

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES
DEL COMPLEJO EDUCATIVO EXPERIMENTAL ANTONIO GUILLERMO
URRELO.**

POR

Bach. Santiago Llanos Córdor

Bach. Jorge Alberto Torres Pajares

Asesor: Mg. Gary Eduardo Cáceres Centurión

Cajamarca – Perú

Abril-2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES
DEL COMPLEJO EDUCATIVO EXPERIMENTAL ANTONIO GUILLERMO
URRELO.**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los
requerimientos para optar el Título Profesional de Abogado**

Bach. Santiago Llanos Córdor

Bach. Jorge Alberto Torres Pajares

Asesor: Mg. Gary Eduardo Cáceres Centurión

Cajamarca – Perú

Abril del 2021.

COPYRIGHT © 2021 DE

Santiago Llanos Córdor

Jorge Alberto Torres Pajares

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
DOCENTES DEL COMPLEJO EDUCATIVO EXPERIMENTAL
ANTONIO GUILLERMO URRELO.**

Presidente: Christian Fernando Tantalean Odar

Secretario: Manuel Edgardo Sánchez Zorrilla

Asesor: Gary Eduardo Cáceres Centurión

A:

La presente tesis este dedicado a dios, ya que gracias a él hemos logrado concluir nuestra carrera, a nuestros padres, porque ellos siempre estuvieron a nuestro lado orientándonos y dando su punto de vista, consejos para que seamos mejores personas, a nuestros docentes de la UPAGU por compartirnos sus conocimientos y guiarnos a culminar nuestra tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.1.1. Descripción de la realidad problemática	3
1.1.2. Definición del Problema	4
1.1.3. Objetivos	4
1.1.4. Justificación e Importancia	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	
2.1. Fundamentos teóricos de la investigación.	6
2.2. Antecedentes teóricos	14
2.3. Marco Histórico.....	14
2.4. La teoría de los Derechos Fundamentales.....	21
2.5. Marco conceptual.	28
2.6. Hipótesis.....	30
CAPÍTULO III.....	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Tipo de Investigación.....	33
3.2. Diseño de Investigación.....	33
3.3. Área de Investigación	33
3.4. Dimensión Temporal y Espacial.....	33
3.5. Unidad de Análisis, Población y Muestra	33
3.6. Métodos	34
3.7. Técnicas de Investigación	34
3.8. Instrumento	34
3.9. Limitaciones de la Investigación	34
CAPÍTULO IV.....	35
RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES DEL COMPLEJO EDUCATIVO EXPERIMENTAL ANTONIO GUILLERMO URRELO	
CONCLUSIONES.....	57

RECOMENDACIONES:	59
LISTA DE REFERENCIAS	60
ANEXOS:	62

RESUMEN

Los derechos del trabajador o derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.

La Carrera Administrativa es el 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 Pública.

El artículo 02 de la Constitución peruana, hace mención al derecho a la igualdad, es por ello que se invoca a dicha norma, para poder respaldar los derechos laborales que se pretenden desconocer a los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la universidad nacional de Cajamarca, ya que al establecerse el verdadero régimen al cual deberían estar adscritos, se tiene que hacer prevalecer su derecho a la igualdad, y así reciban los mismos derechos, obligaciones y beneficios que el mismo régimen les otorga y que a la misma vez recibían ya los trabajadores que estaban ya bajo este régimen.

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

Discriminación, esta de manera clara establecida la acción discriminatoria, que nos muestra el decreto de urgencia el decreto 016-2020, al generar trabajadores de segunda clase, ya que su cuerpo jurídico está siendo la diferenciación al momento de solicitar la reposición de una entidad pública, ya que menciona la diferenciación clara en que un trabajador por concurso público y uno que es de cargo de confianza, hecho que no puede llevar la negación de la reposición de algún trabajador, como así lo menciona el Instituto de Investigación Jurídica

La constitución política como fuente del derecho laboral y el bloque de constitucionalidad, El derecho del trabajo, como parte del ordenamiento jurídico, tiene a la Constitución como fuente de derecho suprema. Debido a que es obra del poder constituyente; además, establece las normas que no pueden ser contradichas ni desnaturalizadas.

La Constitución establece también el proceso de producción de las demás normas del sistema jurídico nacional. Al tener superioridad normativa sobre todas las leyes y reglamentos y las demás normas de los poderes constituidos, serán nulas las que contradigan el texto constitucional.

Esa nulidad puede ser declarada por cualquier tribunal del Poder Judicial, así como por el Tribunal Constitucional, ya que existe el deber de realizar un control difuso de la constitucionalidad de las leyes.

En materia laboral, y como parte de la constitucionalización del derecho laboral, la Constitución expresa: (i) La alta valoración de los intereses tutelados por el Derecho del Trabajo; (ii) su intangibilidad por las normas legislativas; (iii) la consideración de ciertos

derechos laborales como derechos fundamentales; y, finalmente, (iv) desde una perspectiva funcional, tales derechos constitucionalizados operan como límite a las tendencias desreguladoras.

Concretamente, la Constitución reconoce derechos laborales económicos sociales y culturales, Derechos civiles, Derecho al trabajo, estabilidad laboral, límite a la jornada máxima, entre otros.

ABSTRACT

The worker's rights or labor rights are a set of obligations that the employer must fulfill and that are regulated by a series of norms and laws of the Peruvian state. In Peru, the institutions in charge of ensuring the rights that correspond to the worker are the Ministry of Labor, the National Superintendency of Labor Inspection (SUNAFIL) and the Judicial Power through the labor courts and other chambers.

Administrative Career is the set of principles, norms and processes that regulate the entry, rights and duties that correspond to public servants who, with a stable character, provide services of a permanent nature in the Public Administration.

Article 02 of our Magna Carta makes mention of the right to equality, which is why this rule is invoked, in order to support the labor rights that are intended to ignore the teachers of the experimental educational complex Antonio Guillermo Urrelo attached to the faculty of the equation of the National University of Cajamarca, since when the true regime to which they should be attached is established, their right to equality must prevail, and thus they receive the same rights, obligations and benefits that the same regime grants them and that at the same time they were already receiving workers who were already under this regime.

The principle of equal treatment and non-discrimination refers to the rule of non-discrimination in labor matters, which is specifically established from the fundamental right to equality before the law. This principle ensures, with regard to labor rights, equal opportunities for access to employment and treatment during employment (Labor information bulletin, N ° 92, August 2019. The principles of labor law in national jurisprudence. 2019. p .2).

Discrimination, It is clearly established, the discriminatory action, which shows us the emergency decree the decree 016-2020, by generating second-class workers, since its legal body is being the differentiation at the time of requesting the repossession of an entity public, since it mentions the clear differentiation in which a worker by public competition and one who is in a position of trust, a fact that cannot lead to the denial of the replacement of a worker, as mentioned by the Legal Research Institute.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El tratadista Canessa Montejo nos explica que éstos derechos, son ese conjunto de derechos laborales recogidos en los tratados internacionales de derechos humanos y consagrados en los textos constitucionales, que resultan indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales y que aseguran la satisfacción de las necesidades básicas dentro del mundo del trabajo.

Los derechos del trabajador o derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.

“Artículo 1º.- Carrera Administrativa es el 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 Pública.

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos”.

Que el artículo en mención, precisa de forma clara y literal que uno de los fines primordiales de la normativa es la prevalencia de los derechos de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo.

