



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

TESIS

**LOS CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y VIOLACIÓN DE LOS
DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES EVENTUALES EN
EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR:

BACH. JUAN ALBERTO GUTIERREZ RODRIGUEZ

ASESORA:

Dra. YDA ROSA CABRERA CUETO

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**

MOQUEGUA – PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
PORTADA	
PÁGINA DE JURADOS.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.1.1. Problemas legales.....	1
1.1.2. Problemas laborales	5
1.1.3. Problemas económicos.....	6
1.1.4. Problemas sociales	6
1.2. Definición del problema.....	7
1.2.1. Problema general.....	7
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Objetivo de la investigación.....	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	9
1.4.1 Legal.....	9
1.4.2 Científico- teórica.....	11
1.4.3 Social.....	12
1.5. Variables	12
1.5.1. Indicadores y operacionalización de las variables.....	13
1.6. Hipótesis de la investigación.....	15

1.6.1. Hipótesis general.....	15
1.6.2. Hipótesis específicas	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. Nacionales	17
2.1.2.- Investigaciones Internacionales	20
2.2. Bases Teóricas.....	25
2.3.1. Derecho Laboral.....	26
2.3.2. Principios del Derecho Laboral.....	27
2.3.3. Principales Derechos Laborales	30
2.3.4. Normas Legales Sobre Derechos Laborales	32
2.3.5. Vulneración de Derechos Laborales	39
2.3.6. Algunos derechos laborales vulnerados	40
2.3.7. Contratos laborales.....	45
2.3.8. Clases de contratos laborales y sus beneficios.....	49
2.3.9. Desnaturalización de los Contratos (D.S 003 – 97 - TR).....	53
2.3.10 Estadística de CAS en Educación	54
CAPÍTULO III: MÉTODO	56
3.1. Tipo de investigación	56
3.2. Métodos.....	56
3.2.1. Método científico	56
3.2.2. Método dialéctico.....	56
3.2.3. Método socio jurídico	56
3.2.4. Método hermenéutico.....	57
3.2. Diseño de investigación	57
3.3. Población y muestra	58
3.3.1. Población	58
3.3.2. Muestra	58
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	60
3.4.1. Técnica	60
3.4.2. Instrumento de recolección de datos	60
3.4.3. Procedimiento de recolección de datos	60

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	61
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	62
4.1. Presentación de resultados por variables.....	62
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
5.1. Conclusiones	81
5.2. Recomendaciones.....	82
ANEXOS	88
Anexo1. Matriz de consistencia	91

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de las variables	59
Tabla 2	Número de servidores de la institución donde labora	62
Tabla 3	Número de servidores con contrato eventual en la entidad	63
Tabla 4	Cargo que ocupa como contratado eventual	64
Tabla 5	Estudios que ostenta para desempeñarse en el cargo actual.	65
Tabla 6	Tipo de contrato en la institución donde trabaja actualmente	65
Tabla 7	Tiempo que labora contratado en la institución actual.	66
Tabla 8	Numero de contratados por CAS, Hombres	66
Tabla 9	Número de contratos por CAS, mujeres	67
Tabla 10	Porcentaje de servidores contratados por RUC	67
Tabla 11	Personal contratado que percibe refrigerio y movilidad	68
Tabla 12	Personal que percibe CTS en la entidad donde labora	68
Tabla 13	Percibe aguinaldo y gratificaciones como contratado eventual	69
Tabla 14	Goza de vacaciones anualmente como contratado	70
Tabla 15	Goza del derecho a seguridad social como trabajador contratado	70

Tabla 16	Puede afiliar a sus hijos menores al Seguro Social	71
Tabla 17	Goza de bonificación por familia: esposa e hijos menores como contratado	72
Tabla 18	El personal contratado que se retira con tiempo de servicio recibe pensión.	73
Tabla 19	Recibe bonificación por sepelio y luto en caso de fallecimiento, de su esposa(o) o hijo	73
Tabla 20	El personal contratado que se retira con tiempo de servicio recibe pensión	74
Tabla 21	Daño económico a su persona por disminución a sus derechos laborales	73
Tabla 22	Se siente frustrado al no reconocimiento de sus derechos laborales como contratado eventual	76
Tabla 23	Se siente frustrado al no reconocimiento de sus derechos laborales como contratado eventual	76

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Personal que percibe CTS en la entidad donde labora	26
Figura 2	Goza de bonificación por familia: esposa e hijos menores como contratado	36
Figura 3	Bonificación	74
Figura 4	Instituciones que tuvieron funcionarios y servidores por causa de reclamos	75

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Los contratos en el sector público y violación de los derechos laborales de los servidores eventuales en educación” para obtener el grado de Maestro en Derecho en la Universidad José Carlos Mariátegui, es una indagación dirigida a los trabajadores docentes y administrativos del campo de la educación en el ámbito de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, específicamente en la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores y en las instituciones educativas 7067 Toribio Seminario de la UGEL 01 y la I.E. CAR Divino Jesús del distrito de San Miguel de la UGEL 03. Se viene observando que los servidores de la educación vienen siendo vulnerados en sus derechos laborales a tal punto, que el Estado incluso ha promulgado disposiciones legales que recortan derechos que sí tienen el personal que actualmente se encuentra en condición de nombrados, normas como el D.L 1057 y su modificatoria la Ley 29849. Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.

Nuestro trabajo comprende 4 capítulos que son: Capítulo I Planteamiento del Problema, Capítulo II: Marco Teórico; Capítulo III: Método y Capítulo IV: Presentación y análisis de los resultados, Conclusiones y Resultados. Bajo el asesoramiento de la Universidad hemos seleccionado una población de 192 y una muestra de 60 servidores quienes nos han proporcionado la información necesaria y cuyos datos fueron procesados y analizados tomando en cuenta los procesos del paquete estadístico SPSS. Al término de la investigación se presenta para su aprobación y sustentación posterior.

Palabras claves . contratos, público ,violación , derechos, laborales

ABSTRACT

The present research work entitled "Contracts in the public sector and violation of the labor rights of temporary employees in education" to obtain the degree of Master in Law at the Universidad José Carlos Mariátegui, is an investigation directed to the teaching and administrative workers in the field of education in the Regional Directorate of Education of Metropolitan Lima, specifically in the UGEL 01 of the district of San Juan de Miraflores and in the educational institutions 7067 Toribio Seminario of the UGEL 01 and I. E. CAR Divino Jesus of the district of San Miguel of UGEL 03. It has been observed that the labor rights of education employees are being violated to such an extent that the State has even enacted legal provisions that curtail the rights of personnel who are currently appointed, regulations such as D.L 1057 and its amendment Law 29849.

This law establishes the progressive elimination of the Special Regime of Legislative Decree 1057 and grants labor rights. Our work comprises 4 chapters, which are as follows: Chapter I Statement of the Problem, Chapter II: Theoretical Framework; Chapter III: Method and Chapter IV: Presentation and analysis of the results, Conclusions and Results. Under the advice of the University, we have selected a population of 192 and a sample of 60 servers who have provided us with the necessary information and whose data were processed and analyzed considering the processes of the SPSS statistical package. At the end of the research, it is presented for approval and subsequent substantiation.

Keywords . contracts, public, violation, rights, labor, violation

INTRODUCCIÓN

Considerando la importancia para la sociedad laboral y el respaldo legal existente se ha elaborado el presente proyecto de investigación denominado: “Los contratos en el sector público y violación de los derechos laborales de los servidores eventuales en educación” En los diferentes juzgados laborales de Lima se viene observando el descontento de los trabajadores del sector público en educación a pesar que tienen la protección legal, sin embargo, en las diferentes instancias del Poder Judicial, se emiten sentencias que desdican la real situación de los servidores litigantes y se ven obligados a constantes apelaciones que muchas veces confirman o deniegan el derecho laboral que le asiste al trabajador contratado.

Frente a la carga procesal que tienen los juzgados se creó las oficinas o Centros de Conciliación en donde se ventilan litigios de toda índole y en nuestro caso, en estos centros también se concilia las compensaciones laborales, mensual, CTS, tiempo de servicios, bonificaciones, liquidaciones, etc. que no se hace en la vía regular pero evita engorrosos trámites, sin embargo, transar con los servidores de bajos recursos, especialmente en las instituciones privadas, implica una argucia legal para no reconocer lo que realmente les corresponde. A lo largo de la presente indagación veremos cómo se procesa los derechos laborales del servidor. en el sector privado para que sirva de comparación respecto a la violación de derechos laborales con los servidores eventuales en educación en el sector público.

En nuestro estudio se plantea las consecuencias legales que tiene la aplicación de las normas en los procesos judiciales y sus consecuencias en la

sociedad, además, la viabilidad justa de la ley porque su sola aplicación origina conflictos controversiales contra los derechos del hombre y el ciudadano y especialmente en la actividad más importante del ser humano que es, el trabajo sustento vital de él y su familia. Esas controversias jurídicas no solo son sostenidas por nuestros códigos nacionales, sino también es fundamentada por juristas internacionales como se puede ver al interior de los contenidos de nuestra investigación. ¿Se respeta el principio y derechos del trabajador docente y administrativo eventual? Describimos sucintamente los problemas que enfrentan los trabajadores públicos, privados y eventuales, algunas normas legales, entre las cuales está la Carta Magna del Estado, que no se cumplen por el empleador público, sus efectos en la familia y la sociedad, el Ministerio de Trabajo no hace el seguimiento legal respecto al cumplimiento de la ley laboral en el sector público , excepto por exigencia y reclamos de los interesados. Asimismo, a lo largo de nuestro marco teórico, presentamos síntesis de estudios internacionales y nacionales sobre el desasosiego que viven los trabajadores al momento de su retiro o liquidación final en su trabajo y en el cargo que ostenta al momento de cese.

El estudio se apoyó en la información clasificada y vinculada a nuestro tema de estudio obtenida de fuentes bibliográficas primarias y secundarias sobre asuntos jurídicos laborales civiles, esto es sobre sentencias en asuntos de trabajo en la que se violan derechos inalienables del trabajador y defendida por la Organización Internacional del Trabajo y que en nuestro medio encontramos mucho incumplimiento y abuso patronal y legal.

Los métodos utilizados fueron: el científico y el hermenéutico, porque se ha seguido los pasos de dichos métodos aplicados al derecho en busca del esclarecimiento y la verdad a través de los hechos, el hermenéutico nos permitió comprender, interpretar y entender la exigencia de las necesidades de los litigantes, así como las decisiones en los magistrados entendidos en asuntos laborales para resolver conforme a ley tales decisiones resolutorias con eficacia y además el sentido de justicia tomada para determinar las reparaciones civiles que se revierta positivamente en los trabajadores públicos eventuales, especialmente.

Nuestro estudio comprende Aspectos Generales: El Primero identifica y precisa el estudio mediante la selección de los problemas a resolver de acuerdo a nuestro tema aplicado al derecho, sus objetivos en torno a las dificultades planteadas y basado en la descripción de los problemas, la fundamentación y su importancia resaltan la necesidad de expresar el apoyo a los trabajadores el sector público que trabajan en forma eventual y en la defensa de sus derechos laborales que registra una sangrienta lucha a lo largo de la Historia del Trabajo. En el Segundo aspecto, se aborda el marco teórico con diversa información esclarecedora sobre el tema planteado que nos dará la información legal y social necesaria sobre contratos laborales adoptados por parte de los empleadores y contrario a los intereses de los litigantes que solo buscan justicia social y al cumplimiento del puro derecho. En tercer lugar, presento la metodología asumida donde se precisa el tipo de investigación, métodos, hipótesis, instrumentos, técnicas de investigación social e interpretación de datos concluyendo con las referencias

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En torno a nuestro tema de investigación vinculado al sistema de contratos de personal en las instituciones públicas y privadas, se viene observando, que tanto, el Estado como las empresas de diferentes tipos, vienen generando disposiciones legales, por un lado, y directivas administrativas, por otro, dando origen a una presunta legalidad en las formas de pago por contratos de diferentes clases y que en el fondo afectan los derechos de los trabajadores públicos eventuales a pesar que denotan y connotan experiencia profesional o técnica. En muchos casos los servidores han optado por presentar pliegos de reclamos en forma individual o colectiva o a través de sindicatos, propiciando de este modo una serie de problemas que sucintamente explicamos a continuación.

1.1.2. Problemas legales

Es conocido que el Estado, a través de sus diferentes órganos, tiene la capacidad de decisión y de emitir diferentes tipos de leyes, Decretos Legislativos, Decretos de Urgencia, Decretos Supremos, Resoluciones, etc. Por eso en este rubro diremos que se

viene observando que el Estado, las empresas públicas y privadas exigen a los servidores eventuales más tiempo laboral que lo que está dispuesto legalmente, nos referimos, por ejemplo, a las horas extras. Si diariamente los empleados y personal de servicio público, privado titular o eventual, se exceden en minutos extras de trabajo diariamente, semanal y mensualmente, se convierten en horas laboradas no reconocidas por los empleadores y esto ya constituye una violación a los derechos laborales del trabajador que dada la necesidad se ve obligado a hacer para no perder su puesto laboral. el mismo que en el sector público, hasta ha sido legalizado, como la ley de austeridad, el numeral 8.7 del artículo 8 de la Ley N° 30879, establecen que “ las entidades públicas independientes del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por conceptos de horas extras” (sea el Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057) .

Pero basándonos a nuestro tema de análisis que son “Los contratos en el sector público y violación de los derechos laborales de los servidores eventuales en educación” tenemos en *primer lugar* :El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), que es una forma de explotación del empleado público, en donde desde su inicio se violaban derechos laborales, al nacer como un contrato netamente para servidores eventuales en el sector público a plazo estrictamente determinado, es otra forma de explotación del empleado porque hay muchas bonificaciones sociales que no aún no se le otorgo , pero legalmente el CAS en su origen nace a través del fue respaldado por el D.L 1057, aquí se legalizaba hasta un máximo de 48 horas a la semana, 15 días de descanso y muchos de sus bonificaciones no recibía porque incluso se le podía poner en servicios no personales. Este D.L fue modificado por

el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM que añadió algunos derechos y bonificaciones al servidor público. Igual podemos decir del RUC, de los contratos no personales que en todos los casos los beneficiarios no se recibió pero sin embargo a lo largo del tiempo se le ha ido sumando beneficios, hasta que el Tribunal Constitucional mediante Resolución N° 1 del Expediente N° 00002-2010-PI-TC, el mismo que fuera publicado el 20 septiembre 2010, declara infundada la demanda de inconstitucionalidad, debiendo interpretarse el artículo 1, conforme se ha expuesto en el fundamento 47 de la citada sentencia: "47.

