuál es la ley de productividad y competitividad laboral vigente en la actualidad.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 26549

No cabe duda que en el transcurso de los años a nivel del marco normativo peruano se ha logrado promulgar normas jurídicas que tienden a proteger los beneficios laborales de los trabajadores, tal es así que se tiene a la Ley Nro. 24029 conocida como la ley del profesorado, donde se pudo por primera vez regular el régimen laboral de los profesores a nivel de las instituciones educativas privadas. Años más adelante se ha logrado promulgar la Ley Nro. 26549, marco jurídico que regula la actividad de los Centros Educativos Privados, donde se pudo determinar obligaciones y sanciones para estas instituciones, así mismo se hace referencia que el empleado directivo, docente y administrativo que vienen prestando sus servicios bajo su régimen laboral, donde vienen laborando en un horario completo, logran generar derechos similares que están estipulados en el marco normativo laboral de la actividad privada, regulado en el Decreto Legislativo Nro. 728.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley General de Educación

Razón por la cual los maestros de estas instituciones educativas privadas deben de estar al tanto de sus derechos y en qué condiciones lograron firmar sus contratos individuales laborales, así lo viene regulando el artículo 61 de la Ley General de Educación, esto como consecuencia de que se vienen presentando situaciones donde el empresario peruano dentro del rubro educativo privado no le otorga la debida importancia, ni mucho menos logra respetar los derechos laborales de sus profesores que vienen laborando en su institución educativa.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Supremo Nro. 019-90-ED

Cabe mencionar que durante la vigencia de la ley del profesorado Nro. 24029, se ha llegado aplicar el título IV de dicha ley, donde se ha referido al régimen laboral del profesorado particular, mediante los artículos 61 al 63. Marco normativo que ha sido reglamentado por el Decreto Supremo Nro. 019-90-ED, donde se logró establecer disposiciones específicas en mérito a los artículos 260 al 267, pero frente a este contexto jurídico resulta fundamental destacar que los profesores particulares estaban incluidos en el régimen laboral privado, donde se llegó a otorgar ciertos derechos similares al régimen público, pero las cuales no fueron cumplidas por lo promotores.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 882

Dentro de la jornada laboral estándar a nivel de una institución educativa es de 24 horas pedagógicas, siendo cada hora de 45 minutos, en ese entender los maestros podrán realizar horas extras hasta un máximo de 30 horas pedagógicas, donde el pago de estas horas equivalen a 1/24 de la remuneración correspondiente a las 24 horas pedagógicas de un horario regular, tiempo más adelante con la vigencia de la Ley Nro. 28044, cual es el marco jurídico de la ley general de educación, a razón de su artículo 61, así como el marco normativo de la ley de promoción de la inversión en educación dado mediante el Decreto Legislativo Nro. 882, en razón a su artículo 6, se logró reafirmar que los profesores que laboran en las instituciones educativas privadas deben ser incluidos en el régimen laboral de la actividad privada.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 25212

En ese sentido debemos considerar que el régimen laboral de las instituciones educativas privadas se regula mediante la Ley Nro. 25212, donde se llega a regular a nivel del título IV, el régimen del profesor particular, concordante con los artículos 61 al 63. Cabe resaltar que dentro del artículo 62 encontramos la regulación normativa frente a los derechos laborales del profesor que presta sus servicios en una institución educativa particular, donde refiere que el régimen laboral a la cual corresponde es el de la actividad privada.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 892

Esta situación se presenta por que se ha logrado presentar una alta productividad, por lo tanto serán los profesores quienes contribuyeron a generar mayores utilidades en el año escolar, para la institución educativa así lo establece el artículo 1 del Decreto Legislativo Nro. 892, cabe resaltar que los profesores que laboran en estas instituciones educativas privadas tienen derecho a percibir su asignación familiar siempre y cuando su remuneración no esté regulada por acuerdos colectivos.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Supremo Nro. 019-90-ED

Cabe manifestar que a nivel del Decreto Supremo Nro. 019-90-ED, donde refiere a nivel de los artículos 260 a 267, que los docentes de las instituciones educativas privadas han sido incluidos a nivel del régimen laboral privado donde debe de promoverse el pago de los beneficios laborales, el pago de horas extras, vacaciones remuneradas, el pago de la CTS, entre otros beneficios de acuerdo a ley.

Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Expediente Nro. 00214-2019-0-1217-JR-LA-01

Proceso que ha sido llevado en el Juzgado Civil Transitorio de Tingo María, a nivel del presente caso la demandante quien viene a ser una profesora de educación primaria quien logró ocupar el cargo de subdirectora ha logrado solicitar el pago de sus beneficios laborales las cuales comprenden el periodo del 1 de marzo del 2013 al 7 de marzo del 2019 a la Institución Educativa Privada ubicada en el Distrito de Rupa Rupa. Dentro del proceso se ha solicitado el pago de la CTS por un monto total de 14,033.31 soles, vacaciones no gozadas por 16,000 soles, vacaciones devengadas por 2,000 soles, vacaciones trucas por 33.31 soles y gratificaciones dejadas de percibir la cual asciende a un monto total del 26,160.33 soles. Haciendo la suma total de 58,226.97 soles, más los intereses legales que corresponden, donde el juzgado logró fundarla en todos sus extremos.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- SUNAFIL - Resolución de sub intendencia Nro. 184-2021-SUNAFIL/IRE-HUA/SIRE

Resolución que guarda relación con el expediente sancionador Nro. 98-2021-SUNAFIL/IRE-HUA, hecho dirigido a la Asociación Educativa Amazonas de la Iglesia Casa de Dios de las Asambleas de Dios del Perú ubicada en la localidad de Tingo María. Mediante esta resolución se logró imponer la multa ascendente a los S/ 23,144.00 esto como consecuencia que dentro de la inspección realizada se logró evidenciar la vulneración de los derechos laborales de un trabajador, donde se le imputó dichos actos procediendo a notificar al sujeto inspeccionado sobre las imputaciones de cargos y el acta de infracción, donde se llegó a conceder el plazo prudente para que puedan realizar sus descargos. Pero pese a ello el sujeto inspeccionado no llegó a realizar ningún descargo sobre las imputaciones realizadas, hecho que constituye en una infracción grave así lo viene regulando el artículo 46 del RLGIT.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Casación laboral Nro. 2039-2013 - La Libertad

Donde se llegó a afirmar que los profesores de colegios públicos así como los maestros de colegios privados tenían derecho a 60 días de descanso anuales. Pero frente a la derogatoria de la Ley del Profesorado, se debe de aplicar el artículo 10 del Decreto Legislativo Nro. 713, donde el docente tiene derecho a un periodo de vacaciones de 30 días calendario por un año de servicio, siempre y cuando cumpla con los requisitos laborales que viene regulando en el mencionado marco jurídico.