“Artículo 40. El servidor contratado a que se refiere el artículo puede ser incorporado a la carrera administrativa mediante nombramiento, por el primer nivel del grupo ocupacional, para el cual concursó, en caso de existir la plaza vacante y de contar con evaluación favorable sobre su desempeño laboral, después del primer año de servicio ininterrumpido.

Vencido el plazo máximo de contratación, tres (3) años, la incorporación del servidor a la carrera administrativa constituye el derecho reconocido y la entidad gestiona la provisión y cobertura de la plaza correspondiente, al haber quedado demostrada su necesidad.

En estos casos, el periodo de servicios de contrato será considerado como tiempo de permanencia en el nivel para el primer ascenso en la carrera administrativa.

La diferencia de remuneraciones que pudiera resultar a favor del servidor, se abonará en forma complementaria al haber correspondiente”.

La norma en mención, no hace más que respaldar la solicitud de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, ya que, si aplicamos lo hechos a la norma, muchos de estos docentes deberían de estar nombrados legalmente y aunado a ello se les debería abonar la diferencia de su sueldo no remunerado, desde el periodo que viene laborando hasta la actualidad.

1.1.Planteamiento del Problema

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

Los docentes vienen prestando sus servicios en forma ininterrumpida por el periodo de 07 años y otros por 18 años consecutivos en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, adscrito a la facultad de educación de la universidad nacional de Cajamarca en condición de administrativos, pero no perciben los benéficos como tales, ni como docentes.

Los docentes del Complejo Educativo Antonio Guillermo Urrelo Adscrito a la facultad de Educación de la universidad nacional de Cajamarca, está concurriendo en una negligencia de una manera voluntaria, al no regularizar a que régimen pertenece.

En el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, se tiene en total 36 trabajadores, 24 de ellos son contratados, (23 contratados bajo la ley del profesorado) y (01 docente contratado bajo el decreto legislativo 276) de los cuales ninguno de ellos tiene nivel de escala, 08 nombrados (03 están nombrados como profesores) y (05 son nombrados como administrativos), de ello se tiene, solo un docente nombrado que ha ascendido hasta la quinta escala, donde claramente es notorio la vulneran el derecho a la igualdad.

Los docentes reclaman aumento de salario bajo la ley del profesorado, reclamo que la universidad nacional de Cajamarca no atiende, y al contrario le da como respuesta que los docentes pertenecen al régimen 276.

Los docentes reclaman aumento de salario bajo el régimen de decreto 276, y la universidad nacional de Cajamarca, da como respuesta a sus reclamos mencionándoles, que son trabajadores que se encuentran bajo el régimen de la ley del profesorado.

Estos problemas vienen sucediendo en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, desde aproximadamente el año 2001 en adelante, haciendo mención que el presidente de la república Alejandro Toledo dio un aumento a los docentes del magisterio, a los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo se les denegó dicho aumento, por no pertenecer a la ley del profesorado, ante todo suscitado hay una clara muestra de discriminación a los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo.

Es notorio el desinterés por parte del rector de la Universidad Nacional de Cajamarca, así como también por parte de la facultad de Educación, de darle una solución a esta problemática ante los reclamos de los docentes con respecto a sus derechos.

La remuneración de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, no se ejecuta ni como administrativo, ni como docente, ya que el mismo contrato no establece la modalidad por la que viene desarrollando sus labores los profesionales en mención, recibiendo así como remuneración de S/.1500 soles, monto que no describe el salario de ningunos de los dos regímenes anteriores.

1.1.2. Definición del Problema

¿De qué manera se vulneran los derechos laborales de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca?

1.1.3. Objetivos

Determinar de qué manera se vulnera los derechos laborales de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca.

1.1.4 Objetivos Específicos.

Determinar bajo qué régimen laboral deberían estar adscritos los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la universidad nacional de Cajamarca.

Establecer de acuerdo al régimen que pertenezca la plana docente, los derechos, beneficios y obligaciones, a los cuales deberían acceder los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonino Guillermo Urrelo de Cajamarca.

Comparar la remuneración de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo con la de los docentes del Magisterio.

1.1.4. Justificación e Importancia

La presente investigación es importante para determinar a qué régimen laboral que pertenecen los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, así mismo poder determinar los beneficios que por ley les corresponde.

Al encontrarse ante la vulneración del derecho de igualdad, discriminación por parte la Universidad Nacional de Cajamarca, hacia los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, es necesario investigar dicha problemática para poder determinar una tutela jurídica a dichos derechos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentos teóricos de la investigación.

En la presente investigación utilizaremos la constitución política peruana de 1993, ley del profesorado, decreto legislativo n° 276, para poder determinar el régimen laboral al que pertenecen los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Constitución Política del Estado Peruano de 1993:

“Artículo 2: A la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole.

El artículo 2 de la Constitución peruana, hace mención al derecho de igualdad, es por ello que se invoca a dicha norma, para poder respaldar, los derechos laborales que se pretenden desconocer de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, ya que al establecerse el verdadero régimen al cual deberían estar adscritos, se tiene que hacer prevalecer su derecho a la igualdad, así reciban los mismos derechos, obligaciones y beneficios que el mismo régimen les otorga y que a la misma vez recibían ya los trabajadores que estaban ya bajo este régimen.

“Artículo 22°: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

La remuneración, tiene un fin social, el cual es, poder satisfacer las necesidades mínimas vitales para la realización de la persona por medio del salario y los beneficios que te pueda otorgar el régimen a través del cual se desarrollan las labores del docente. Es así que se invoca a dicho artículo ya que el bienestar social de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, dependen exclusivamente de una tutela efectiva de sus derechos.

“Artículo 23º: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

Nos encontramos ante un estado de derecho, que necesita hacer prevalecer su poder constitucional, ya que a los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, se les está vulnerando derechos constitucionales que son fundamentales para su desarrollo, mucho más aun cuando la norma menciona que ninguna relación laboral puede vulnerar los derechos en cuestión.

“Artículo 24º: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

El reconocimiento y pagos de los benéficos laborales de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, son de prioridad ya que por medio de ellos se garantiza la subsistencia, no solo de los docentes, sino también de sus familias.

“Artículo 26°: En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- A. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- B. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- C. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

El principio laboral que hace referencia a la igualdad, viene siendo vulnera por la Universidad Nacional de Cajamarca; ya que, así como no reconoce los derechos a sus trabajadores, a la misma vez los tiene adscritos a diferentes regímenes laborales a pesar de que cumplen con la misma función, ello genera una clara vulneración al principio de igualdad (Bermudez, 1993).

Decreto legislativo n° 276:

Respecto a los fundamentos teóricos de la presente investigación nos plasmaremos en los siguientes artículos: 4, 24, 40, 43, 48, 51, 52, 53, 54 del decreto legislativo n° 276, respecto a la carrera administrativa.

“Artículo: 4.- La carrera administrativa es permanente y se rige por los principios de:

a). Igualdad de oportunidades:

b). Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado”.

La carrera administrativa de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, se ve vulnerada, ya que no se les está dando las mismas oportunidades a los docentes en el desarrollo de su trabajo, generándose así otra clara muestra de vulneración al principio de igualdad, respecto a las oportunidades que se les ofrece.

“Artículo 5: El sistema único de remuneraciones se rige por el siguiente principio.

d). Adecuada compensación económica.

Artículo 24: - Son derechos de los servidores públicos de la carrera administrativa.

C. Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley.

J). Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecten sus derechos.