De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional" ; este Decreto Legislativo que cuenta con su Reglamento según el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM , fue modificado por el DECRETO SUPREMO N° 065-2011-PCM que añadió algunos derechos y bonificaciones al servidor público, así como sucesivamente en el mismo Decreto Legislativo (DU N° 057-2009 del 07 de mayo 2009, Ley 29849 del 06 de abril 2012, Ley 30114 del 02 de diciembre 2013, Ley 30372 del 06 de diciembre 2015, Ley 30464 del 17 de junio 2016, Ley 30504 del 01 de octubre 2016, Ley 30518 del 02 de diciembre 2016, Ley 30693 del 07 de diciembre 2017, Ley 30833 del 28 de julio 2018, Ley 30879 del 06 de diciembre 2018, DS 012-2019-EF del 20 de Enero 2019, DU N° 014-2019 del 22 de noviembre 2019).

Igual podemos decir que otra forma de explotación del servidor público es el nombramiento eventual por parte del estado, por lo que tenemos en segundo lugar a través del contrato CAP – Cuadro de Asignación de Personal eventual (D.L.276), como lo es el Contrato de Servicio Docente Ley N° 30328, que permite la contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y técnico productiva, debiendo de emitirse todos los años Decretos Supremos para regular su procedimiento, requisitos y condiciones, como el Decreto Supremo N° 017-2019-MINEDU. Asimismo se tiene en tercer lugar el Contrato de Servicios Personales, Ley N° 24041, por lo que se contrata personal administrativo a las instituciones educativas, que tiene que ser renovado también cada año, regulado por los artículos 4 y 5 del Decreto Supremo N° 015-2002-ED Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa en la que señala que las mismas se encargan de la administración de los recursos humanos a su cargo, por lo que la máxima autoridad administrativa es la responsable para autorizar la renovación de los contratos del personal que presta servicios en las instituciones educativas públicas. Y por último se tiene en cuarto lugar la contratación de personal con recibos por honorarios con su Registro Único del Contribuyente – RUC (Artículo 1764 del Código Civil) el mismo que no cuenta con ningún beneficio laboral, por ser un locador de servicio que hace un trabajo supuestamente independiente. Que en todos los casos los beneficiarios directos en gran medida no son los trabajadores, sino son: el Estado y las empresas públicas y privadas porque a ellos le conviene tener personal eventual ya que se eximen de pagar un sueldo mensual permanente, bonificaciones diversas, liquidaciones, compensaciones por tiempo de servicio, una

pensión al momento del cese, etc. Casi podría afirmar que el *estado legaliza la explotación de la mano de obra calificada* no solo en el sector educación, sino también en el sector privado, mantiene por muchos años a trabajadores eventuales, sin un empleo fijo, sin seguridad laboral y salud, etc.

1.1.3. Problemas laborales

Ampliando las dificultades legales que viven los trabajadores eventuales en el sector público y privado, especialmente en educación, se tiene problemas como: el pago de horas extras, generalmente, en las diferentes instancias administrativas: I.E, Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y Ministerio de Educación a los servidores se les exige más tiempo que el establecido por las normas legales, no solo a los contratados eventuales, sino también a los titulares docentes y administrativos. No se tiene un control del trabajo extra y si se reconoce algunas horas, lo hacen con personal antiguo. Los servidores contratados se ven obligados por el autoritarismo de los directivos y jefes de los diferentes órganos internos, otras veces son objeto de maltrato al personal y en el caso de mujeres, a veces son objeto de acoso sexual, como se ha publicado en los últimos años. En la institución educativa privada la explotación laboral y autoritarismo es peor, a los trabajadores se los obliga quedarse después de su jornada normal hasta varias horas de la tarde o asistir sábados y hasta domingos para diferentes tareas no reconocidas económicamente, en caso contrario se sujetan a la amenaza de despido y ocasionan juicios laborales, en las que muchas veces pierde el trabajador.

De las constantes verificaciones hechas a instituciones educativas privadas, los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral,

(SUNAFIL) encontraron 300 trabajadores de tres colegios particulares de los distritos de Lima sur presentan inconsistencia en sus derechos laborales. Se precisó que dichos centros educativos se sitúan en los distritos de San Juan de Miraflores y Chorrillos, en las zonas cercanas a los Huertos de Villa y la Encantada de Villa.

1.1.4. Problemas económicos

Es conocido que el sueldo de los docentes y administrativos de la educación pública es muy bajo en sus diferentes niveles, y cuando se hace un CAS – Contrato Administrativo de Servicio (D.L. 1057) o un contrato CAP – Cuadro de Asignación de Personal (D.L.276), por ejemplo, en administrativos y docentes en instituciones superiores y colegios públicos el pago mensual es muy bajo y no cubre la canasta familiar y muchos laboran hasta más de 40 horas a la semana en instituciones privadas y por recibos por honorarios con su Registro Único del Contribuyente – RUC (Artículo 1764 del Código Civil), para intentar tener más ingreso en desmedro de su permanencia en el seno familiar y desgaste físico. Aquí la explotación laboral y el abuso es muy alto y no son controlados por ningún órgano laboral del estado. Los contratados eventuales, están exentos de pago de una serie de bonificaciones que se le debe dar a todo trabajador y hasta practicantes gratuitos que no gozan de muchos beneficios sociales.

1.1.5. Problemas sociales

Tomando como referencia los problemas planteados anteriormente, podemos afirmar que los servidores públicos o contratados docentes y personal administrativo, enfrentan serios problemas sociales por su misma condición de contratados eventuales; en ellos se presenta una inestabilidad laboral originándole

zozobra y stress cada vez que concluye un contrato parcial, es más, todo ser humano atiende a las necesidades de su hogar y familia y si estos trabajadores son descartados después de un contrato, origina el desempleo y atenta contra el sostenimiento de sí mismo y de su familia, por otro lado, nos podemos ubicar en un trabajador que además tiene familia delicada de salud, el no tener ingresos se incrementa la zozobra a la familia y hasta puede originar líos y rompimiento de relaciones familiares cuando al desempleado se le exige la manutención de los hijos y salud si hay enfermos. Recordemos que una persona o familia tiene las necesidades básicas, de alimentación, salud, vestido, educación, vivienda y recreación que no podría enfrentar si está desocupado por cumplimiento de un contrato eventual.

1.2. Definición del problema

Tomando como referencia la descripción de la realidad problemática del numeral 1.1, consideramos que nuestros problemas de investigación son como siguen:

1.2.1. Problema general

¿De qué forma los diferentes contratos eventuales de los servidores públicos en el sector educación vulneran los derechos laborales de docentes y administrativos en la sede de la UGEL 01, I.E. 7067 y Divino Jesús de la UGEL 03, originando problemas sociales en los diferentes niveles educativos?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué tipo de contratos se utilizan con mayor frecuencia en el servicio educativo laboral en la sede la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, I.E. 7067 Toribio Seminario del distrito de San Juan de Miraflores de la UGEL01 y de

la I.E. ¿CAR Divino Jesús del distrito de San Miguel de la UGEL 03, qué derechos son vulnerados en el personal docente y administrativos en Educación Básica Regular y no escolarizado?

PE2: ¿Con los contratos laborales eventuales que se utilizan en la sede de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, I.E. 7067 Toribio Seminario del distrito de San Juan de Miraflores de la UGEL01 y de la I.E. ¿CAR Divino Jesús del distrito de San Miguel de la UGEL 03, qué derechos son vulnerados en el personal docente y administrativos en Educación Básica Regular y no escolarizado?

PE3: ¿Los contratos eventuales, qué problemas sociales pueden originar en los servidores públicos del sector educación?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

OG: Aportar evidencia de que los contratos eventuales de los servidores públicos del sector educación en la sede de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, I.E. 7067 Toribio Seminario del distrito de San Juan de Miraflores de la UGEL01 y de la I.E. CAR Divino Jesús del distrito de San Miguel de la UGEL 03 vulneran los derechos laborales de docentes y administrativos y originan problemas sociales en los diferentes niveles educativos.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Identificar cuantitativamente el tipo de contratos eventuales que son utilizados con mayor frecuencia en el servicio educativo en los niveles Básica Regular en docentes y administrativos de la sede de la UGEL 01 del distrito de San

Juan de Miraflores, I.E. 7067 Toribio Seminario del distrito de San Juan de Miraflores de la UGEL01 y de la I.E. CAR Divino Jesús del distrito de San Miguel de la UGEL 03

OE2: Identificar y describir que contratos laborales eventuales en el sector educación, vulneran los derechos del personal docente y administrativos en Educación Básica Regular en la sede de UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, I.E. 7067 Toribio Seminario del distrito de San Juan de Miraflores de la UGEL01 y de la I.E. CAR Divino Jesús del distrito de San Miguel de la UGEL 03.

OE3: Describir el surgimiento de problemas sociales y efectos en los servidores públicos en educación básica regular y no escolarizado originados por los contratos eventuales.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

El estudio que hacemos sobre los contratos en el sector público y violación de derechos laborales en el personal docente y administrativo eventuales seleccionado por muestreo se justifica conforme se describe a continuación.

1.4.1 Legal

Como servidor de la sede la UGEL 01, del distrito de San Juan de Miraflores, he observado que los contratos en el sector público que violan derechos laborales de los servidores eventuales en educación es en primer lugar el sistema de contratación de personal por Contrato Administrativo de Servicios CAS (D.L.1057 y sus modificaciones en general que ha ido disminuyendo violaciones de leyes y derechos laborales) desde sus inicios violaba un sin números de leyes y vulneraba

los derechos de los profesionales de la educación y de los que se desempeñan en el área administrativa, de los docentes que laboran en inicial, primaria y secundaria como contratados de los profesionales de la educación que se desempeñan en el área administrativa, de los docentes que laboran en inicial, primaria y secundaria como contratados y de los profesionales administrativos netos. Es así que este trabajo de investigación se justifica porque existe la necesidad de conocer como en el mismo estado se realiza e incentiva la explotación de la mano de obra calificada mediante la preservación de puestos de trabajo, bajo la modalidad de contrato CAS en educación pública como privada, pudiendo nombrar al servidor que cuenta con la experiencia y título profesional, sin embargo, se observa que no quiere asumir la responsabilidad de tener mayor carga económica que solo le reporta gasto público del presupuesto nacional.

Los nombramientos eventuales a cargo del estado teniendo en segundo lugar la contratación temporal del profesorado (contrato CAP – Cuadro de Asignación de Personal eventual (D.L.276), Contrato de Servicio Docente Ley N° 30328) con una duración de un año, motivo por el cual se tiene que emitir por parte del estado todos los años un nuevo Decreto Supremo, como el último D.S. N° 017-2019-MINEDU. Se tiene en tercer lugar, la renovación de los contratos del personal administrativo que presta servicios en las instituciones educativas públicas (Contrato de Servicios Personales, Ley N° 24041, que tiene que ser renovado también cada año, regulado por los artículos 4 y 5 del Decreto Supremo N° 015-2002-ED). Y en cuarto lugar la contratación de personal con recibos por honorarios con su Registro Único del Contribuyente – RUC (Artículo 1764 del Código Civil). Todo esto implica no reconocerle una serie de derechos y en algunos ninguno que igualmente incrementa

el costo percápite del trabajador y una pensión de por vida. El conceder bonificaciones no pensionables implica beneficios al estado porque se exime de pagar altos costos en pensiones más aún cuando el nombramiento es masivo. En la actualidad, en el sector educación existe cientos de docentes y administrativos que está en calidad de contratos eventuales y con estas acciones se vulneren derechos laborales, en la Constitución Política se defiende la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, pero en la práctica se elude reconocerlos.

Cabe destacar que, con este trabajo se dotará al lector la justificación como una herramienta que se aplica en la práctica del nuevo modelo laboral, con el cual pueden verificar que no se vulneren derechos laborales de los trabajadores que son la parte más débil en la vía ordinaria laboral y sin resarcir cualquier tipo de daño ocasionado.

Con este trabajo de investigación es factible que el operador de justicia tanto el juzgador como el abogado patrocinante cautelen los derechos de los demandantes “trabajadores” o de sus “patrocinados” según fuere el caso para la mejora de una correcta administración de justicia frente a los derechos irrenunciables de los trabajadores.

1.4.2 Científico- teórica.

Por lo manifestado anteriormente nuestra investigación se ve igualmente justificada desde el punto de vista científico ya que, hay que indagar causas y efectos sociales que afectan de diferente forma la legalidad del desempeño laboral del personal docente y administrativo, no solo de las instituciones educativa mencionadas en nuestro tema, sino que, además, viven la misma vulneración de

derechos todos los trabajadores contratados por CAS por Contrato Administrativo de Servicio - CAS (D.L.1057 y sus modificaciones en general que ha ido disminuyendo violaciones de leyes y derechos laborales), los nombramientos eventuales del estado, como la (2) contratación temporal del profesorado (contrato CAP – Cuadro de Asignación de Personal eventual (D.L.276), Contrato de Servicio Docente Ley N° 30328), así como los (3) contratos del personal administrativo que presta servicios en las instituciones educativas públicas (Contrato de Servicios Personales, Ley N° 24041) y por último (4) la contratación de personal con recibos por honorarios con su Registro Único del Contribuyente – RUC (Artículo 1764 del Código Civil) en el ámbito nacional del sector público. Además, nuestra investigación se ubica en el ámbito nacional. Además, nuestra investigación se ubica dentro del campo de las ciencias sociales y utiliza para ello, el esquema de las ciencias utilizadas en la investigación.

1.4.3 Social.

En este rubro también se justifica nuestro estudio puesto que, la vulneración de sus derechos laborales, es decir, el no reconocimiento de ellos, por parte del estado, disminuye su capacidad de adquisición y satisfacción de sus necesidades vitales y fundamentales de miles de hogares, alimentación, salud, vivienda, etc, más aún, teniendo conocimiento del incremento del costo de vida actual.

1.5. Variables

- Variable X: Contratos laborales eventuales en educación.
- Variable Y: Violación Derechos laborales de docentes y eventuales del sector público.

1.5.1. Indicadores y operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
X: Contratos laborales eventuales en educación.	Es un convenio que adoptan dos o más personas y establecen determinadas obligaciones y derechos sobre alguna materia a cambio de una remuneración en forma temporal.	Sector Públicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de servidores de la institución donde labora. 2. Número de servidores con contrato eventual en la entidad. 3. Cargo que ocupa como contratado eventual. 4. Estudios que ostenta para desempeñarse en el cargo actual. 5. Tipo de contrato en la institución donde trabaja actualmente. 6. Tiempo que labora en la institución actual.
Y: Violación Derechos laborales de docentes y eventuales del sector público	Son un conjunto de prerrogativas que tienen los servidores o personas por el trabajo que desempeñan dentro de una organización pública o privada y están protegidas por la ley laboral.	Legal	<ol style="list-style-type: none"> 7. Número de contratos por CAS, hombres, 8. Número de contratos por CAS, mujeres. 9. Porcentaje de servidores contratados por RUC. 10. Frecuencia y porcentaje de personal contratado que percibe refrigerio y movilidad por servicio fuera de la institución. 11. Percibe compensación por tiempo de servicios (CTS) por cada año como contratado en la entidad donde labora. 12. Realiza presión laboral para el reconocimiento de sus derechos laborales. 13. Goza de vacaciones anualmente como contratado. 14. Goza del derecho a seguridad social como trabajador contratado.