Artículo 40: El servidor público contratado a que se refiere el artículo, puede ser incorporado a la carrera administrativa, mediante nombramiento, por el primer nivel del grupo ocupacional, para el cual concurso, en caso de existir plazas vacantes y de

contar con evaluación favorable sobre su desempeño laboral desde el año de su servicio.

Vencido el plazo máximo de contratación, tres años, la incorporación del servidor a la carrera administrativa constituye el derecho reconocido y la identidad gestionar la provisión y cobertura de la plaza correspondiente, al haber quedado demostrado su necesidad.

Artículo 43: La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, para los servidores de acuerdo a cada nivel de la carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda.

Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje, que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente.

Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniforme para toda la Administración Pública.

Artículo 44: Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley, en armonía con lo que dispone el Artículo 60 de la Constitución Política del Perú.

Artículo 48: La remuneración de los servidores contratados será fijada en el respectivo contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignan, no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que esta Ley establece.

Artículo 51: La bonificación personal se otorga a razón de 5% del haber básico por cada quinquenio, sin exceder de ocho quinquenios.

Artículo 52: La bonificación familiar es fijada anualmente por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; en relación con las cargas familiares. La bonificación corresponde a la madre, si ella y el padre prestan servicios al Estado.

Artículo 53: La bonificación diferencial tiene por objeto:

- a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva.
- b) Compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común. Esta bonificación no es aplicable a funcionarios.

Artículo 54: Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos:

- a) **Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios:** Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.
- b) **Aguinaldos:** Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.
- c) **Compensación por Tiempo de Servicios:**

Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio” (Peruano, 2013).

Ley del profesorado 24029. Se tomará para la presente investigación los siguientes artículos:

“Artículo 13º: Los profesores al servicio del Estado tienen derecho a:

b) Percibir una remuneración justa, acorde con su elevada misión y con su condición profesional; dicha remuneración es reajutable con el costo de vida.

Artículo 29º: La Carrera Pública del Profesorado está estructurada por niveles y áreas magisteriales.

Se registra en el Escalafón correspondiente. Acceden a ella quienes tienen título profesional en educación.

Artículo 30º: Los niveles de la Carrera Pública del Profesorado son cinco:

El tiempo mínimo de permanencia en cada uno de los niveles es el siguiente:

- En el Nivel I: Cinco años

- En el Nivel II: Cinco años

- En el Nivel III: Cinco años

- En el Nivel IV: Cinco años
- En el Nivel V: Indefinido

Artículo 46°: Las remuneraciones al profesorado al servicio del Estado se otorgan teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a. Al igual nivel y jornada laboral, igual remuneración básica.
- b. Aumento proporcional de las remuneraciones por niveles superiores y ascensos en la carrera.
- c. Las remuneraciones básicas no son objeto de disminución.

Artículo 47°: El profesor tiene derecho a percibir las remuneraciones, bonificaciones y goces para el grupo profesional de los servidores de la administración pública, de acuerdo con el Sistema Único de Remuneraciones establecido por el Decreto Legislativo N° 276. Igualmente, a remuneración por trabajos o cargos desempeñados fuera de su jornada ordinaria, en horarios diferentes dentro del mismo centro educativo o fuera de él.

Artículo 48°: El profesor tiene derecho a percibir una bonificación especial mensual por preparación de clases y evaluación equivalente al 30% de su remuneración total. El personal Directivo Jerárquico, así como el Personal Docente de la Administración de la Educación, así como el Personal Docente de Educación Superior, incluidos en la presente ley, perciben además, una bonificación adicional por el desempeño del cargo y por, la preparación de documentos de gestión equivalente al 5% de su remuneración total. El profesor que presta servicios en zona de frontera, Selva, zona rural, altura excepcional, zona de menor desarrollo relativo y emergencia tiene derecho a percibir

una bonificación por zona diferenciada del 10% de su remuneración permanente por cada uno de los conceptos señalados hasta un máximo de tres” (Peruano, Ley 24029, 1990).

2.2. Antecedentes teóricos

En la presente investigación no contamos con antecedentes teóricos ya que es la primera investigación sobre el tema.

2.3. Marco Histórico

Evolución histórica del derecho Laboral en el Perú.

Evolución Histórica del Derecho Laboral en el Perú. El derecho al trabajo surge en Europa en el siglo XVIII, producto de los conflictos sociales que se experimentaban en este continente, los que se replicaron en Latinoamérica varios años después.

En los estados Latinoamericanos la evolución del derecho al trabajo ha sido moderada, pues los estados han intervenido directamente en las relaciones laborales, a diferencia de lo que pasaba en Europa, donde las organizaciones sindicales daban muestra de múltiples ejemplos de sistemas de relaciones colectivas de trabajado consolidadas y con regulaciones autónomas importantes.

En el Perú, el derecho al trabajo fue reconocido en el Código Civil de 1852 en el artículo 540° bajo el título: “trabajo obrero”.

El Derecho del Trabajo ha transitado por un proceso de constitucionalizarián, de modo tal que los derechos laborales han sido reconocidos como fundamentales en el Estado Social y Democrático de Derecho, brindando tutela a todos los trabajadores. Sin embargo,

por motivos de histórica discriminación, un grupo de personas es objeto de una “protección especial” en el marco de las relaciones laborales: Las madres trabajadoras (Landa, 2014).

El decreto legislativo 276 leu de base de carrera Administrativa y de remuneración del sector público de 1984, (...) que cualquiera fuera la naturaleza empleador existe un vínculo laboral con quien le presta servicios , se asume pues la tesis contractualista del empleo público , la relación laboral , sin embargo se rige por el ordenamiento diferenciado para los trabajadores privados y públicos, aunque estos tienen a semejanza cada vez más, (...) los derechos colectivos a los empleados públicos (en el caso de negociación colectiva son muy severas limitaciones referidas sobre al contenido y al procedimiento de negociar (Mujica, 2007. p.41).

El Estado peruano, de conformidad con los artículos 3, 43 y 44 de la Constitución Política de 1993, sigue el modelo del Estado Social y Democrático de Derecho. Estas características no son meras enunciaciones desprovistas de contenido, sino que vinculan jurídicamente al Estado y a la comunidad (Cesar Landa, 2014. p.4).

La Constitución Política de la República Peruana de 1834: reguló de manera genérica algunas disposiciones de índole laboral. Así, en primer lugar, a través de su artículo 159° contuvo una regulación idéntica a la de la Constitución precedente, de manera que se indicaba en dicha norma que “todos los ciudadanos pueden ser admitidos a los empleos públicos, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes (Constitución, 1834).

Y, en segundo lugar, estableció dos nuevas disposiciones de connotación laboral. Así, en su artículo 162° se establecía que “es libre todo género de trabajo, industria o comercio, a no ser que se oponga a las buenas costumbres o a la seguridad y salubridad de los ciudadanos, o que lo exija el interés nacional, previa disposición de una ley”, y en su

artículo 170º se indicó que “no se reconocen empleo ni privilegios hereditarios, ni vinculaciones laicales”.

La Constitución de 1933, desarrollo una protección más formal que real, otorgando derechos laborales desproporcionales; es por ello, que se desgasto las pugnas por la equiparación de los distintos regímenes laborales que se iban construyendo.

En la Constitución de 1979, se reconocer los derechos laborales de manera más extensa y completa, dedicándole todo el capítulo V. No tuvo mayor relevancia esta protección, porque el legislativo no incluyo íntegramente estos derechos en las normas laborales de rango inferior.