-
15. Puede afiliar a sus hijos menores al Seguro Social.
 16. Goza de bonificación por familia: esposa e hijos menores.
 17. Recibe bonificación por sepelio y luto en caso de fallecimiento suyo, de su esposa(o) o hijo.
 18. Daño personal a las relaciones entre los funcionarios y el servidor por causa de reclamos a sus derechos laborales
 19. Daño económico a su persona por disminución a sus derechos laborales.
 - 20.** Se siente frustrado de reclamar todos sus derechos por su condición de contratado eventual.
-

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

H1. Existen diferentes contratos eventuales de los servidores públicos y privados en el sector educación vulneran los derechos laborales de docentes y administrativos y originan problemas sociales en los diferentes niveles educativos.

Ho No existen diferentes contratos eventuales de los servidores públicos y privados en el sector educación vulneran los derechos laborales de docentes y administrativos y originan problemas sociales en los diferentes niveles educativos.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H1: Existe vulneración de los derechos laborales de los contratos eventuales de los servidores en educación, así como: cesantía, reconocimiento de tiempo de servicios, bonificaciones, estabilidad laboral.

Ho: No existe vulneración de los derechos laborales de los servidores en educación como: cesantía, reconocimiento de tiempo de servicios, bonificaciones, estabilidad.

Hipótesis específica 2:

H1: Existen contratos eventuales que no benefician a los servidores públicos en educación tales como no gozar de vacaciones, no contar con seguro social , no cuentan con refrigerio y movilidad ocasionando problemas sociales, económicos y no contar con una atención de salud.

Ho: No existen contratos eventuales que no benefician a los servidores públicos en educación tales como no gozar de vacaciones, no contar con seguro social , no cuentan con refrigerio y movilidad ocasionando problemas sociales, económicos y no contar con una atención de salud.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nacionales

Con la finalidad de tener información sobre nuestro estudio respecto a la Vulneración de los derechos laborales se ha consultado diferentes tesis de autoría nacional e internacional, tenemos

Beltrán (2013), en su investigación Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado, para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Plantea asuntos respecto a distintos regímenes de contratos laborales que emplea el gobierno peruano, como: Régimen Público con su base legal (Decreto Legislativo 276, 1984), el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa del Sector Público y su Reglamento, Ley N° 28175(modificada por la Ley 30057), Ley Marco del Empleo Público; el Régimen Privado, aún vigente, respaldado por el D. L. N° 728, Ley de Fomento del Empleo y el antiguo Régimen de Contratos de Servicios No Personales que se viene aplicando hasta la actualidad (SNP), estos últimos están pasando al actual y nuevo régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), desde

junio del año 2008, régimen normado por el Decreto Legislativo N° 1057 y por su reglamento normado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; así como la problemática generada por la mala utilización de los mismos y en cierto modo pone en tela de juicio el concepto de Carrera Administrativa y vulneración de los derechos laborales

Romero (2009), en su investigación *Los contratos por servicios no personales en administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta*, para optar el grado de Doctor en Derecho en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Analizó la gestión pública que está directamente vinculada al Derecho porque trata acerca de las formas de aplicación de las normas legales, que trae consecuencias aplicativas porque afectan los derechos esenciales de un gran número de empleados estatales entre los cuales están los trabajadores del sector educación en todo el país.

Dentro de las políticas de gobierno un Estado moderno prevé y establece dispositivos para su gerencia sea pública o privada y que, además, sea capaz y competente. Esto presupone que toda dirección de un país, el estado no sólo debe dar un buen servicio, sino también que para ello debe hacer un buen uso de sus recursos.

Contratar personal y tratar de reducir la estructura organizacional del Estado disminuyendo el número de sus empleados, esperando, establecer austeridad en el gasto público, contar con una dirección eficiente. Con estas metas no se logró al éxito esperado, aun cuando en octubre del 2001 empezó a aplicarse una nueva norma como la actual. Que representan un importante logro en la tutela de los derechos de las personas referente a justicia administrativa (Ley N°. 27444, 2001).

Ríos (2008), en su investigación *Implicancias de la flexibilización laboral en el ordenamiento jurídico peruano: El conflicto entre inversión y protección del trabajador*. Señala que existe un parecer universalizado que es la globalización de la economía y desde luego indirecta o directamente resulta ser el gran inconveniente en la conservación y validez real de normas, técnicas y valores del Derecho laboral, reconociendo en cierto modo, el conjunto de aportes y los cambios positivos como productos en el mediano y largo plazo que origina la economía.

Actualmente, los comercios transnacionales tienen dominio preponderante en la economía del mundo. Motivo por el que los marcos jurídicos deben formularse de forma que no se dificulte las actividades económicas empresariales, fomentando, así, la inversión en una nación definida.

Por ello, es evidente que uno de los fundamentos sobre el que es factible fortalecer un ideal de desarrollo sería en la inversión privada, nacional y extranjera. Concretamente, uno de los elementos que atrae fondos privados es un sistema jurídico que posibilita un beneficio de actividades muy grande (o lo adecuado según sus intereses) de los empresarios. Evidentemente, todo inversionista tiende a potenciar sus actividades en la nación donde el sistema jurídico tenga más conformidad con sus bienes, lo que es evidente significa un sistema que aplica menos obstáculos al actuar de importantes comercios. Indica la no separación del Ordenamiento jurídico laboral y las variaciones rápidas, principalmente en el ámbito económico y tecnológico, que se presentan en el Perú y el mundo.

Conociendo objetivamente lo real, hay quienes afirman que la respuesta del Derecho del Trabajo a las variaciones debe ser la “flexibilidad” del Ordenamiento jurídico, de forma que se posibilite su “adecuación” a los requerimientos del

inversionista. Consecuentemente, los vínculos personales estarían reglamentados por la soberanía de las partes y el acuerdo de grupo, obviando en lo factible intervenga el estado, fundamentalmente mediante cuerpos legales.

Es manifiesto que el Derecho Laboral no puede permanecer indiferente ante los cambios que se dan en el mundo contemporáneo, pero la adaptación a las variaciones no significa perder el propósito fundamental del Derecho del Trabajo, que sería proteger al obrero. La “flexibilidad” del Ordenamiento laboral no significa desconocer su naturaleza. Por ello, es la persona del trabajador la que debe prevalecer en todo Ordenamiento jurídico laboral ante todo propósito económico o político. En contraste a la proposición de la flexibilidad, que beneficia al empresario, surge la tesis de la inflexibilidad, que busca disminuir el campo de acción posible a la independencia de las partes resaltando el papel del Estado como regularizador de los vínculos laborales. este patrón proteccionista de los vínculos laborales -modelo sin duda que favorece al trabajador produce la censura de una estructura productiva marcada por la competencia que requiere más rapidez para la resolución de los elementos de producción, entre ellos, el trabajo. Su propósito es informar del alto riesgo que puede suponer la atención principal de los intereses económicos y políticos de un país, riesgo que se evidencia en la ausencia misma del Derecho Laboral, en concreto, la peruana

2.1.2.- Investigaciones Internacionales

Barreiro (2015), investigó *La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas*, Universidad de Valencia, España. Considera a los contratos temporales causales y en particular se propone abordar la gran expansión en la que

se han desarrollado al igual que la multiplicidad de problemas asociadas extendidas en el mundo, además, considera las probables enmiendas posibles de ensayar buscando un régimen contractual eficaz. manifiesta que el inicio de estas alteraciones es por la interacción de diferentes elementos, siendo imprescindible discutir el tema contractual desde un enfoque amplio, que posibilite poseer múltiples pareceres cuya separación sesgarían los resultados.

La deliberación de la situación faculta elaborar un modelo que facilita situar en un segundo plano de interés a la contratación indefinida, lo cual no es una buena señal al estar completamente válido y operante el reglamento de estabilidad contractual. Esta condición marca gran impresión en la realidad laboral y en la visión respecto al mercado laboral, de su importancia y de las expectativas que esta muestra, su revisión es importante en el adecuado vínculo de la colectividad con su mercado laboral teniéndose en consideración en este estudio. Respecto al tema existen variedad de opiniones y análisis. Los efectos que derivan de una contratación temporal excedida no se circunscriben al escenario laboral ya que su efecto se evidencia en distintos sectores sociales y económicos. Fijando el interés en la temporalidad y en los fundamentos que explican estos modelos contractuales de duración limitada, nos hallamos con motivos precisos de atención, y de gran significancia, bien garantizadas están los medios de solución que se realizan en el empleo de estas. Los requerimientos eventuales de las instituciones deben ser atendidas y actualmente, los contratos temporales son los instrumentos adecuados para ello. Sin embargo, ambas posiciones deberían evitarnos considerar que estos contratos temporales son la mejor respuesta, y que otras vías no son factibles.

Es evidente la existencia de los requerimientos temporales de las empresas, sin embargo, se evitará inferir por ello la naturaleza indispensable de los contratos temporales. Pues tales requerimientos es posible satisfacer por otros medios, es factible argumentar que estos contratos pueden ser reemplazados por opciones con capacidad de solucionar el tema sin desestimar la estabilidad contractual. ¿Y es posible alcanzar tal objetivo? Las respuestas van desde cambiar el modelo presente, hasta su total anulación, siendo el propósito fundamental del estudio es indagar y plantear disyuntivas a la forma de los contratos temporales causales que lo dirijan hacia el mayor respeto de la estabilidad laboral, planteando como opción la reestructuración de las ETT a fin de centralizar la administración única del trabajo temporal. Siguiendo éste propósito se indagará en el campo de acción de este modelo empresarial, pues, la relación que mantienen con los contratos laborales temporales causales, permiten el escenario de acción óptimo para el desarrollo de una estabilidad laboral real y definitiva.

Benítez (2012), en su estudio *Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay*, en la facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá. Analiza sobre la temporalidad laboral y manifiesta que en el año 2008 defendió, en primer lugar, sus planteamientos legales sobre los contratos de duración temporal cuando sustentó su maestría en Derecho, sin embargo, pese a ser calificado como sobresaliente, su jurado echó de menos su investigación. Por eso, en segundo lugar, ha profundizado el tema de contratos temporales para un servicio determinado y presenta tales argumentos legales con mayor análisis, en su tesis de doctorado porque sabe perfectamente, a nuestro parecer, que tales contratos temporales violan derechos laborales del servidor, el

tesis aludido insiste en demostrar que existe debilidades legales e intenta una vez más, que se ponga a luz los temas importantes de la temporalidad laboral en España y Paraguay, comparativamente. En el Perú sucede algo igual a los contratos eventuales por servicios no personales, CAS y otros y casi nunca se habla de los derechos laborales de estos trabajadores públicos y privados, menos aún a los que tienen la condición de contratados en el sector educación, sean docentes o administrativos. En los últimos años a los docentes contratados, no se reconocía el derecho a sepelio y luto, salud, CTS, cesantía, etc.

En sus conclusiones el autor manifiesta que las normas legales sobre contratación laboral tanto en Paraguay como en España se han manido desactualizada por muchos años en una aparente desatención a las necesidades de los trabajadores. En Paraguay, por ejemplo, afirma que hay pasividad y acomodación para solucionar los conflictos sociales y aún no se actualiza los modelos contractuales durante cincuenta años.

Explica la temporalidad y las normas que se aplican a la Administración Pública. Afirma que tanto en España como en Paraguay la temporalidad en el sector público no está normada ampliamente en el Estatuto de los Trabajadores o en el Código de Trabajo, según la nación que se analice, es fundamental revisar las leyes que disponen los modos lícitos a los que el Estado puede emplear para cubrir los requerimientos temporales de trabajadores.

Mariscal (2013), en su investigación *La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*, sustentada en la Universidad Mayor de San Andrés, La Paz en Bolivia, para obtener su licenciatura en Derecho. Resalta como aporte

trascendente en el reconocer los derechos laborales del trabajador, la integración de la custodia pública en temas laborales que Bolivia no tenía, similar a nuestra institución peruana denominada la Defensoría del Pueblo. A través del organismo mencionado los trabajadores bolivianos, pueden enfrentar el abuso de los directivos, con el apoyo de un abogado por parte del Estado procurando la equidad entre el binomio trabajador y patronal.

En otra conclusión interesante a la que arriba manifiesta que muchos obreros y exservidores manifiestan daños en sus derechos laborales desde las empresas empleadoras, y lo peor de todo, agrega, es que gran parte de ellos no interponen ninguna demanda ante el Ministerio de Trabajo, ni ante el Juez en tema laboral convirtiéndose de una u otra forma en víctimas silenciosas.

Si somos observadores, en nuestra realidad peruana ocurre lo mismo, muchos trabajadores son despedidos, bajo una serie de argumentos y no son compensados, sus derechos han sido vulnerados y los afectados por su parte también guardan silencio y no realizan reclamos judiciales, otros en cambio, ya están haciendo uso, por un lado de la Defensoría del Pueblo y otro inician sus reclamos mediante procesos administrativos y culminan con los procesos judiciales, Estos últimos se están incrementando en defensa de sus derechos.

Uno de los factores que impiden a los trabajadores cuyos derechos son vulnerados es el costo judicial y el tiempo que demoran los procesos administrativos y judiciales. En su tesis Mariscal Palle, también tiene una conclusión similar, pues expresa que la mayoría de los trabajadores que llegan a acuerdos con sus empleadores no tienen los medios económicos suficientes para entablar un proceso judicial, menos aún pagar los servicios de un abogado.

2.2. Bases Teóricas

Cuando hablamos de bases teórica, a nivel científico, este rubro señala teorías científicas que respaldan una investigación, en nuestro caso, en el campo de las ciencias sociales, en derecho, consideramos como bases teóricas laborales las siguientes:

Teoría de la Motivación

Respecto al trabajo de las personas, la Psicología ha contribuido ampliamente en la vida laboral y social que está vinculada a la satisfacción de las necesidades humanas y que es algo inalienable a su naturaleza, tales necesidades son la motivación de la actuación humana frente a la realidad vital personal o colectiva y que es tratada por las Teorías de la Motivación de la que nos habla (Herzberg, 1954).

En la actualidad encontramos varias teorías que explican acerca de las necesidades; cada una de las cuales presentan diferencias y grados de explicación de cómo el ser humano se orienta a satisfacer sus requerimientos como salud, alimentación, vestido, vivienda, etc. Entre las más importantes tenemos la Jerarquía de las Necesidades de Maslow; las Tres Necesidades de David C. McClelland, y la Teoría de los Dos Factores de la Motivación de F. Herzberg (Araya & Pedreros, 2013).

No vamos a hacer una explicación profunda de estas teorías porque no es materia de nuestra investigación, pero se relaciona con el trabajo, puesto que dichas necesidades impulsan a las personas buscar las fuentes necesarias para sostener su vida y la de su familia, de igual modo, la Teoría de las motivaciones está presente en las organizaciones y es considerada un factor clave en la moderna administración

y está presente en la mente de los gerentes que tienen bajo su mando cientos de trabajadores. A eso se suma el aporte del Derecho Laboral que dentro de su legislación y sus teorías también se orientan a salvaguardar lo que legalmente le corresponde a la persona en virtud de que no debe ser explotado frente a las necesidades humanas que tiene que resolver cada persona o sociedad para sí mismo o para su familia. En la administración actual las necesidades humanas se ven medianamente satisfechas con trabajo profesional, técnico o de servicios que prestan en una organización pública o privada en calidad de nombrados o contratados.

Enunciamos teorías derivadas de la motivación, tales como: *La Teoría de las Necesidades* y *la Teoría de la Equidad* estas explican ampliamente las satisfacciones e insatisfacciones del individuo. *La teoría de los Refuerzos* que trata acerca de los efectos de una conducta determinada y manera como podrían perjudicar su repetición. *La Teoría de las Expectativas* describe el procedimiento por el que los individuos podrían elegir diversas actividades alternas, según sus perspectivas a alcanzar según el proceder. Finalmente mencionamos a *La Teoría de las Metas* que explican cómo las metas también pueden afectar la motivación de las personas.

2.3.1. Derecho Laboral

Concepto.

Existe una variedad de conceptos sobre lo que legalmente se entiende por derechos laborales, uno de estos es el siguiente: derecho laboral es uno de los campos del Derecho General que gestiona el reglamento de los vínculos laborales

entre empleadores y empleados. El derecho laboral es un grupo de normas encargadas de reglamentar las responsabilidades entre obreros y dueño, quienes participan en un vínculo laboral (Ventura, 2004).

Es decir, que el derecho laboral es entendido como un derecho bilateral que regula el vínculo de patronos y trabajadores a quienes se les brinda los beneficios necesarios y de protección al trabajador con el propósito de alcanzar la justicia social en forma progresiva ya que, a cambio de los servicios laborales que presta el trabajador se le concede un haber económico y se prevé un conjunto beneficios de otro tipo orientados a satisfacer sus necesidades sociales personales o familiares concordantes con lo que disponen las leyes del derecho laboral y convenios de trabajo vigentes.

Grupo de normas jurídicas que aseguran la ejecución de las responsabilidades de los componentes que participan en un vínculo laboral.

Es fundamental definir que muchos son los fundamentos legales de las que puede el derecho laboral, hacer uso para constituir la legalidad necesaria. Entre las fuentes sobresale la Constitución, los contratos laborales, los tratados internacionales, la ley o normas, Laudo arbitral, convenios colectivos, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina, etc.

2.3.2. Principios del Derecho Laboral

Respecto al concepto de principios laborales tomamos en cuenta la nueva Ley del Derecho Laboral peruano y según lo mencionado por (Beltrán, 2009), entendemos como principio laboral a los juicios de valor y normativa, donde se resaltan los aspectos básicos que componen los pilares ético-jurídicos del derecho

y de la población económica activa en el campo laboral. Estas líneas directrices impulsan directa o indirectamente la solución de dificultades, vacíos o deficiencias de la normativa laboral. Entre los principales principios laborales, desde el punto de vista legal tenemos: a) la Irrenunciabilidad; b) Principio de No Discriminación; c) In dubio pro-operario; d) La norma más favorable; e) La condición más favorable; f) Primacía de la Realidad; g) Principio de Continuidad o permanencia; h) Principio de Razonabilidad; i) Principio de buena fe; j) Principio de Inmediatez; y k) Principio de Tipicidad; se procederá a explicar brevemente algunos de estos:

a) Principio de Irrenunciabilidad

En el aspecto legal se entiende al principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que restringe en forma general la soberanía de la voluntad en algunos temas definidos vinculados con los contratos individuales de trabajos.

En el juicio de valor de este principio, el empleado o trabajador del sector público o privado está impedido de privarse voluntariamente de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. En otras palabras, la acción del renunciante, frente a la ley se presenta como un acto que está viciado y consecuentemente deviene en anulación total. La independencia de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto hace ver que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral. Se estima el gran valor de este principio para el servidor, más aún, si el trabajador se acoge a los convenios colectivos, lo establecido legalmente es fundamental para la convivencia y tranquilidad social, personal, familiar o colectiva.

b) Principio Protector

En el campo del derecho del trabajo, este es el factor que se convierte en la motivación fundamental del derecho, porque mediante la ley se le confiere garantías y protección al trabajador, en otras palabras, le confiere estabilidad en el puesto donde ha sido nombrado o contratado. Mientras diversas áreas del Derecho se interesan por instaurar un paralelismo entre los elementos involucrados, ésta, siempre se ha interesado a custodiar al empleado. Iniciándose por ello el Derecho del Trabajo; así a lo largo de la historia las legislaciones han dispuesto este fundamento en sus normas positivas.

A través del tiempo, en el trabajo, la explotación del trabajador que tenía los recursos legales y las formas imprescindibles para confrontarse al poderío monetario y colectivo que tenía el empleador, el sufrimiento de los despidos abusivos del empleador favoreció reconocer la disparidad. Frente a esos desasosiegos del servidor el legislador era necesario para hallar la solución que suprima esta diferencia en el vínculo contractual y su experiencia y los cambios legislativos y sociales lo impulsaron a crear principios que compensaran y procuraran conservar el equilibrio laboral entre empleadores y trabajadores. La exigencia de seguridad en la historia del trabajador fabril y, posteriormente todos los empleados, evidencia que el Derecho Laboral se inicia por un particular requerimiento de custodia.

En torno a lo expresado anteriormente, debemos tomar las ideas de Couture, quien valoraba que desde el punto de vista del proceder lógico para subsanar las diferencias es la de instaurar distintas modalidades legales, de manera, que los

aportes establecidos por el legislador facultan al empleado restablecer, en el ámbito legal, lo desaprovechado en el área económica(Couture, 1958).

Este principio se valora como más importante del Derecho laboral y establece la gran diferencia con el Derecho Civil, en aquél predomina el derecho de equidad y la no exclusión. Esta jurisprudencia protege a los participantes más débiles, es decir, los trabajadores. Entonces, habiendo disparidad, se defiende a un sector para nivelarlo con el otro.

Finalmente, debemos agregar que este principio protector considera fundamentalmente tres reglas que son:

1. La Regla más favorable
2. La Regla de la condición más beneficiosa y
3. La Regla in dubio pro operario (Constitución Política del Perú).

c) Principio de Inmediatez

Este principio está referido al tiempo que tiene el empleado para iniciar un procedimiento contra un trabajador merced a una deficiencia o infracción realizada en su práctica y obligaciones de trabajo, este reglamento se sustenta en la tesis de la protección legal.

d) El Principio de la Primacía de la Realidad

Se pone en práctica si hay contradicción entre la actividad y lo acordado en el acuerdo o contrato, donde debe de predominar siempre los acontecimientos.

2.3.3. Principales Derechos Laborales

En nuestro medio laboral peruano y especialmente en la legislación laboral que rigen en las organizaciones y empresas públicas del estado y del sector privado, en forma especial en educación que es materia de nuestra investigación,

encontramos, entre otros, los siguientes derechos laborales para los trabajadores varones y mujeres:

1. Aguinaldo/ gratificación
2. Bonificaciones
3. Sepelio y luto
4. Lactancia
5. Estabilidad laboral
6. Derecho a la educación
7. Derecho a CTS
8. Pago de horas extras
9. Pago por carga familiar – Asignación familiar
10. Arreglo directo
11. Contrato de Trabajo
12. Convención colectiva
13. Reconocimiento por laborar en Días feriados
14. Discapacidad
15. Embargo de salario
16. Incapacidad adquirida en el trabajo
17. Respeto a la Jornada laboral
18. Migración laboral
19. Reglamento interior de trabajo
20. Salarios mínimos
21. Salud ocupacional
22. Servicio doméstico
23. Trabajadora embarazada
24. Trabajo infantil
25. Vacaciones
26. Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

27. Erradicar la violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará (OEA, 1994).

Dentro de los derechos enumerados anteriormente, se incluyen derechos que atañen a los servidores de la educación; del docente de aula como del personal administrativo de la educación, público y privado.

Debemos recordar, que en el campo de la Educación tenemos dos grandes áreas los docentes que prestan sus servicios en inicial, primaria y secundaria, así como en sus otras modalidades y trabajadores del área de la administración que se rigen por la Nueva Ley Magisterial 29944 y su Reglamento y su Reglamento Decreto Supremo N° 004-2013-ED (DS N° 017-2019- MINEDU) y el D.L. 276 y su modificatorias, pero en el actual caso de análisis se tiene presente los nombramientos eventuales a cargo del estado, como la contratación temporal del profesorado (contrato CAP – Cuadro de Asignación de Personal eventual (D.L.276), Contrato de Servicio Docente Ley N° 30328) con una duración de un año, motivo por el cual se tiene que emitir por parte del estado todos los años un nuevo Decreto Supremo, como el último D.S. N° 017-2019-MINEDU. Y, la renovación de los contratos del personal administrativo que presta servicios en las instituciones educativas públicas (Contrato de Servicios Personales, Ley N° 24041, que tiene que ser renovado también cada año, regulado por los artículos 4 y 5 del Decreto Supremo N° 015-2002-ED) (Ley N°. 29944, 2012).

2.3.4. Normas Legales Sobre Derechos Laborales

En el sector de la educación y su área administrativa educativa, entre otras, tenemos las normas en las que se consideran los derechos laborales del trabajador público y privado son las siguientes:

1. Constitución Política del Perú de 1979 (modificada)

En nuestra carta Magna se articulan y reconocen los derechos elementales vigentes para el trabajador de la educación y población peruana.

Mediante esa ley de leyes, el Estado admite la protección y honorabilidad del individuo a la que considera como su fin máximo, garantizándoles sus derechos y deberes de manera general.

En la Constitución de 1979, se establece los derechos del trabajador de forma más amplia e íntegra, asignándole todo el capítulo V. Sin embargo, el legislativo no consideró totalmente estos derechos en los principios laborales de jerarquía menor (Constitución Política del Perú de 1979).

Enunciamos el (Artículo 2º, incisos 2, 15 y 24, literal A, Constitución de 1979), contienen los derechos del individuo a la igualdad, el trabajo y la libertad.

Respecto a la igualdad; la norma señala que nadie puede ser perjudicado de exclusión, hay igualdad ante la ley; por ello no hay diferencias en su utilización.

Conviene resaltar que el trabajo es un valor y un derecho universal, por ello, todos tienen la posibilidad de alcanzar a un puesto laboral por mandato constitucional; no se restringe para ninguna persona si se circunscribe en el marco legal (Artículos 22 y 27, Constitución de 1979).

2. La Constitución Política de 1993

Esta fue la última norma nacional vigente que a la fecha ha sido modificada por la del 2019, a través de la cual se concede una apropiada defensa ante el despido injusto. Norma constitucional desarrollada con la Ley del Fomento del Empleo

Público y sus modificaciones, estableciendo la estabilidad relativa y la flexibilización del mercado laboral del Perú.

La Constitución de 1993, defendía la importancia del derecho laboral, pero disminuyó los derechos laborales admitidos en la constitución anterior, por lo que las dificultades laborales continúan. El Tribunal Constitucional debe ejecutar la tarea que Sanguinetti ha llamado “recomposición del ordenamiento laboral”, restaurando por la vía interpretativa los niveles de tutela de los derechos laborales que han sido reducidos por la legislación. Garantías Constitucionales en el Derecho Laboral.

Las garantías constitucionales están reglamentadas en el Artículo 200° de la constitución, su finalidad es resguardar los principios y valores constitucionales y básicamente asegurar la libertad para practicar los derechos principales (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016)

Decreto Ley N° 18471, promulgada el 10 de noviembre de 1970, fue el primer instrumento normativo que impulso la estabilidad laboral absoluta, su principal fundamento fue la protección al derecho al trabajo. Este derecho era para el Sector privado y público, y se obtenía luego de superado los 3 meses del periodo de prueba del trabajo.

D.L 1057 (modificada) Es una de las normas que regulan el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS. (DU N° 057-2009 del 07 de mayo 2009, Ley 29849 del 06 de abril 2012, Ley 30114 del 02 de diciembre 2013, Ley 30372 del 06 de diciembre 2015, Ley 30464 del 17 de junio 2016, Ley 30504 del 01 de octubre 2016, Ley 30518 del 02 de diciembre 2016, Ley 30693 del 07 de

diciembre 2017, Ley 30833 del 28 de julio 2018, Ley 30879 del 06 de diciembre 2018, DS 012-2019-EF del 20 de enero 2019, DU N° 014-2019 del 22 de noviembre 2019).

Resolución N° 1 del Tribunal Constitucional, Expediente N° 00002-2010-PI-TC, el mismo que fuera publicado el 20 septiembre 2010, declara infundada la demanda de inconstitucionalidad, debiendo interpretarse el artículo 1, conforme se ha expuesto en el fundamento 47 de la citada sentencia: "47. De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado "contrato administrativo de servicios", deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público.

D.L N° 1367 que amplía los alcances de los decretos legislativos 1243 y 1295 y en su artículo 5to. Modifica los artículos 4 y 10 del D.L. 1057 anterior.

Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. El desempeño docente en la educación particular, también se rige por las normas laborales del sector público.

D. S. N° 013-2017-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

Ley N° 30555, ley que incorpora al régimen laboral del decreto legislativo 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encuentran bajo el régimen de contratación administrativa de servicios.

Ley N° 28175 Marco del Empleo Público.

Esta Ley es la antesala de la Ley Servir que la modifica, entre otras cosas, marca el inicio de la “modernización” del empleo público, esta ley hace la enumeración de las entidades que se encuentran bajo su regulación y entre ellas está el Poder Judicial; de igual forma, sus objetivos se determinan por los principios que rigen al sector público, contenidos en el artículo IV del Título Preliminar, entre ellos se tiene

Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO De La Ley De Productividad Y Competencia Laboral”.

Esta norma regula al Sector Privado, pero es necesario desarrollarlo, pues el tipo de contrato que se desnaturaliza en el precedente vinculante es materia de estudio, se encuentra dentro de este régimen a pesar de que el empleador sea el Estado.