La actual Constitución de 1993, mantiene la esencia del derecho al trabajo, pero redujo los derechos laborales que ya habían sido reconocidos en la constitución anterior, ello ha hecho que los problemas laborales persisten. El Tribunal Constitucional debe cumplir con la función que Sanguinetti ha denominado “recomposición del ordenamiento laboral”, restableciendo por la vía interpretativa los niveles de tutela de varios derechos laborales que han sido recortados por la legislación.

El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el que se encuentra reconocido en diferentes instrumentos normativos de categoría internacional y nacional; entonces debería estar bastante claro que son invulnerables e irrenunciables, pero como se verá más adelante pasa todo lo contrario.

Definitivamente el Derecho del trabajo debe ir de la mano con los cambios sociales, económicos y culturales acaecidos en un país, y no es posible que se quiebre este vínculo, pues al suceder ello seguramente va a tener como consecuencia que la regulación o desregulación no proteja adecuadamente los derechos laborales con las garantías mínimas y

necesarias, lo que a su vez va a suponer un desbalance notorio entre la parte compuesta por trabajadores y la compuesta por los empleadores.

Nos hemos referido a la evolución del Derecho del trabajo individual en el Perú, y no solo hemos visto el desarrollo que se ha tenido de sus instituciones, también hemos advertido la existencia de normas que sí son acordes con el avance y con los tiempos actuales, mientras existen otras que se encuentran totalmente fuera de contexto. Y es labor del Derecho del trabajo y de todos los que convivimos con él, luchar por la coherencia entre la realidad y las necesidades provenientes de ella y la normativa que seguida y desordenadamente va surgiendo como consecuencia de las necesidades sociales.

En este sentido, nos queda como reflexión el hecho de que el Derecho del trabajo debe ir construyéndose sobre la base de verdaderas necesidades, pues es solo de esa forma que se pueden atenuar o menguar las diferencias sociales existentes y poner fin a las injusticias creadas no solo por los vacíos o deficiencias legales, sino –sobre todo– por los propios actores de las relaciones laborales en el Perú.

Evolución histórica del derecho del profesorado en el Perú.

Trahtemberg (2011) hace una descripción breve de la historia de la educación peruana durante el siglo XX, el cual se inicia con esfuerzos gubernamentales por incrementar sustantivamente el número de estudiantes con acceso a las escuelas primarias, en circunstancias en las que la educación era concebida como el medio capaz de producir la integración nacional, el “amor y lealtad a la patria” y el desarrollo económico, con los que

se lograría el ascenso social de los indígenas y la igualdad entre peruanos sin distinción de fortunas.

En 1958 con Prado se abrieron las opciones de “ciencias” y “letras” para la secundaria y en 1962 creó el SENATI para responder a las crecientes necesidades de formación de técnicos de mando medio y mano de obra calificada en un ambiente de sustitución de importaciones y desarrollo de la manufactura nacional. Esa misma fecha, los sindicatos de docentes de Primaria, Secundaria, Técnica y Educación Física se articularon en la “Federación Nacional de Educadores del Perú” (FENEP) que luego en 1972 daría origen al “Sindicato Único de Trabajadores en la Educación del Perú” (SUTEP).

El gobierno de Belaunde impulsó la planificación educativa, elevó el atractivo de la carrera docente con un nuevo escalafón a la vez que elevó las remuneraciones. Estableció la gratuidad de toda la enseñanza estatal ampliando la cobertura de primaria y secundaria presionando además el ingreso a la superior, masificándose las “academias” de ingreso a las universidades y las escuelas normales. Sin embargo, se redujo la jornada escolar y se deterioró la calidad de los docentes.

La Reforma Educativa de Velasco en 1972 abordó la educación como una cuestión política y económica-social, que debía comprometer la participación organizada de la comunidad vinculándola con el desarrollo y el trabajo y planteaba que no se podía cambiar la estructura económica, social y cultural del país si no se reformaba su educación, y no se podía transformar su educación si no se modificaban las bases económicas y sociales sobre las cuales estaba sustentada. A falta de recursos, la mayor demanda educativa no se cubrió con nueva infraestructura sino con un recorte de la jornada escolar, aumento de turnos escolares en los mismos locales y aumento de número de estudiantes por profesor.

El profesorado es una profesión de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental de los procesos educativos, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia, con la familia y la comunidad, el estado, a la forma integral del educando, razón de ser su ejercicio profesional (Peruano, Ley 29944. art. 4. p. 2, 2012).

La educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y la universalización de la Educación Básica. La sociedad tiene la responsabilidad de contribuir a la educación y el derecho a participar en su desarrollo (Peruano, Ley 28044 , 2013).

La educación como derecho La educación como derecho fundamental de la persona y la sociedad es garantizada por el Estado, en el marco de la Constitución Política del Perú y la Ley. Se viabiliza a través de la formación integral de calidad para todos y mediante la universalización y obligatoriedad de la Educación Básica. La familia y la sociedad en su conjunto participan y contribuyen a su mejoramiento.

El derecho a la educación está referido a la disponibilidad, al acceso a una educación de calidad y a la permanencia en el sistema educativo. En correspondencia con estos derechos, el Estado tiene las siguientes obligaciones: asequibilidad, accesibilidad, adaptabilidad y aceptabilidad.

El derecho a la disponibilidad, por el cual los estudiantes de todas las instituciones educativas públicas y privadas tienen derecho a contar con docentes calificados y suficientes para atender las necesidades del servicio educativo, así como con instituciones educativas dotadas de infraestructura adecuada y segura, mobiliario, materiales y recursos

educativos, equipamiento con tecnología vigente y servicios básicos indispensables para el proceso de enseñanza y aprendizaje y con los cargos y las plazas de personal docente necesario, para que los interesados puedan acceder en el momento que lo requieran, a lo largo de toda la vida.

Frente a este derecho está la obligación del Estado de garantizar la asequibilidad, es decir, una oferta suficiente de instituciones y programas educativos, públicos y privados, asequibles a todas las personas, para asegurar la universalización de la educación, lo que implica docentes calificados y locales escolares suficientes y adecuados pedagógicamente con instalaciones sanitarias para ambos sexos, agua potable, luz eléctrica, instalaciones para personas con discapacidad, materiales educativos, bibliotecas, servicios de informática, equipos de tecnología de la comunicación e información.

El derecho de acceso a la educación, por el cual todos los estudiantes tienen la oportunidad de recibir una educación de calidad, equitativa, pertinente e inclusiva, y a una educación pública gratuita.

La accesibilidad implica la inclusión en el sistema educativo de personas con necesidades educativas especiales y de grupos sociales excluidos y vulnerables, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación. Además, la institución educativa asegura la permanencia en el servicio educativo de las adolescentes embarazadas o madres y los estudiantes con VIH y adopta medidas que garanticen su inclusión sin discriminación.

El derecho a la permanencia, por el cual los estudiantes deben contar con la oportunidad y las facilidades para continuar en la institución educativa, o reingresar a ella, sin que sus condiciones personales, socioeconómicas o culturales sean un obstáculo o

impedimento. Complementario a este derecho de permanencia está la obligación de adaptabilidad, que compromete al Estado a ofertar una educación que responda a las necesidades de los estudiantes en contextos sociales y culturales diversos, a las demandas locales y regionales y al desarrollo del país, para lo cual deberá promover la diversificación curricular, así como materiales y prácticas pedagógicas pertinentes (Ley general de educación ley n°. 28044, 2012, art.1. p.1.).