El artículo 1° del presente cuerpo normativo, direcciona los objetivos que tiene esta ley, y en el inciso c), se reconoce la protección contra el despido arbitrario al que pueden ser víctimas los trabajadores.

Decreto Ley N° 22126, vigente a partir del 21 de marzo de 1978, por esta norma se deroga la estabilidad laboral absoluta al cumplir los 3 meses de trabajo, y ahora se obtendría al cumplir a los 3 años de trabajo. Asimismo, facultaba a los

empleadores a despedir a los trabajadores con un previo aviso de 90 días o el pago que corresponde a este plazo.

Ley N° 24514, entro en vigencia el 6 de junio de 1986, por esta ley vuelve la estabilidad laboral de los trabajadores, estableciéndose que, en caso de despido arbitrario, el trabajador será repuesto en el puesto que ejercía.

Además de las normas antes citadas para efectos de nuestra investigación es importante enunciar: *Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público* y su *Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de la Carrera Administrativa*. Elementalmente, con esta norma se rigen los servidores administrativos del sector educación, personal nombrado y contratado.

El artículo 24 del mencionado Decreto Legislativo señala un buen número de derechos que tienen los servidores de la administración pública y que son ratificados en el D.S. 005-90-PCM en su capítulo IX.

Se debe entender por Carrera Administrativa, al conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos, que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración de Justicia.

Nueva Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944 y su Reglamento, DS. 004-2013-ED. En la ley del magisterio nacional, en su artículo 41, se establecen los derechos del personal docente. Respecto a contratos del personal público y de educación es pertinente mencionar las siguientes:

Ley 30328, que permite la contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y técnico productiva, debiendo de emitirse todos los años decretos supremos para regular su procedimiento, requisitos y condiciones, como el Decreto supremo *N° 001-2017-MINEDU* y el Decreto Supremo *N° 017-2019-MINEDU*.

Ley N° 24041, por lo que se contrata personal administrativo a las instituciones educativas, a través del Contrato de Servicios Personales, que tiene que ser renovado cada año, regulado por los artículos 4 y 5 del *Decreto Supremo N° 015-2002-ED* Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa en la que señala que las mismas se encargan de la administración de los recursos humanos a su cargo, por lo que la máxima autoridad administrativa es la responsable para autorizar la renovación de los contratos del personal que presta servicios en las instituciones educativas públicas

Resolución viceministerial N° 098-2018-MINEDU, Aprueban norma técnica "Disposiciones para la contratación de personal para la continuidad del servicio educativo en la Educación Básica, en el marco del artículo 5 del Decreto de Urgencia *N° 007-2018*"

Artículo 1764 del Código Civil establece contratación de personal con recibos por honorarios con su Registro Único del Contribuyente – RUC.

Decreto Legislativo N° 943 Ley del Registro Único de Contribuyentes, así como el Texto actualizado al 30.10.2016, fecha de publicación de la Resolución de Superintendencia *N.° 282-2016/SUNAT*, aprueban disposiciones reglamentarias

del decreto legislativo N° 943 que aprobó la ley del registro único de contribuyentes contenida en la *Resolución de superintendencia* N.° 210-2004/SUNAT.

Para el sector educación las normas antes citadas no contemplan, en la práctica, el reconocimiento de todos los derechos que se mencionan en la Nueva Ley de la Reforma Magisterial y en otras disposiciones específicas para el personal nombrado. En la Ley citada en el numeral 10, se denota la restricción de los derechos laborales de los docentes contratados estos tienen los mismos requisitos que los docentes nombrados y cubren plazas vacantes, no se trata de un presupuesto eventual sino permanente. La Ley habla de estabilidad laboral y la Constitución por encima de todas las normas respalda el derecho al trabajo permanente.

Para el sector educación las normas antes citadas no contemplan, en la práctica, el reconocimiento de todos los derechos que se mencionan en la Nueva Ley de la Reforma Magisterial y en otras disposiciones específicas para el personal nombrado. En la Ley citada en el numeral 10, se denota la restricción de los derechos laborales de los docentes contratados estos tienen los mismos requisitos que los docentes nombrados y cubren plazas vacantes, no se trata de un presupuesto eventual sino permanente. La Ley habla de estabilidad laboral y la Constitución por encima de todas las normas respalda el derecho al trabajo permanente.

2.3.5. Vulneración de Derechos Laborales

En los tribunales de justicia, en material laboral, existe cientos de expedientes con juicios diversos donde los trabajadores luchan legalmente para que les reconozcan sus derechos laborales que han sido vulnerados, estos juicios demoran muchos años y las causales son diversas. Dentro de las instituciones

existen varias circunstancias que atentan contra el bienestar y la apropiada situación laboral de los individuos. Las mismas que se dan por diversos factores; intereses propios de la institución, administración de esta, el clima y ambiente de trabajo, ética institucional, el cumplimiento de las normas o administración de la institución. En el sector Educación no es menos, emplean normas que restringen el cumplimiento de los derechos laborales injustamente, o por aplicación indebida de las normas laborales por interpretaciones erróneas o antojadizas.

2.3.6. Algunos derechos laborales vulnerados

No solo en el Perú, existen vulneraciones al derecho laboral de los trabajadores, sino a nivel mundial, es decir, en todos los demás países. Los empleadores cuando deciden despedir a un trabajador utilizan diferentes trampas o argucias con el fin de despedirlo, en este sentido veremos violación de algunos derechos:

- a) El no pago del salario mínimo legal establecido al trabajador el empleador o patrono apela a una serie de causas señaladas incluso que están fuera de la Ley, el servidor se aburre y abandona.
- b) El trabajo forzoso o pesado.
- c) Pago injusto de la remuneración, el empleador puede cometer una inobservancia del acuerdo laboral al no hacer el pago por el total ya sea del sueldo o de los beneficios sociales que comprende la remuneración acordada, o también la efectuada fuera del plazo establecido, así como el pago realizado hasta en forma fraccionada. Hay casos en que el empleador y el empleado acuerdan espontáneamente el pago en sus distintas singularidades, tales como: por tiempo,

por obra, o a destajo y por tarea, entre otras, pero siempre respetando el mínimo salario legal o el fijado en los compromisos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, pero sin embargo no cumple el empleador. Como se venía ya resaltando preliminarmente constituye remuneración no sólo el salario ordinario, fija o variable, sino todo lo que percibe el empleado en dinero o en especie, determinado como beneficios sociales que a nuestro criterio viene hacer todo beneficio a favor del trabajador establecido por ley, como contraprestación directa del servicio que realiza en un régimen laboral amparado por ley, ante toda forma o designación que se tome como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones, etc. Es que, en algunos casos, incumplen los empleadores con la remuneración del empleado y se le impone a que cumpla con horas extensas sin la correspondiente retribución legal. Por ejemplo, en educación en Lima o provincia, a los docentes contrastados no se les paga varios meses y los docentes han generado problemas en las UGELs.

d) Retribución atrasada de la liquidación de beneficios sociales. Al terminar el vínculo laboral, la empresa realizará el desembolso y pago de los beneficios sociales que deba al empleado dependiendo del tiempo laborado. A veces, la empresa se tarda en cancelar la liquidación, perjudicando los derechos del empleado.

e) Despido injustificado es cuando el empleador decide echar al empleado sin motivo justo, o da por concluido el contrato basándose en lo legal, en tal caso le corresponde al empleado ser indemnizado según la norma laboral. Estos ocurren por diversos y complejos motivos, desde la pésima relación con el jefe,

exceso de autoridad, manejo del cargo y diferencias ideológicas, entre otras, que llevan al empleador a decidir arbitraria e injustamente que culminan en cese. Ejemplo: Una mujer es contratada en una Escuela Nacional, mediante concurso público. Al mes es despedida. Solicita le expliquen el motivo, pues afirma que ha realizado completamente su labor asignada. Su jefe argumenta motivos de carácter religioso, evidenciado claramente un despido no justificado.

- f) Despido por gestación, no hay despido para la trabajadora por estar gestando o ser madre lactante. El cese de una empleada en etapa de gestación, o en los 3 meses después de dar a luz, no tiene efecto, se requiere la autorización anticipada de la autoridad laboral calificada, del supervisor laboral o alcalde municipal, donde no hay tal administrativo.
- g) Trabajo en condiciones inadecuadas, en ciertas coyunturas, la situación laboral a la que se expone el individuo es dañina para la salud corporal y emocional, contrario a lo establecido legalmente. Tales condiciones, por ejemplo, son, protección, salubridad laboral, reposo y horario de trabajo.
- h) Discriminación laboral por razones de raza, sexo, religión, condición económica, física o mental. En ciertos eventos los individuos están sometidos a distintos atropellos en sus labores por tener una situación física, intelectual o económica definida, o son excluidos por razones de raza, color, sexo o creencia, siendo perjudicados por distintos tipos de abusos.
- i) No protección de peligros laborales, ciertos empresarios no cuidan a sus empleados de las consecuencias de patologías y accidentes posibles por razones o como efecto de la labor que realizan. Todo profesor contratado o

nombrado y empleado administrativo que labora en Escuelas Nacionales cuenta con protección médica y social de EsSalud.

Se designa incidente laboral a todo hecho súbito ocasionado por la labor realizada y que genera en el empleado un daño orgánico, un problema funcional, incapacidad o deceso. También, cuando ocurre al realizar acciones por orden del directivo, aunque ello suceda en distinto ambiente y horario laboral. Así mismo, si sucede como consecuencia del transporte del trabajador, si este servicio está a cargo del empresario.

Una patología ocupacional es un trastorno, persistente o momentáneo, que sobreviene por efecto obligado y directo del tipo de labor realizada por el empleado.

Ejemplo:

Los empleados que laboran por recibos por honorarios – RUC, carecen de algún seguro por parte de quien los contrata.

j) Falta de pagos y contribuciones a la seguridad social. El empleador no afilia a sus empleados a la seguridad social en salud, pensiones y peligros laborales, dejando al empleado y su familia sin protección ante muchos riesgos.

Así mismo, la falta de pagos de las cuotas a la seguridad social, ocasiona mora en el sistema, generando varias dificultades al trabajador si requiere atención médica en algún momento.

k) Se restringe el ejercicio del derecho a la libre asociación. La libertad de asociación sindical abarca 3 áreas: Libertad individual de organizar sindicatos; Libertad de sindicalización, dispone que nadie debe ser obligado a

afiliarse o desafiliarse de un sindicato, habiendo libertad de ingresar y retirarse de estos; y la autonomía sindical, faculta al sindicato a establecer su correspondiente reglamento interno.

Hay ciertos empleadores que disponen que el empleado evite pertenecer a un sindicato si desea tener trabajo o que se desafilie si desea mejorar su salario, prestaciones o estabilidad laboral.

Ejemplo:

Los empleados no sindicalizados de una Institución Educativa reciben el anuncio de un grupo de beneficios y posibilidades que mejoran su sueldo. Mientras que a los empleados sindicalizados no se les informó, significa que estos empleados no tendrían acceso a esos beneficios, lo que ocasiona una actitud de discriminación. El director pretende mediante dicho mecanismo presionar, restringir el derecho a la asociación sindical.

1) Jornada de trabajo excesiva

Los empleados son obligados a trabajar horas extras sin pago adicional. Por considerándoles empleados de confianza, sin embargo, el patrón mismo no define qué es un empleado de confianza y su función. Pero si se niega a realizarlas será despedido y será reemplazado por aquel que acepte esta condición. Similar hecho ocurre con la labor en feriados.

II) Impedimentos para tomar vacaciones

El empleador de Instituciones educativas públicas impide a sus trabajadores ejercer este derecho. Condicionándolo según las necesidades de la institución.

Ejemplo:

Los empleados administrativos que laboran en guardiana de la institución carecen de vacaciones, incluso del descanso dominical o feriado.

Existen múltiples incumplimientos a los derechos laborales, sin embargo, no es posible frenarlos por a la amenaza que las empresas practican, ya sea de un despido del trabajador, con la intimidación de dar información negativa del empleado al ser despedido, perjudicando la posibilidad de un próximo empleo. En México se ve mal velar por los derechos del trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo cual es un hecho negativo. Siendo evidente una situación laboral complicada para la sociedad (Mariscal, 2013).

2.3.7. Contratos laborales

Concepto.

Tomando en cuenta lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, expresamos que: contrato de trabajo es toda actividad ejecutada libremente por un individuo en uso de sus potencialidades físicas y mentales para prestar sus servicios material o intelectual a un tercero natural o jurídico llamado empleador, en forma permanente o transitoria. El vínculo bipersonal relación –empleador y servidor- estará regida por un contrato de trabajo.

Es esencial definir que la prestación del trabajo por parte del empleado sea nombrado o contratado, se debe hacer siempre bajo la dependencia y exigencias del empleador.

De igual modo debemos añadir que el contrato laboral debe poseer tres elementos:

- Trabajador, quien otorga de manera personal el servicio.
- Empleador, receptor del servicio y remunera por este.
- Remuneración, pago al trabajador por dar su servicio personalmente.

Los tres componentes son necesarios para establecer un vínculo laboral. Demos expresar de igual modo, que el contrato de trabajo tiene, además, otros elementos adicionales que, si bien no son importantes para su definición, posibilitan ser identificados como contrato típico o común, estas son:

- Que el trabajo sea realizado en un centro de laboral definido, proporcionado o fijado por el empleador
- Que se otorgue el servicio en horario establecido legalmente o habitual del respectivo centro laboral;
- Que se trabaje de forma única para un solo empleador; y
- Que el contrato laboral se haya realizado de forma indeterminada.

En educación, especialmente sobre el tema de análisis, contratos eventuales, se tiene hasta cuatro (4) tipos de contratos:

Área de la administración en una entidad como las UGELs se utiliza los ***Contratos por servicios administrativos (CAS)***, que conceptualmente es una forma de contrato de la Administración Pública, privativa del Estado, que relaciona a un organismo público con un individuo natural que otorga servicios de forma no autónoma. Es un contrato de trabajo peculiar establecido únicamente en el sector público y se realiza entre un individuo natural y el Estado. No está bajo el sistema de la carrera pública (D. L. N.º276,1984) ni del reglamento de la actividad privada (Decreto Legislativo N.º. 728, 1997), sino que se conduce únicamente por el D. L.

N.º1057, su reglamento y su modificatoria DL. 1367 y la Ley N.º29849. Esta forma de contrato entró en validez el día 29 de junio de 2008.

sin embargo, el Tribunal Constitucional mediante Resolución N° 1 del Expediente N° 00002-2010-PI-TC, el mismo que fuera publicado el 20 septiembre 2010, declara infundada la demanda de inconstitucionalidad, debiendo interpretarse el artículo 1, conforme se ha expuesto en el fundamento 47 de la citada sentencia: "47. De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional"; convirtiéndolo de esta forma en un Régimen laboral más, (al igual nivel del Régimen laboral del D.L. 276 y Régimen Laboral del D.L. 728). Este Decreto Legislativo 1057 que cuenta con su Reglamento según el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, fue modificado por el DECRETO SUPREMO N° 065-2011-PCM que añadió algunos derechos y bonificaciones al servidor público, así como sucesivamente en el mismo Decreto Legislativo (DU N° 057-2009 del 07 de mayo 2009, Ley 29849 del 06 de abril 2012, Ley 30114 del 02 de diciembre 2013, Ley 30372 del 06 de diciembre 2015, Ley 30464 del 17 de junio 2016, Ley 30504 del 01 de octubre 2016, Ley 30518 del 02 de diciembre 2016, Ley 30693 del 07 de diciembre 2017, Ley 30833 del 28 de julio 2018, Ley 30879 del 06 de diciembre 2018, DS 012-2019-EF del 20 de Enero 2019, DU N° 014-2019 del 22 de noviembre 2019).

A través del nombramiento eventual por parte del estado, y por medio del contrato CAP – Cuadro de Asignación de Personal eventual (D.L.276) se tiene el ***Contrato de Servicio Docente Ley N° 30328***, que permite la contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y técnico productiva, debiendo de emitirse todos los años Decretos Supremos para regular su procedimiento, requisitos y condiciones, como el Decreto Supremo N° 017-2019-MINEDU, que establece el modelo de contrato.

El Contrato de Servicios Personales, Ley N° 24041, por lo que se contrata personal administrativo a las instituciones educativas, que tiene que ser renovado también cada año, regulado por los artículos 4 y 5 del Decreto Supremo N° 015-2002-ED Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa en la que señala que las mismas se encargan de la administración de los recursos humanos a su cargo, por lo que la máxima autoridad administrativa es la responsable para autorizar la renovación de los contratos del personal que presta servicios en las instituciones educativas públicas.

Contratación de personal con recibos por honorarios con su Registro Único del Contribuyente – RUC (Artículo 1764 del Código Civil) el mismo que no cuenta con ningún beneficio laboral, por ser un locador de servicio que hace un trabajo supuestamente independiente.

Con la Resolución de Secretaría General N°055-2018-MINEDU se aprueba la norma para la contratación administrativa de servicios del personal de las actuaciones y labor pedagógica y se amplía con la R.S.G 079-2018-MINEDU.

2.3.8. Clases de contratos laborales y sus beneficios

Se puede encontrar una variedad de formas de clasificar los contratos en el sector público y privado. De forma general podemos decir qué las formas de contratos laborales existentes en el País, según la doctrina peruana expuesta en esta oportunidad por Víctor Carrillo González, Docente universitario de los cursos de Legislación Laboral y Legislación Comercial, de la universidad peruana Ricardo Palma entre otros, tenemos los siguientes basados en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, promulgado el 27 de marzo 1997, correspondiente al registro del TUO del Decreto Legislativo 728 y a su Reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Es preciso aclarar que el Decreto Legislativo 728 es una Ley de Fomento del Empleo, publicada el 12 de noviembre de 1991, la misma que señala textualmente en su “Artículo 5.- El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”, se debe tener en consideración que la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N°855, publicada el 04 octubre 1996, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral, asimismo toda esta normatividad se ha regulado mediante el TEXTO UNICO ORDENADO de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-93-TR, publicado el 24-04-93, TEXTO UNICO ORDENADO de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 05-95-TR, publicado el 18-08-1995, TEXTO UNICO ORDENADO de la Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-97-TR, publicado el 27-03-97 y

TEXTO UNICO ORDENADO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27-03-97 .

visualizar en forma comparativa con “Los contratos en el sector público y violación de los derechos laborales de los servidores eventuales en educación”.

Por consiguiente, su ámbito de aplicación, hasta el día de hoy vigente, es el Sector Privado; sin embargo, el DL 728 ha sido incorporado al sector público en algunas entidades del Estado, que no es el caso del Ministerio de Educación. La siguiente exposición en esta tesis de los contratos contenidos en el DL 728 tiene como fin.

Contrato indefinido. Sin fecha de término, su única causa de despido es una infracción grave. El empleado cuenta con todos los beneficios laborales: CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.

Contrato a plazo fijo o determinado. El trabajador y su empleador establecieron que la relación laboral sea por un tiempo establecido. El tiempo en esta modalidad de acuerdo no puede ser mayor de 5 años; si pasa este tiempo, sería indefinido. **Se subdivide en:**

- a) **Temporal.** Se da al iniciar una labor por requerimiento de mercado. Durante una campaña se necesita más trabajadores para lograr los objetivos.
- b) **Ocasional.** Están para atender requerimientos imprevistos: suplir, reemplazar por vacaciones, descanso pre o post natal, otras emergencias.
- c) **Accidental:** Son para acciones constantes pero alternas que se dan en determinado tiempo.

- d) **Parcial:** Denominado como part-time. La jornada laboral no más de 4 horas al día. Él trabajador no tiene beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta del descanso vacacional ni la indemnización por despido arbitrario; pero sí de gratificaciones legales y derecho al descanso semanal obligatorio y feriados, horas extras, seguro social, seguro de vida, pensiones, asignación familiar, utilidades y sindicalización.

Según el régimen de vínculos laborales, toda persona que labore en vínculo de subordinación –sujeta a fiscalización, que reciba órdenes, que tenga un jefe y que ocupe un puesto en una parte de la organización, debe poseer necesariamente un vínculo de trabajo.

Otras formas de ver los tipos de contrato son:

- a) Contrato colectivo de trabajo, cuya denominación técnica- jurídica en la jurisprudencia del Perú es convención colectiva de trabajo.

Es el acuerdo escrito realizado entre los representantes de los trabajadores y quienes representan al empleador, respecto a la remuneración y situación general laboral y rendimiento a las que se acogen los trabajos y pagos individuales con fuerza vinculante o de la ley entre las partes luego de su aprobación por la autoridad laboral idónea.

Es de periodicidad anual, comienza al presentar ante el empleador el documento de demandas. Se puede resolver en trato directo, en conciliación o mediante lado arbitral.

La totalidad del trámite, al inicio de la presentación del documento de demandas hasta su finalización en la convención colectiva se denomina, negociación colectiva.

b) Contrato individual de trabajo.

Es “El servicio continuado del empleado en beneficio y supeditado al empleador, quien se compromete a darle un pago en el importe y periodo fijado en el acuerdo.

Se celebra directamente entre el empleador y el trabajador. Puede ser verbal o escrito y de cualquiera de las formas dispuestas por la legislación.

c) Contratos de Trabajo sujeto a modalidad.

Nuestra legislación laboral conserva como norma general la celebración de los acuerdos laborales por tiempo indefinido. Aunque, posibilita concertar acuerdos a plazo fijo, los cuales menciona sujetos a modalidad. Estos acuerdos se pueden celebrar cuando así lo soliciten las exigencias del mercado o más productividad de la empresa, o cuando lo requiera la naturaleza temporal o accidental de la prestación que se va entregar o de la labor que se va a realizar, exceptuando los acuerdos laborales intermitentes o de temporada que por su carácter pueden ser permanentes.

Se celebran por las empresas o instituciones privadas, así como empresas e instituciones Públicas.

d) Contrato laboral inexistente

Las empresas elijen prescindir este paso para eludir poseer menos número de documentos que los relacionen a los empleados ante algún pedido o demanda laboral, varias poseen un acuerdo, pero no realizan la entrega al empleado su

correspondiente duplicado, además, en muchos casos se les hace firmar en blanco o con espacios vacío para poder llenar luego a veneficio del empleador, con el propósito de que el empleado posea menos posibilidades de proteger sus derechos (D.S. N°. 001 - 2017, MINEDU).

2.3.9. Desnaturalización de los Contratos (D.S 003 – 97 - TR)

Luego de precisar y desarrollar lo que es el despido, es necesario explicar ahora a la desnaturalización de los acuerdos dispuestos en el artículo 77° de la mencionada ley.

“CAPITULO VII DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS”

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

d) Cuando el trabajador evidencie la existencia de simulación o fraude al reglamento instaurado en la actual norma.

La expresión “contratación temporal” posee al menos dos conceptos, los que se tiene que distinguir, para prevenir errores en su interpretación.

El Decreto Legislativo N° 276, en su artículo 15°, permite a las instituciones públicas a efectuar contratos de carácter permanente (regulado por el D.S. N° 003-97-TR) los que no pueden ser renovados por más de 3 años, luego, el empleado poseerá la probabilidad de entrar a la Carrera Administrativa antes debe ser evaluado favorablemente y si hubiera plaza vacante; indicando, luego también indica que esta oportunidad de incorporación a la Carrera Administrativa no se adjudica a las prestaciones de condición temporal.

La desnaturalización es una práctica por la que se modifican las peculiaridades o requisitos de la naturaleza de un contrato, porque a través del tiempo va perdiendo la formalidad por diversas razones y el cumplimiento que debería tener un contrato.

Causas de la desnaturalización

- a). Si el empleado sigue trabajando pasada de la fecha de vencimiento del plazo concertado, o luego del aplazamiento acordado, si estas sobrepasan del límite máximo aceptado.
- b). Al tratarse de un acuerdo para una labor específica o de servicio definido, si el empleado sigue otorgando servicios efectivos, después de terminar la labor tema de contrato, sin haber operado renovación.
- c). Si el titular del puesto reemplazado, no se reintegra al vencer el término legal o convencional y el empleado contratado continuare trabajando.
- d). Cuando el empleado evidencie que existe simulación o fraude a los principios fijados en la ley.

2.3.10 Estadística de CAS en Educación

Recogiendo información estadística del Ministerio de Educación al año 2016, se tiene los siguientes datos que de las 57, 513 plazas de empleado administrativo vigente, 39, 191 son plazas incluidas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y 18,322 pertenecen a metas físicas para contratar a personal administrativo bajo el régimen CAS, según el modelo de jornada educativa completa (JEC)(MINEDU, 2016).

Régimen Laboral Decreto Legislativo N.º1057- CAS

A partir del año 2015, con la ejecución del modelo de servicio educativo "Jornada Escolar Completa" (JEC), se concedió medios para contratar a 8,288 empleados bajo la modalidad CAS para que trabajen en 1,000 instituciones educativas JEC a nivel nacional, como personal administrativo.

Al 2017, se ampliaron a 18,322 metas físicas para contratar a empleados administrativos bajo el régimen CAS para ocuparse de un total de 2004 instituciones Educativas JEC en el país (Minedu, 2016).

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Tomando en cuenta lo planteado por Mario Bunge la investigación es de 3 tipos: Investigación pura, Tecnológica y aplicada. En nuestro caso, la investigación es de tipo aplicada al campo del derecho y bivariado, por que utilizamos solo dos variables ambas referidas a los derechos laborales de los trabajadores.

3.2. Métodos

El proceso de indagación práctica sobre nuestro tema implica utilizar entre otros los siguientes métodos:

3.2.1. Método científico

El esquema general de nuestra investigación sigue los pasos considerados en la investigación científica de las ciencias duras y sociales

3.2.2. Método dialéctico

Porque en el momento de la sustentación demostrativa de sus hipótesis y la sustentación oral ante el jurado se utilizará la explicación de la tesis, la antítesis y síntesis si es pertinente.

3.2.3. Método socio jurídico

El maestro Rafael Sánchez Vázquez, nos dice que el método jurídico nos sirve para aclarar y precisar que es lo que se quiere en cuanto al problema gnoseológico del derecho; además considera que el método jurídico no debe sujetarse a un aspecto único de su objeto de estudio que es el derecho, sino que la metodología jurídica debe ser vista como un todo integral; es decir, considera que deben tomarse en cuenta otros elementos, no únicamente el derecho en sí, tales como: gramatical, filosófico, lógico, histórico, sociológico, económico y político.

3.2.4. Método hermenéutico

Este se concebirse como el arte de comprensión de actos y manifestaciones humanas a partir de descifrar el contexto lingüístico y los cánones psicológicos de quien lo produce. Es el procedimiento para abordar la realidad humana, que es por esencia de comprensión e interpretación. En ciencia jurídica es válido cuando el centro de estudio está constituido por normas. Nos posibilita entender los significados del objeto que se estudia a partir de una triple perspectiva: 1) La del fenómeno en sí mismo; 2) La de su engarce sistémico-estructural con una totalidad mayor y, 3) La interconexión con el contexto histórico social jurídico en el que se desenvuelve.

3.2. Diseño de investigación

Utilizando uno de los modelos de diseño de Roberto Hernández Sampieri en su obra Metodología de la Investigación Científica hemos seleccionado el diseño correlacional descriptivo de dos variables. Cuyo modelo y simbolización se representa líneas abajo sus símbolos significan lo siguiente:

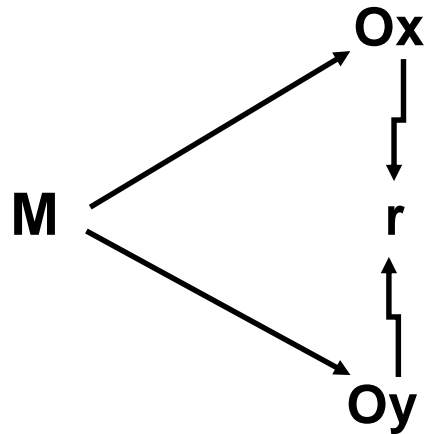
M = Muestra de estudio.

O = Observaciones o pruebas, o cuestionarios.

X = Variable, en nuestro caso: Tipos de contrato laboral

Y = La otra variable: Derechos laborales de los trabajadores eventuales

r = Correlación entre variables.



3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población es de tipo finita y estará conformada por docentes y administrativos de la educación, procedentes de: la sede de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 de San Juan de Miraflores con 147 servidores contratados, el Centro Educativo N° 7067 Toribio Seminario del ámbito de la UGEL 01 con 10 contratados, I.E. CAR Divino Jesús del distrito de San Miguel de la UGEL 03 con 35 contratados (CAR: Centro de atención Residencial) sumando un total de 192 servidores con contrato eventual.

3.3.2. Muestra

La muestra seleccionada es de tipo probabilística, subtipo estratificado; para nuestra investigación necesitamos un estimado de 60 encuestados, con la aclaración que los docentes y administrativos en estos establecimientos seleccionados hay pocos contratados eventuales. Tratándose de varias sedes, la muestra que obtendremos es de tipo estratificada y se obtendrá mediante el procedimiento siguiente:

$$TM = \frac{n}{N} \qquad TM = \frac{60}{192} = 0.3125$$

. Tabla 1

Total de la población.