2.4. La teoría de los Derechos Fundamentales.

2.4.1. Teoría del Trabajo.

Los derechos fundamentales son tales por emanar directamente como atributos esenciales de la dignidad humana y constituir límites a la soberanía como establece el artículo 5° inciso 2° de la Constitución, al estar expresamente definidos como emanaciones de la dignidad de la persona humana o como atributos esenciales del ser humanos por los Tratados ratificados por el Estado e incorporados al derecho interno y por poseer un procedimiento especial para su modificación o desarrollo, como lo establece el artículo 127 inciso 2° de la Carta Fundamental.

José Luis Cea señala que los derechos fundamentales son aquellos derechos, libertades, igualdades o inviolabilidades que, desde la concepción, fluyen de la dignidad humana y que son intrínsecos de la naturaleza singularísima del titular de esa dignidad. Tales atributos, facultades o derechos públicos subjetivos son, y deben ser siempre, reconocidos y protegidos por el ordenamiento jurídico, permitiendo al titular exigir su cumplimiento con los deberes correlativos.

En el ordenamiento constitucional peruano se considera que por derechos fundamentales o humanos puede entenderse el conjunto de facultades e instituciones que, concretan las exigencias de la libertad, la igualdad y la seguridad humanas en cuanto

expresión de la dignidad de los seres humanos, en un contexto histórico determinado, las cuales deben ser aseguradas, promovidas y garantizadas por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional, supranacional e internacional, formando un verdadero subsistema dentro de estos.

Es la actividad humana que se desarrolla en cualquier hábito para así obtener un interés y satisfacer una necesidad, a su vez tiene doble enfoque, el carácter subjetivo que exige los derechos al empleo y protección adecuada frente al despido arbitrario, sean titularizados por un trabajador en una situación concreta.

Es por ello que se hace necesario la actividad laboral, ya que a través de ella el ser humano va poder satisfacer sus necesidades básicas, y a su vez hacen que este derecho tenga un acceso sin obstáculos y tenga una adecuada protección frente a cualquier vulneración (Landa, 2017, p. 149).

Al ser el trabajo un derecho fundamental es necesario invocar la norma constitucional, ya que a través de esta vamos a poder determinar que los criterios por los cuales se va regir el ejercicio de este derecho respaldado por la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico (Alexis, 2001).

Actualmente el trabajador goza del total respaldo de la mayoría de los ordenamientos jurídicos a nivel mundial, ya que la tutela de los derechos laborales del empleado se está logrando reforzar a la parte más débil de la relación laboral, en este sentido Castañeda Otsu concuerda con este pensamiento.

En los ordenamientos modernos se reconoce el principio pro operario en materia laboral, según el cual en caso de duda debe optarse la interpretación más favorable de la

norma para el trabajador. De esa forma se trata de tutelar los derechos de la parte más débil de la relación laboral (Otsu, 2006. p. 47).

En el trabajo como un medio de humano de intereses y necesidades económicas, que conllevan a la supervivencia social y el crecimiento económico personal, esto no se lo se ve en caso de individuo o estado sino entre personas naturales o jurídicas es por ello que, en el caso del derecho del trabajo tiene una importancia muy superior a la habitual, esto se evidencia por lo que ocurre en lo actual tratándose de las relaciones entre sujetos privados, respecto de las cuales los textos constitucionales se limitan a configurar solamente la base de ellos principios fundamentales (Raymond, 2006. p. 29).

Es importante hacer una interpretación de las teorías, que fundamentan los derechos humanos, ya que sin duda de estos se emanan los derechos laborales, por ello a importancia del campo humano, para poder determinar la lucha por el trabajo y la dignidad del trabajador, este Análisis ha llevado a la consolidación de múltiples derechos, llevándonos a si a poder mencionar al Decreto de Urgencia 016- 2020, para deducir de que este no solo está vulnerando derechos laborales sino que también con ello está vulnerando derechos humanos, compartiendo lo escrito en la Convención Nacional de los derechos Humanos, que prescribe.

Sin duda la explicación misma de los derechos humanos las teorías que los fundamentan, las características que tienen y su actualización en el derecho positivo nacional e internacional, son cuestiones necesarias e indispensables para poder entrar en la concepción de los derechos humanos laborales o por ello son exactamente lo mismo, precisamente una con las características que cuentan los derechos humanos, a más de su universalidad su indivisibilidad tanto en la calidad y cantidad de su vigencia, por ello en el

campo humano y la lucha por el trabajo y su dignidad, han proporcionado el nacimiento y la consolidación de múltiples derechos (Humanos, 2007. p. 96).

En el derecho constitucional no solo protege los derechos fundamentales esto quiere decir que protege a su actividad humana, con ello conlleva al poder que constituye a un trabajador en la que se busca el respaldo frente al empleador, garantizando sus derechos inherentes y protegidos (Zuluaga, 1954, p.150).

Es por ello que el proceso constitucional protege al trabajador, siendo así una garantía procesal, visto desde un punto constitucional, es apreciar una norma en el afecto del trabajador o de la víctima en sus derechos suscitados por ello la constitución protege los derechos fundamentales siendo así se afirma que:

Los problemas que involucran a los derechos fundamentales se vuelven tomando en consideración que cada uno de ellos significa un espacio jurídico determinado, es decir que cada uno de ellos cuenta con un contenido constitucional que es precisamente la facultad a su titular a realizar una serie de actividades y asimismo es el que debe ser protegido mediante los procesos constitucionales (Castañeda, 2016, p.7).

2.4.2. Principio de Igualdad de trato y no Discriminación.

El principio de igualdad de trato y no discriminación hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo (Boletín informativo laboral, N° 92, agosto 2019. Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. 2019. p .2).

En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate (Boletín informativo laboral, N° 92, agosto 2019. Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. 2019. p .2).

2.4.3. Discriminación

La Constitución Política del Perú establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración adecuada y justa que le asegure tanto a él como a su familia el bienestar material y espiritual.

De acuerdo con la ley, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre los trabajadores se aplica a todos los trabajadores sin discriminación alguna por motivos de sexo.

Una nueva Ley (N° 30709), promulgada en 2017, exige la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres trabajadores.

Nota: 24 de la Constitución Política de 1993; 6(F) de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983 de 2007:

Esta de manera clara establecida, la acción discriminatoria, que nos muestra el decreto de urgencia el decreto 016-2020, al generar trabajadores de segunda clase, ya que su cuerpo jurídico está siendo la diferenciación al momento de solicitar la reposición de una entidad pública, ya que menciona la diferenciación clara en que un trabajador por

concurso público y uno que es de cargo de confianza, hecho que no puede llevar la negación de la reposición de algún trabajador, como así lo menciona el Instituto de Investigación Jurídica, “La negación de aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, discapacidad, condición social o condiciones de salud religión su opinión , preferencias sexuales estado civil u otro índole puede dar un acto discriminatorio” (Juridica, La Discriminacion Laboral, 2016.p.9).

2.4.4. La Igualdad

Necesariamente no es sinonimia de satisfacción ya que si todo fuera manejado de manera igualitaria, aaria cierto desconformidad, pero también es bien cierto que la igualdad de ellos seres humanos es relativa y es necesario que sea regulada por el derecho, es por ello que invocando el principio de igualdad, podemos decir que el decreto de Urgencia 016-2020, no está invocando dicho principio fundamental , ya que está creando trabajadores de segunda clase , la igualdad , es algo que nace como ser humano , como lo menciona Castillo Córdoba, especificando lo siguiente , Si bien es cierto los seres humanos nacimos con igualdad no con desigualdades porque es Savio y admitido puesto que no existe la igualdad absoluta que la igualdad de los seres humanos es relativa y regularse por el derecho” (Cordova, 2004.p.14.).