N° ORD.	ESTRATO	POBLACIÓN	TASA MUESTRAL	MUESTRA
1	Unidad de Gestión Educativa N° 01	147	0.3125	46
2	Institución Educativa N° 7067 Toribio Seminario – UGEL.01	10	0.3125	3
3	I.E. Divino Jesús – del Distrito de San Miguel	35	0.3125	11
TOTAL		192		60

Nota. Elaboración para el estudio

En consecuencia, la muestra comprende:

$$n = (60 \text{ servidores de educación contratados})$$

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Tomando como base la obra Técnicas de Investigación Social de Ezequiel Ander Egg(11), utilizamos:

La observación, la encuesta y la entrevista. La primera nos permitió observar el desempeño de los servidores docentes y administrativos de la educación contratada y el desempeño laboral en la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, I.E. 7067 Toribio Seminario del distrito de San Juan de Miraflores de la UGEL01 y de la I.E. CAR Divino Jesús del distrito de San Miguel de la UGEL 03.. La encuesta se utilizó para la captación de datos proporcionado por los servidores con contrato eventual y la entrevista para contactar con los encuestados y las autoridades de las instituciones donde se aplicará el cuestionario.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para nuestro estudio utilizamos el cuestionario que está conformado por 20 preguntas de respuesta múltiple que se aplicará en las sedes mencionadas en el numeral 3.3.1 anterior.

3.4.3. Procedimiento de recolección de datos

Para recoger los datos se seguirán los pasos siguientes:

- 1) Lograr la aprobación del proyecto para la investigación
- 2) Coordinación entre las instituciones Educativas para lograr la autorización correspondiente para realizar la recogida de datos
- 3) Planear el trabajo de campo, entre la investigadora y el área pertinente educación .

- 4) Habiendo obtenido la información: verificarla, codificarla y confeccionar una matriz en Excel.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de la información recogida en el cuestionario, se aplicó las técnicas estadísticas tales como: Pruebas paramétricas y pruebas no paramétricas que nos permitió describir con mayor precisión los datos ordenados en gráficos trabajadas con el paquete estadístico del SPSS 22, esto nos facilitó presentar la información didácticamente en forma ordenada y sistematizada en su análisis e interpretación. Con el software SPSS se calculó la media, desviación típica y la contrastación de las hipótesis que veremos a continuación

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

En esta parte de la investigación se muestra los resultados de la investigación mediante un cuestionario, y el análisis de los resultados con el propósito de medir y aportar evidencia en favor de las hipótesis, El estudio apunta a poder contrastar las variables “X: Tipos de contrato laboral” y “Y: Derechos laborales de los trabajadores eventuales”, esto con la finalidad de determinar si se evidencia la vulneración de los derechos en forma ilegal y contraria a las leyes laborales aplicadas al personal docente y administrativo según su tipo de contrato eventual.

Tablas 2

Número de servidores de la institución donde labora

Institución Educativa	Alternativas			TOTAL
	UGEL 01	I.E. 7067	I.E. Divino Jesús	
UGEL 01	147			147
I.E. 7067		10		10
I.E. Divino Jesús			35	35
TOTAL	147	10	35	192

Nota. población de servidores de instituciones públicas

En la presenta tabla 2 se muestra número de servidores con contrato eventual en las entidades como es, UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 46 docentes y administrativos, I.E. 7067, 3 servidores y del Divino Jesús 11 docentes y administrativos haciendo una muestra total de 60 servidores de educación

Tabla 3

Número de servidores con contrato eventual en la entidad

Institución Educativa	Alternativas			TOTAL
	a	b	c	
UGEL 01	46			46
I.E. 7067		3		3
I.E. Divino Jesús			11	11
TOTAL	46	3	11	60

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la presenta tabla 3 se muestra número de servidores con contrato eventual en las entidades como es, UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 46 docentes y administrativos, I.E. 7067, 3 servidores y del Divino Jesús 11 docentes y administrativos haciendo una muestra total de 60 servidores de educación.

Tabla 4*Cargo que ocupa como contratado eventual*

Cargos que ocupan	I.E			TOTAL
	UGEL	7067	Divino Jesús	
Abogado	10			10
Docente	3	1		4
Psicólogo			4	4
Auxiliar de educación		1	2	3
Nutricionista			2	2
Oficinistas	20			20
Técnico de computo	4	1		5
Técnico de evaluación			2	2
RR.HH	7			7
Servicio			1	1
Contralores	2			2
	46	3	11	60

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas

En la tabla 4 se muestra según el cargo que ocupa como contratado eventual tales como: Abogado 10 , Docente 4, Psicólogo 4, Auxiliar de educación 3. Nutricionista 2, Oficinistas 20, Técnico de cómputo 5, Técnico de evaluación 2, RR.HH 7, Servicio 2 , Contralores 2 haciendo un total de 60 servidores .sin infección del sitio operatorio

Tabla 5*Estudios que ostenta para desempeñarse en el cargo actual.*

Estudios que ostentan en el cargo que ocupan	I.E			TOTAL
	UGEL	7067	Divino Jesús	
Título universitario	22	1	6	29
Título superior técnico	14	1	2	17
Estudios superiores no concluidos	7	1	2	10
Otros estudios	3	0	1	4
Totales	46	3	11	60

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas

La Tabla 5 muestra la distribución según estudios que ostenta para desempeñarse en el cargo actual donde la mayoría de los servidores cuentan con título profesional universitario siendo 29 servidores, seguido de título superior técnico con 17 seguidores y con estudios superiores no concluidos son 10 seguidores por último con otros estudios 4 seguidores

Tabla 6*Tipo de contrato en la institución donde trabaja actualmente.*

Tipo de contrato	I.E			TOTAL
	UGEL	7067	Divino Jesús	
CAS	39	1	3	43
RUC	3	0	8	11
SIN CONTRATO	0	0	0	0
OTRO	4	2	0	6
totales	46	3	11	60

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

La Tabla 6 muestra la distribución según tipo de contrato en la institución donde trabaja actualmente el contrato CAS pertenecientes a 43 servidores, con RUC 11 servidores y con otro tipo solo 6 servidores , como se aprecia en la presente tabla.

Tabla 7

Tiempo que labora contratado en la institución actual.

Tiempo que labora contratado	UGEL	7067	Divino Jesús	Total
De 1 a 3 meses	1	0	1	2
De 4 a 6 meses	3	0	2	5
De 6 a 1 año	16	0	4	20
De 1 año a más	26	3	4	33
Totales	46	3	11	60

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

La Tabla 7 muestra la distribución según tiempo que laboran contratado en la institución donde trabaja actualmente con de 1 año a más con 33 servidores, de 6 a 1 año con 20 servidores, de 4 a 6 meses con 5 servidores, de 1 a 3 meses con 2 servidores, como podemos apreciar en la tabla adjunta.

Tabla 8 *Numero de contratados por CAS, Hombres*

Institución Educativa	Frecuencia	Porcentaje
Divino Jesús	30	50,0
UGEL 01	29	48,3
I.E. 7067	1	1,7
Total	60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

La Tabla 8, muestra la distribución según el número de contratados por CAS, Hombres Con referencia al sexo, en la tabla 07 anterior, observamos que el 50% de contratados eventuales corresponde a hombres en las instituciones educativas de la UGEL 01 y 7067

Tabla 9

Número de contratos por CAS, mujeres.

Contratados	frecuencia	Total
UGEL 01	8	8
I.E 7067	1	1
I.E Divino Jesús	5	5
Total	14	14

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 9 se muestra la distribución de mujeres contratadas por CAS entre docentes y administrativas en las Instituciones Educativas UGEL 01, I.E 7067 y Divino Jesús haciendo un total de 14 servidoras.

Tabla 10

Porcentaje de servidores contratados por RUC

Contratados	UGEL 01	I.E.7067	CAR Divino Jesús	Total
Porcentajes	27% (3)	-	73% (8)	100%

Nota Porcentaje de servidores contratados por RUC

En la tabla 10 se muestra la distribución de al número y porcentaje de contratados por RUC tenemos en la UGEL 01 solo 3 trabajadores o 27% y en la I.E. CAR Divino Jesús, 6 servidores o 73%. Estos datos para nuestra investigación solo son complementarios

Tabla 11

Personal contratado que percibe refrigerio y movilidad

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	NO	5	8,3
UGEL 01	SI	46	76,7
I.E. 7067	NO	3	5,0
I.E. DIVINO JESÚS	NO	6	10,0
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 11 se muestra la distribución del Personal contratado que percibe refrigerio y movilidad de los servidores docentes y administrativos con un 76 % en la UGEL 01 que se les reconocen refrigerio y movilidad, mientras que el 23.3 % señalan que no percibir este beneficio .

Tabla 12

Personal que percibe CTS en la entidad donde labora

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	4	6,7
UGEL 01	NO	42	70,0
I . E 7067	SI	1	1,7
I . E 7067	NO	2	3,3
I . E DIVINO JESÚS	NO	11	18,3
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 12 se muestra la distribución del personal que percibe CTS en la entidad donde labora y solo el 6,7 % de la UGEL 01 reciben CTS y el 1,7 % de la I.E 7067 reciben CTS y el 91 % de servidores no perciben este beneficio

Figura 1

Personal que percibe CTS en la entidad donde labora

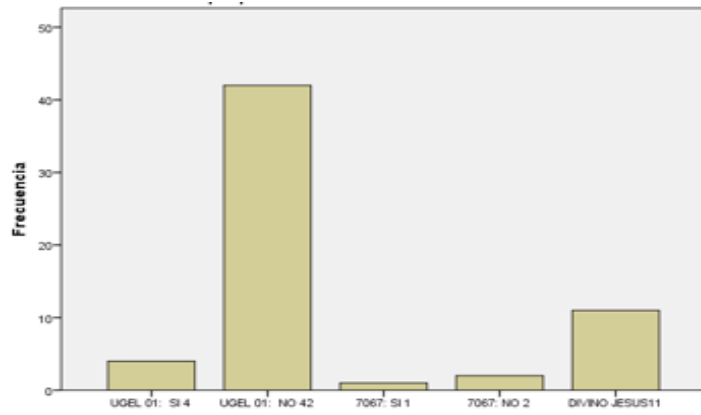


Tabla 13

Percibe aguinaldo y gratificaciones como contratado eventual

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	8	13,3
UGEL 01	NO	38	63,3
I.E 7067	SI	1	1,7
I.E 7067	NO	2	3,3
I.E DIVINO JESÚS	SI	2	3,3
I.E DIVINO JESÚS	NO	9	15,0
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 13 se muestra la distribución del personal docente y administrativos que percibe aguinaldo y gratificaciones como contratado eventual, el 81 del total

respondieron que no perciben ese beneficio mientras que el 19 % afirma que sí perciben aguinaldo y gratificación.

Tabla 14

Goza de vacaciones anualmente como contratado

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	35	58,3
UGEL 01	NO	11	18,3
I.E 7067	SI	2	3,3
I.E 7067	NO	1	1,7
I. E DIVINO JESÚS	SI	1	1,7
I.E DIVINO JESÚS	NO	10	16,7
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 14 se muestra la distribución del personal docente y administrativos que Goza de vacaciones anualmente como contratado con el 58.3 % corresponden a servidores de la UGEL 01 y con 3.3 corresponden a la I.E 7067. Sin embargo, el 37 % afirma que no gozan de vacaciones anualmente como contratados.

Tabla 15

Goza del derecho a seguridad social como trabajador contratado.

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	43	71,7
UGEL 01	NO	3	5,0
I.E 7067	SI	1	1,7
I.E 7067	NO	2	3,3
I.E DIVINO JESUS	SI	3	5,0
I.E DIVINO JESÚS	NO	8	13,3
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 15 se muestra la distribución del personal docente y administrativos se puede apreciar que el 71.7 % corresponde a la UGEL 01 seguidamente la Institución Educativa Divino Jesús con 5.0 % y con la 1.7 % corresponden a la I.E 7067, gozan del derecho a seguridad social como trabajador contratado. Sin embargo, el 21.6 % no gozan de este derecho.

Tabla 16

Puede afiliar a sus hijos menores al Seguro Social

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	41	68,3
UGEL 01	NO	5	8,3
I.E 7067	SI	3	5,0
I.E DIVINO JESÚS	SI	2	3,3
I.E DIVINO JESÚS	NO	9	15,0
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 16 se muestra la distribución del personal docente y administrativos que Puede afiliar a sus hijos menores al Seguro Social con el 68.3% corresponden a la UGEL 01 seguidamente el 5. 0 % de la I.E 7067 y solo con 3.3 % a la I.E Divino Jesús. Sin embargo, el 23.3 % de los hijos de los servidores no pudieron afiliarse al seguro social .

Tabla 17

Goza de bonificación por familia: esposa e hijos menores como contratado

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	25	41,7
UGEL 01	NO	21	35,0
I.E 7067	SI	1	1,7
I.E 7067	NO	2	3,3
I.E DIVINO JESÚS	NO	11	18,3
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 17 se muestra la distribución del personal docente y administrativos que Goza de bonificación por familia: esposa e hijos menores , el 43 % señalan que, si reciben tal beneficio, pero la mayoría aseveran que no reciben tal derecho representando el 57% de docentes y administrativos en las 3 instituciones educativas.

Figura 2

Goza de bonificación por familia: esposa e hijos menores como contratado

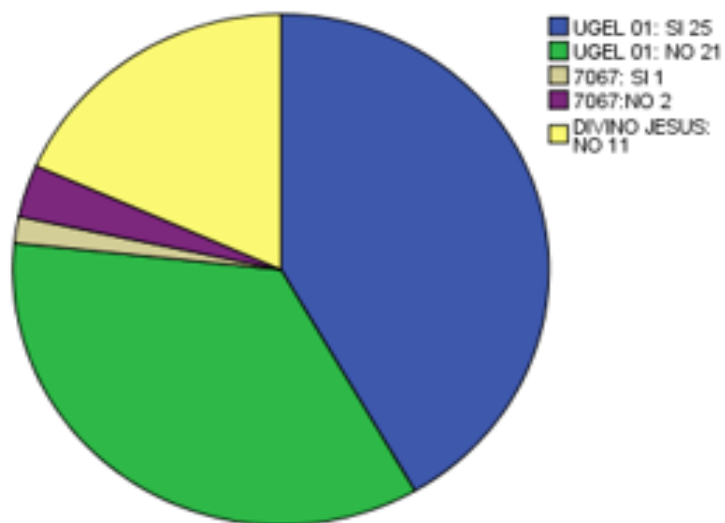


Tabla 18

El personal contratado que se retira con tiempo de servicio recibe pensión.