2.4.5. Principio de Primacía de la Realidad:

Primacía de la Realidad: es muy conocido en el contexto la desigualdad que existe entre el empleador y el empleado, es por ello que el derecho laboral tratando de buscar la igualdad entre ellos es que se invoca a un principio muy importante que es la de la primacía de la realidad, el cual busca equipar la balanza, tal cual lo menciona. “Este fin es más

relevante en el derecho procesal laboral donde estamos frente a dos partes prese desiguales, al igual que en el derecho del trabajo se busca una igualdad – una desigualdad dado así ventajas procedimentales al trabajador” (Chavez, 2016.p.267).

2.4.6. Principio Protector:

Plan Rodríguez coloca como el principio de los principios del derecho del trabajo en principio protector, cuyo fundamento responde al propósito de nivelar desigualdades. (...) citando a Radbruch, (...) la idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre personas, si no la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen (Pasco, 1994, p. 152).

Este principio parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abuso en su contra.

Una manifestación del carácter protector del derecho del trabajo, surge en el principio de interpretación a favor del trabajador llamado in dubio pro operario. El principio de in dubio pro operario enuncia que, si una norma le permite a su intérprete varios sentidos, debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador. El in dubio pro operario es un principio según el cual, en caso de duda de una norma, se interpreta a favor del trabajador. Es uno de los principios más usados en materia laboral en las demandas, en los reclamos. Normalmente, la parte laboral señala que la duda favorece al trabajador (Infanzon, 2018).

2.4.7. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos:

El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral.

Este principio busca proteger al trabajador, al cual se le considera la ‘parte débil’ de la relación laboral, en la medida que declara la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa (Boletín informativo laboral, N° 92, 2019, p .5).

2.5. Marco conceptual.

Profesor:

Desde entonces, se han constituido diversas instituciones (tanto públicas como privadas) aspirando, todas en conjunto, a contribuir con la existencia de un sistema de profesores correctamente capacitados que sirvan al país ejerciendo sus funciones del modo más idóneo. Para la segunda mitad del siglo XX, la existencia de la Facultad de Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos inclinó la balanza, al menos temporalmente, hacia un cambio de paradigmas en el proceso de formación de un profesor, centrándose esfuerzos en temas humanistas y de ciencias básicas como sustento de la formación especializada. En 1984, se promulgó la Ley del Profesorado N° 24029 con el fin de regular la formación de profesores, tanto en institutos como en universidades. En la década de los noventa, se instauraron una serie de reformas en los sistemas educativos de toda Iberoamérica.

Derechos:

Según la clásica concepción que se desprende de la disciplina que los compete, el derecho sería el conjunto de normas generales que se dictan para solucionar cualquier conflicto de relevancia jurídica, con el fin de regular la convivencia entre los miembros de esa sociedad y de estos con el Estado. Sin embargo, para una real aproximación de lo que significaba originalmente, nos remitiremos a su raíz etimológica en primer lugar, Derecho deriva del latín *directum* *que* significa directo pero otros sostienen que deriva del término *dirigere* que significaría enderezar y ordenar.

Discriminación:

Esta de manera clara establecida, la acción discriminatoria , que nos muestra el decreto de urgencia el decreto 016-2020 , al generar trabajadores de segunda clase , ya que su cuerpo jurídico está siendo la diferenciación al momento de solicitar la reposición de una entidad pública , ya que menciona la diferenciación clara en que un trabajador por concurso público y uno que es de cargo de confianza , hecho que no puede llevar la negación de la reposición de algún trabajador , como así lo menciona el Instituto de Investigación Jurídica, “La negación d aceptar trabajadores por razón de origen ético o nacional, genero, discapacidad, condición social o condiciones de salud religión su opinión , preferencias sexuales estado civil u otro índole puede dar un acto discriminatorio” (Instituto de Investigación Jurídica, 2016, p. 9).

La Igualdad:

Necesariamente no es sinonimia de satisfacción ya que si todo fuera manejado de manera igualitaria, aria cierto desconformidad, pero también es bien cierto que la igualdad de ellos seres humanos es relativa y es necesario que sea regulada por el derecho, es por

ello que invocando el principio de igualdad , podemos decir que el decreto de Urgencia 016- 2020, no está invocando dicho principio fundamental , ya que está creando trabajadores de segunda clase , la igualdad , es algo que nace como ser humano , como lo menciona Castillo Córdoba, especificando lo siguiente , Si bien es cierto los seres humanos nacimos con igualdad no con desigualdades porque es Savio y admitido puesto que no existe la igualdad absoluta que la igualdad de los seres humanos es relativa y regularse por el derecho” (Catillo, 2004, p. 14).

2.6. Hipótesis

Los derechos laborales de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, se vulneran por lo siguiente:

1. No existe claridad respecto al régimen legal al que pertenecen los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca.
2. No se les considera ni trabajadores administrativos dentro del decreto 276, ni como docentes dentro de la ley del profesorado.
3. Los docentes del Complejo Educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo, no tienen los mismos beneficios que los docentes del magisterio.
4. Se vulneran el derecho de la igualdad o discriminación ante la ley.
5. Se vulnera el principio protector, en tal sentido se invoca este principio para poder compensar la clara desigualdad que existe en los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, con una desigualdad de sentido opuesto.

PROBLEMA	¿De qué manera se vulnera los derechos laborales de los docentes de la institución educativa experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca?
OBJETIVOS	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la manera en que se vulneran los derechos laborales de los docentes de la institución educativa experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el régimen en que deberían estar los docentes de la institución educativa experimental Antonio Guillermo Urrelo, por la universidad nacional de Cajamarca. • Establecer de acuerdo al régimen que pertenezca los derechos, beneficios, obligaciones a los cuales deberían acceder los docentes de la institución educativa experimental antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca. • Comparar la remuneración de los docentes de la institución educativa experimental Antonio Guillermo Urrelo con el del magisterio de la educación.
HIPÓTESIS	<p>Los derechos laborales de los docentes de la institución educativa experimental Antonio Guillermo Urrelo se vulneran de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No existe una claridad respecto al régimen legal al que pertenecen los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca. 2. No se les considera ni trabajadores administrativos dentro del decreto 276, ni como docentes dentro de la ley del profesorado. 3. Los docentes del CEE-AGU- no tiene los mismos benéficos que los docentes del magisterio.

	4. Se vulnera el derecho de la igualdad ante la ley, discriminación.
	5. Se vulnera el principio protector.
VARIABLE	1. Derechos laborales de los docentes de la institución educativa experimental Antonio Guillermo Urrelo
	2. Régimen legal al que pertenecen los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca
	3. Marco legal aplicable bajo el amparo del decreto legislativo 276.
DIMENSIONES	4. Beneficios diferenciados
	• Decreto 276.
	• Ley del profesorado.
INDICADORES	• Lo establecido por la legislación y jurisprudencia aplicable
	• Forma de contratación de los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca
	• Se regirán a los requisitos establecidos por el decreto legislativo 276
	• Al ampro del articulo2 y 24 de la constitución política del estado.
MÉTODO	Método hermenéutico
TÉCNICA	
	Análisis documental y Entrevista a los docentes del CEE-AGU.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología empleada para nuestra investigación es la cualitativa, recopilar información documental, analizar resoluciones administrativa, doctrina, jurisprudencia, y más aún las razones de que por que se vulnera el derecho a la igualdad, discriminación, en el complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca.

3.1. Tipo de Investigación

Esta investigación está orientada al tipo de lege lata.

3.2. Diseño de Investigación

En nuestra investigación se aplicará diseño no experimental, puesto que no enfocaremos a determinar el régimen de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo.

3.3. Área de Investigación

La investigación en el área académica de la regulación civil y de derecho laborales.

3.4. Dimensión Temporal y Espacial

La investigación será realizada con documentación de los años 2018, 2019, 2020 y 2021, del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo, adscrita a la facultad de educación de la universidad nacional de Cajamarca.

3.5. Unidad de Análisis, Población y Muestra

A los 36 trabajadores de complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo, adscrito a la facultad de Educación de la universidad nacional de Cajamarca (la población y muestras son las mismas).

3.6.Métodos

La metodología aplicable a la investigación de dicho trabajo es el método dogmático y hermenéutico, por proponer estudio de normar y leyes establecidas en nuestro ordenamiento jurídico, identificar el texto a interpretar, recolección de datos, la presentación de interpretación y la aplicación en el caso concreto de los docentes.

3.7.Técnicas de Investigación

Encuestas y entrevistas a los docentes del complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo.

3.8.Instrumento

En nuestra tesis de investigación los instrumentos aplicados al caso son: recopilar la información de los contratos de los docentes, resoluciones administrativas de la UNC, y en cuentas y entrevista a los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de educación de la universidad nacional de Cajamarca.

3.9.Limitaciones de la Investigación

De que por motivos de la actual coyuntura que atraviesa el mundo por la pandemia covid-19 para consultar las fuentes primarias.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES DEL COMPLEJO EDUCATIVO EXPERIMENTAL ANTONIO GUILLERMO URRELO.

En la presente investigación se trata de determinar bajo qué régimen laboral se encuentra establecidos y que derechos laborales se les vulnera a los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de educación de la universidad nacional de Cajamarca, llegando así a los siguientes puntos:

1. No existe claridad respecto al régimen legal al que pertenecen los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca.

Análisis de Las resoluciones administrativas de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito ala faculta de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

S.A.D. 001: Se la contrata mediante resolución n° 31083-95 UNC, bajo el régimen de la ley del profesorado, para que preste sus servicios desde el 25 de abril hasta el 31 de diciembre de 1995, desde esa fecha su contrato solo fue renovando una sola vez. Por primera vez el 01 de enero al 31 de diciembre del año 2011, mediante resolución rectoral del consejo universitario n° 0013-2011 UNC, por haber ingresado mediante concurso público, se detectar una clara desigualdad, ya que en la primera boletas de pago de 1995 al 2020, se puede verificar que s eles realizaba el pago de beneficios otorgados a los trabajadores que están regidos por el decreto legislativo 27, luego de ello en los siguientes pagos se puede observar que la remuneración era ejecutada como si estuvieran bajo el régimen de la ley del profesorado, incluso vale recalcar, que la remuneración que perciben

los docentes, no alcanzaba al monto que establece la ley del profesorado, es así que este tipo de contrato no determina específicamente bajo qué régimen laboral se encuentra los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca.

T. P. M. E, 002: Mediante resolución rectoral del consejo universitario n° 27525-93-UN, por medio de la cual se la contrata para que preste servicio de docente en la facultad de educación a tiempo completo de 30 horas desde el primero de mayo del año 1993 hasta el 31 de diciembre del mismo año, para el quinto grado de educación primaria, en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo. Es así que se demuestra la calidad de docente que ha demostrado ser a lo largo del tiempo, ya que hasta la fecha existe continuidad laboral.

Mediante resolución rectoral del consejo universitario n° 0013-2011-UNC, donde se da la renovación del contrato de los docentes de dicho complejo a partir del 01 de enero del 2011 al 31 de diciembre del 2011, de los profesores que ingresaron por concurso público. Es así que a la docente en mención se la contrata bajo el amparo de la ley del profesorado y sus reglamentos. Existe boletas de pago emitidas por la Universidad Nacional de Cajamarca desde julio del 2007 hasta enero del 2019, donde se podrá verificar entre otros datos que la docente en mención pertenece a la ley del profesorado, además se puede evidencia que las remuneraciones que le pagaban o pagan por ejercer la función de docente, es mucho más baja que la de un docente de una UGEL.

M.C.M.E, 003 a través de la resolución rectoral N° 31083-1995-UNC, en donde contrato en vías de regulación a los profesores para que presten servicio de docentes en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo desde el 25 de abril de 1995

hasta el 31 de diciembre 1995, entre ellas la profesora en mención. Demostrando con ello la calidad de docente y continuidad como tal a lo largo del tiempo, hasta la actualidad.

Mediante resolución rectoral del consejo universitario n° 0013-2011-UNC, donde se da la renovación de contrato de docente de dicho complejo a partir del 01 de enero del 2011 al 31 de diciembre del 2011, de los profesores ingresados por concurso público, entre ellos la docente en mención. Dicho acto administrativo se dio al amparo de la ley del profesorado y su reglamento. La existencia de boletas de pago emitidas por la Universidad Nacional de Cajamarca desde noviembre de 1995 hasta noviembre del 202, donde se podrá verificar entre otros datos que la docente se encuentra bajo el amparo de la ley del profesorado, además se puede evidenciar que las remuneraciones que le otorgaran u otorgan por la función de docente que desempeña son más baja que los docentes de la UGEL, evidenciando claramente la falta de lógica entre los hecho y los documentos.

R.C.P, 004: Mediante resolución rectoral del consejo universitario n° 160-1997-UNC, por medio de la cual se la contrata a la docente por concurso público y a tiempo completo a partir del 01 de marzo del 1997 hasta el 31 de diciembre de 1997, para desarrollar actividades académicas en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo. Con lo que se demuestra el inicio de las labores de la docente para el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo. En la resolución rectoral del consejo universitario n° 0013-2011-UNC, se da la renovación del contrato de docente de dicha institución partir del 01 de enero del 2011 al 31 de diciembre del 2011, de los profesores que ingresaron por concurso público, entre ella la mencionada. Con ello se demuestra la relación o vínculo laboral con la institución hasta la actualidad. Todo ello será corroborado con la documentación como con las planillas de pago, así como también con las resoluciones de contratación de docentes que se han obtenido. Las boletas de pago emitidas por la

Universidad Nacional de Cajamarca desde abril de 1996 hasta setiembre del 2020 donde se podrá verificar que la mencionada viene siendo contratada bajo el amparo de la ley del profesorado, con motivo más por el cual se ve cierta descoordinación entre lo documental y los hechos.

S.A.C.M, 005 a través de la resolución rectoral del consejo universitario 725-1999-UNC, por medio de la cual se la contrata en vías de regularización a partir del 22 de junio hasta el 31 de diciembre de 1999, para el tercer grado de educación primaria en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo. Con lo que se acredita el inicio de la relación laboral con la institución, y desde allí hasta la fecha ha permanecido en ese puesto hasta la actualidad. Las boletas de pago emitidas por la Universidad Nacional de Cajamarca, desde noviembre de 1999 hasta abril del 2020, se puede verificar primero que las remuneraciones mensuales que se le pagan por la función de docente, son más bajas que la de un docente contratado de una UGEL, además como segundo dato importante tenemos que se consigna que la docente estaría bajo el amparo de la ley del profesorado.