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	18	30,0
UGEL 01	NO	28	46,7
I.E 7067	SI	1	1,7
I. E7067	NO	2	3,3
I.E DIVINO JESUS	SI	10	16,7
I.E DIVINO JESÚS	NO	1	1,7
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 18 se muestra la distribución del personal docente y administrativos del personal contratado que se retira con tiempo de servicio que solo el 47.14 % recibe pensión. El 52,86% no gozan de este beneficio

Tabla 19

Recibe bonificación por sepelio y luto en caso de fallecimiento, de su esposa(o) o hijo

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	5	8,3
UGEL 01	NO	41	68,3
I.E 7067	SI	1	1,7
I. E 7067	NO	2	3,3
I.E DIVINO JESÚS	NO	11	18,3
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 19 se muestra la distribución del personal docente y administrativos que Recibió bonificación por sepelio y luto en caso de fallecimiento, de su esposa(o) o

hijo que la UGEL 01 alcanzo solo el 8.3 % que recibió bonificación y el 1.7 % correspondiente a la I.E 7067 que también recibió bonificación. Sin embargo, el 89.6 % no recibieron la bonificación.

Figura 3

Bonificación

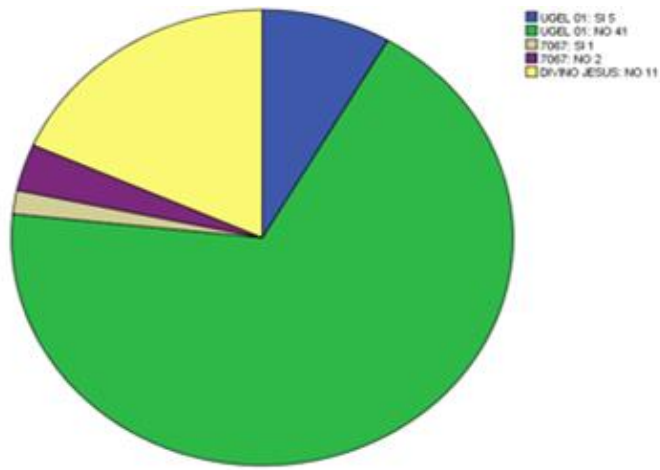


Tabla 20

El personal contratado que se retira con tiempo de servicio recibe pensión.

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	18	30,0
UGEL 01	NO	28	46,7
I.E 7067	SI	1	1,7
I.E 7067	NO	2	3,3
I.E DIVINO JESÚS	SI	10	16,7
I.E DIVINO JESÚS	NO	1	1,7
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas.

En la tabla 20 se muestra la distribución del personal docente y administrativos del personal contratado que se retira con tiempo de servicio recibe pensión. El 30,0 % corresponde a UGEL 01 seguidamente con 16,7% a la I.E Divino Jesús y con 1.7 % corresponde a la I.E 7067 .Sin embargo el 51.7 % no recibió pensión al retirarse de su tiempo de servicio.

Figura 4

Instituciones que tuvieron funcionarios y servidores por causa de reclamos

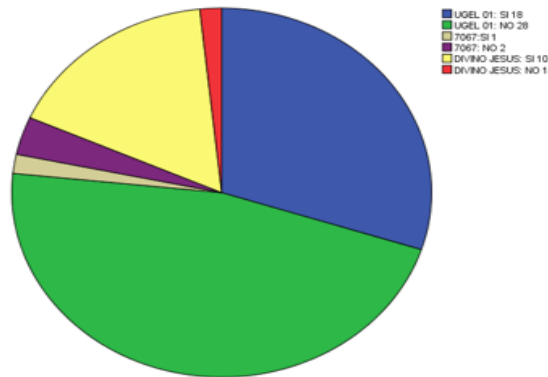


Tabla 21

Daño económico a su persona por disminución a sus derechos laborales

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	18	30,0
UGEL 01	NO	28	46,7
I.E 7067	SI	1	1,7
I.E 7067	NO	2	3,3
I.E DIVINO JESÚS	SI	10	16,7
I.E DIVINO JESÚS	NO	1	1,7
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas

En la tabla 21 se muestra la distribución del personal docente y administrativos del Daño económico a su persona por disminución a sus derechos laborales. El 30,0 % corresponde a UGEL 01 seguidamente con 16,7% a la I.E Divino Jesús y con 1.7 % corresponde a la I.E 7067. Sin embargo, el 51.7 % no recibió pensión al retirarse de su tiempo de servicio

Tabla 22

Se siente frustrado al no reconocimiento de sus derechos laborales como contratado eventual

Institución Educativa		Frecuencia	Porcentaje
UGEL 01	SI	23	38,3
UGEL 01	NO	23	38,3
I.E 7067	SI	1	1,7
I.E 7067	NO	2	3,3
I.E Divino Jesús	SI	10	16,7
I.E Divino Jesús	NO	1	1,7
Total		60	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas

En la tabla 22 se muestra la distribución del personal docente y administrativos del % de administrativos que se siente frustrado al no reconocimiento de sus derechos laborales como contratado eventual. correspondientes a la UGEL 01 con 38.3 %.la I.E Divino Jesús y con 16.6 %, el 1.7 % corresponde a la I.E 7067. Sin embargo, el 56.7 % no reconocimiento de sus derechos laborales como contratado eventual

Tabla 23

Tipo de contrato en la institución donde trabaja actualmente

Tipo de contrato	UGEL	I.E 7067	Divino Jesús	TOTAL
CAS	39	1	3	43
RUC	3	0	8	11
SIN CONTRATO	0	0	0	0
OTRO	4	2	0	6
totales	46	3	11	60

Nota. Cuestionario aplicado a servidores de instituciones públicas

4.2. Contrastación de hipótesis y discusión de los resultados

Contrastación de hipótesis

Las hipótesis establecidas en la investigación son:

Hipótesis general:

H1. Existen diferentes contratos eventuales de los servidores públicos y privados en el sector educación vulneran los derechos laborales de docentes y administrativos y originan problemas sociales en los diferentes niveles educativos.

Ho No existen diferentes contratos eventuales de los servidores públicos y privados en el sector educación vulneran los derechos laborales de docentes y administrativos y originan problemas sociales en los diferentes niveles educativos.

Decisión :

Dado que los tipos de contratos que se utilizan con mayor frecuencia en el servicio educativo en los niveles Básica Regular y no escolarizados en las instituciones de educación como la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, I.E. 7067 Toribio Seminario del distrito de San Juan de Miraflores de la UGEL01 y de la I.E. CAR Divino Jesús del distrito de San Miguel de la UGEL 03, son el Contrato Administrativo de Servicio - CAS (D.L.1057

Conclusión:

Dada las modificaciones en general que ha ido disminuyendo violaciones de leyes y derechos laborales) y la contratación de personal con recibos por honorarios con su Registro Único del Contribuyente – RUC (Artículo 1764 del Código Civil

Hipótesis específica 1:

H1: Existe vulneración de los derechos laborales de los contratos eventuales de los servidores en educación, así como: cesantía, reconocimiento de tiempo de servicios, bonificaciones, estabilidad laboral.

Ho: No existe vulneración de los derechos laborales de los servidores en educación como: cesantía, reconocimiento de tiempo de servicios, bonificaciones, estabilidad laboral

Decisión :

Cabe indicar que con un 38.3 % de los familiares como esposa e hijos de los servidores no gozan del este beneficio de bonificación por familia. el personal contratado que se retira con tiempo de servicio el 52,86% no gozan de este beneficio de igual forma el 56.7 % no cuentan con reconocimiento de sus derechos laborales como contratado eventual. Por lo tanto, tampoco cuentan con una estabilidad laboral

Conclusión:

Para el presente estudio se puede concluir que si existen contratos que vulneran los derechos laborales de los servidores en educación

Hipótesis específica 2:

H1: Existen contratos eventuales que no benefician a los servidores públicos en educación tales como no gozar de vacaciones, no contar con seguro social , no cuentan con refrigerio y movilidad ocasionando problemas sociales, económicos y no contar con una atención de salud

Ho: No existen contratos eventuales que no benefician a los servidores públicos en educación tales como no gozar de vacaciones, no contar con seguro social , no cuentan con refrigerio y movilidad ocasionando problemas sociales, económicos y no contar con una atención de salud

Decisión :

Cabe indicar que en el presente estudio según resultados podemos afirmar que el 37 % no gozan de vacaciones anualmente. Así como el 21,6 % no goza de la seguridad social como trabajador contratado y en cuanto al beneficio de refrigerio y movilidad, el 23.3 % señalan que no cuentan con este beneficio

Conclusión:

Se concluye que existen contratos eventuales que no benefician a los servidores públicos en educación.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERA: En la página 84 se alude a los resultados de la tabla 05 en donde se verifica que el tipo de contrato eventual que más utilizan las instituciones educativas seleccionadas es CAS, o contrato por servicios educativos, como se afirma en la HE 1, con un total de 43 y le sigue el contrato por RUC con 11 servidores docentes y administrativos haciendo un total de 54. Esta aseveración se confirma con los resultados de la hipótesis en los numerales 1 y 2 del cuadro de Resumen de Contrastes de Hipótesis (Procesada con SPSS)

SEGUNDA: En concordancia con los datos de las tablas 10 al 18 y a los resultados de contrastación de las hipótesis afirmamos que en las instituciones de la UGEL 01, I.E. 7067 Toribio Seminario y I.E. CAR Divino Jesús, sí se vulneran los derechos de los docentes y administrativos

TERCERA: Por la declaración de los encuestados y en respeto a la Ley 29849 debemos afirmar que actualmente si se reconocen, parcialmente, algunos derechos laborales del personal contratado, pero afecta mucho a los contratados en las I.E. públicas y cuando intencionalmente solo se les contrata por 1, 2 o 3 meses.

CUARTA: Respecto al derecho de percibir Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), generalmente el personal contratado no percibe como se observa en la tabla 11, declarado por el 91% de servidores

QUINTA: En la prueba de hipótesis específica 2, con los datos de las tablas de la 10 a la 18, y el resultado del cuadro resumen de contrastación de hipótesis, de los numerales del 3 al 11, confirmamos la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significación de .05. en otras palabras, se aporta evidencia que, si se vulnera los derechos laborales de los docentes y administrativos de la UGEL 01, I.E. 7067 Toribio Seminario y I.E. CAR Divino Jesús.

SEXTA: Como en las hipótesis anteriores, los datos ofrecidos por los encuestados de las tablas 19 y 20 EVIDENCIAMOS que sí se origina daño económico y frustración social y familiar por la disminución a sus derechos laborales, el 48% y 56%, respectivamente así lo ratifican los encuestados.

SÉTIMA: Concluimos con afirmar que si existe vulneración de los derechos laborales quedando evidenciada las afirmaciones hipotéticas planteadas y categóricamente podemos decir que: logramos nuestros objetivos y resolvemos los problemas de la presente investigación.

5.2. Recomendaciones

Nuestra recomendación sería profundizar y ampliar el estudio a otras instituciones educativas para determinar, para profundizar, ampliar y asumir la defensa legal de no vulneración de los derechos laborales tanto de los trabajadores profesionales como de los no profesionales en el sector público especialmente.

Que, a través del presente trabajo se pueda buscar alternativas específicamente sobre los casos tratados y proponer formas de solución a algún caso, como en el cual se reconocen, parcialmente, algunos derechos laborales del personal contratado, pero afecta mucho a los contratados en las I.E. Pública y cuando intencionalmente solo se les contrata por 1, 2 o 3 meses.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Academia de la Magistratura. (2010). *Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal del trabajo* (Primera Ed.).
<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/47/doctrinayanalisis-ley-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social* (24° Ed.).
<https://epiprimero.files.wordpress.com/2012/01/ander-egg-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142), 45-61.
<https://doi.org/10.15517/rcs.v0i142.14301>
- Barreiro, M. (2015). *La contratación laboral temporal causal: Análisis y perspectivas* [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=96955>
- Beltrán Larco, L. P. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación del personal en el estado* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence
- Benítez Yambay, M. (2012). *Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay* [Tesis de Grado, Universidad de Alcalá]. <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/14421>

- Bunge, M. (2014). *La ciencia. Su método y su filosofía*.
http://www.der.unicen.edu.ar/uploads/ingreso/libre/diciembre/1.Que_es_la_ciencia_Bunge.pdf
- Constitución Política del Perú de 1979. (s. f.). Recuperado 30 de junio de 2021, de
https://www4.congreso.gob.pe/grupo_parlamentario/aprista/constitucion1979.htm
- Couture, E. (1958). *Fundamentos del derecho procesal civil* (Tercera Ed.).
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-42-Fundamentos-de-Derecho-Procesal-Civil.pdf>
- Decreto Legislativo 276. (1984, marzo 6). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*.
<https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>
- Decreto Legislativo N°. 728. (1997). *Ley de Fomento del Empleo*.
<https://n9.cl/fao2h>
- Decreto Legislativo N°. 1057. (2008). *Decreto Legislativo que regula el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios*. <https://n9.cl/unhyo>
- Decreto Supremo N°. 065. (2011). *Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*.
<https://n9.cl/ym7wk>
- D.S. N°. 001 - 2017, MINEDU. (s. f.). Norma que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones De Servicio Docente. *EDUCACIONENRED.PE*. Recuperado 1 de julio de 2021, de
<https://noticia.educacionenred.pe/2017/01/ds-001-2017-minedu-norma-que-regula-procedimiento-requisitos-condiciones-113779.html>

- Herzberg, F. (1954). La Teoría de la Motivación-Higiene. *Untref Virtual*, 1-25.
- Ley N°. 27444. (2001). *Ley del Procedimiento Administrativo General*.
<https://leyes.congreso.gob.pe/documentos/Leyes/27444.pdf>
- Ley N°. 29944. (2012). *Ley de Reforma Magisterial*.
<http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-d>
- Mariscal, F. (2013). *La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos* [Tesis de Grado, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://n9.cl/hia747>
- MINEDU. (2016). *Personal administrativo en las instituciones educativas*.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Constitución Política del Perú* (Decimo Primera Ed. Oficial). <https://n9.cl/8fr0u>
- OEA. (1994). *Convención de Belém do Pará*. <https://n9.cl/29t2c>
- Ríos Holguín, C. (2008). *Implicancias de la flexibilización laboral en el ordenamiento jurídico peruano: El conflicto entre inversión y protección del trabajador* [Tesis de grado, no publicada]. Universidad de Piura.
- Romero Quispe, J. (2009). *Los Contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1489>
- Sánchez, R. (2017). Hacia un nuevo paradigma de la justicia para transformar a las sociedades humanas en realidades menos asimétricas. *Revista de la*

Facultad de Derecho de México, 56(245), 277.

<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2006.245.61697>

Siegel, S., & Castellan, N. (1998). Estadística no Paramétrica, Aplicada a las Ciencias de la Conducta. *Rev. de la Facultad de Psicología*, 1, 195-197.

Ventura Robles, M. E. (2004). *Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales*. 40, 87-132