M.C.R.E,006: Mediante resolución rectoral del consejo universitario n° 1757-2021-UNC de fecha 12 de noviembre del año 2001, mediante la cual se la declara ganadora para cubrir una plaza por contrato a tiempo Completo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, desde el 23 de julio hasta el 31 de diciembre del 2021. Con ello se demuestra el inicio de la relación laboral como docente con la institución. A través de la resolución del consejo de la facultad 293-2015-FE.UNC donde se solicita la renovación de contrato a partir del 01 de enero al 31 de diciembre del 2016 en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo en el nivel primario con la finalidad de no interrumpir las labores de planificación académicas de dicha institución. Con ello se demuestra la continuidad laboral como docente para la institución antes mencionada. Si

bien es cierto anterior a este documento no se presentó resoluciones similares. Mediante resolución rectoral del consejo universitario n° 0013-2011-UNC de fecha 06 de enero del año 2011, por la cual se le renueva ala docente a partir del 01 de enero del 2011 hasta el 31 de diciembre del mismo año, demostrándose así la continuada laboral en el cargo de docente. También hay la existencia de boletas de pago emitidas por la Universidad Nacional de Cajamarca desde agosto del 2001 hasta el 31 de diciembre del 2020, mostrándose así el inicio de la relación laboral como docente con la institución, así como las remuneraciones bajas que le pagaba por desempeñar la función de docente a comparación con otros docentes de una UGEL, también se consigna que esta amparados bajo la ley del profesorado.

R.C.M.E, 007 a través de la resolución rectoral n° 31083-1995-UNC de fecha 04 de julio del año 1995, por medio de la cual se la contrata a la docente en vías de regularización como docente para que presente servicios en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo desde el 25 de abril hasta el 31 de diciembre de 1995 para educación primaria y a tiempo completo de 30 horas. Es así que se demuestra el inicio de la relación laboral como docente con la institución. La existencia de las boletas de pago emitidas por la UNC, desde 1997 hasta el año 2020 es una clara evidencia de que la remuneración es menor que la de un docente de una UGEL.

E.L.G.A. 008, por medio de la resolución rectoral n° 29417-94-UNC, se contrata a la docente para prestar servicios a tiempo completo de 30 horas desde el primero de julio del ano 1994 hasta el 31 de diciembre del mismo año. Demostrándose así el inicio de las labores como docente para la Universidad Nacional de Cajamarca por 30 horas.

Por medio de la resolución rectoral n° 31083-95-UNC, se la contrata a la docente para prestar servicios en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo desde el 25 de abril hasta el 31 de diciembre de 1995, así se ha detallado que la plaza cuenta con presupuesto y tiene la autorización tanto del ministerio de economía y finanzas como la oficina de planificación de la universidad nacional de Cajamarca, demostrando la continuidad de las labores de la docente.

Por medio de la resolución rectoral, del consejo universitario n° 0013-2011 UNC de fecha 06 de enero del 2011, se remueva el contrato a partir del 1 de enero del año 2011 hasta el 31 de diciembre del mismo año como docente.

Boletas emitidas por la UNC desde julio de 1994 hasta enero del 2020, donde se podrá verificar las remuneraciones de diminutas que se le pagaba a ala docente, em comparación de los docentes de una UGEL, además en las boletas se consigna que se encuentra bajo el régimen de la ley del profesorado.

R.G.M,009: por medio de la resolución universitaria 1431-2009-UNC, se la contrata ala docente en vías de regularización a partir del 1 de junio del 2009 hasta el 31 de diciembre del 2009 en la modalidad de ingreso por concurso publico con una jornada laboral de 24 horas en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, demostrándose así el inicio del vínculo laboral con la institución.

Boletas de pago desde agosto del 2009 hasta octubre del 2020, con lo que se evidencia que la remuneración es mucho más baja que la de un docente contratado de una UGEL, además de evidencia que se encuentra bajo el amparo de la ley del profesorado.

C.I.W, 0010, a través de la resolución rectoral de consejo universitario n° 160-97-UNC, de fecha 07 de abril del ano 1997, se contrata al docente en la modalidad de tiempo

completo para el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo desde el 01 de marzo de 1997 hasta el 31 de diciembre del mismo año. Demostrando así el inicio de la relación laboral así como el cargo que se desempeñaba.

Por medio de la resolución rectoral del consejo universitario n° 0615-2018-UNC, donde se prorroga el contrato en vías de regularización de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo a partir del 31 de diciembre del 2018 bajo la modalidad del régimen laboral 276. Demostrándose así la continuidad laboral como docente.

Boletas de pago emitidas por la Universidad Nacional de Cajamarca desde julio del 2002 hasta octubre del 2018, con ello se demuestra la baja remuneración que se pagaba como docente en comparación con las de un docente de UGEL, además se evidencia que se reconoce al régimen de la ley del profesorado.

Los datos han sido anonimizados en atención al compromiso éticos de los investigadores, se encuentran disponibles a solicitud de los miembros del jurado y de otros investigadores.

N°	Nombre	Horas	Nivel	PERIODO
001	S. A. D	30 HORAS	INICIAL	1995-2020
002	M. E. T. P	30 HORAS	PRIMARIA	2007-2020
003	M. E. M. C	30 HORAS	PRIMARIA	1996-2025
004	P. R. C	30 HORAS	PRIMARIA	1996-2020

005	S. A. C. M	30 HORAS	PRIMARIA	1999-2020
006	R. E. M. C	30 HORAS	PRIMARIA	2001-2020
007	R. C. M. E	30 HORAS	PRIMARIA	1995-2020
008	E. L. G. A	30 HORAS	PRIMARIA	1995-2020
009	M. R. G	24 HORAS	SECUNDARIA	2009-2020
10	W. C. I	30 HORAS	PRIMARIA	1997-2020

2. No se les considera ni trabajadores administrativos dentro del decreto 276, ni como docentes dentro de la ley del profesorado.

Solicitud administrativa presentada ante el señor rector de la universidad nacional de Cajamarca.

Solicitud administrativa de fecha 18 de noviembre del año 2019, donde hacen llegar su petición principal los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, solicitan el reconocimiento de sus vínculos laborales bajo el amparo del decreto legislativo n° 276 y el tiempo laborando como docentes en dicha institución.

Que los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, solicitan su nombramiento conforme lo dispone la ley de presupuesto del sector público para el año 2019-ley 30879, que autoriza el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del decreto legislativo n° 276 ley de base de la carrera administrativa y de sus

remuneraciones del sector público que la fecha los docentes tienen una plaza ocupada por periodo no menor de tres años consecutivos.

En los fundamentos de hecho de la solicitud presentada por parte de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, son los siguientes:

Que los docentes solicitantes bien presentando servicios de docentes en forma interrumpida, por el tiempo de 7 a 18 años de labores, y al estar incluidos en el presupuesto analítico personal de la entidad en donde laboran ellos tiene el derecho de estabilidad relativa en el empleo, por lo que solicitan ser nombrados bajo el amparo del decreto 276.

Que los docentes del Complejo Educativo son personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca, conforme a lo establecido en la constitución política del Perú y decreto legislativo n° 276 vigente y su reglamento, concordante con la ley universitaria y reglamento de la Universidad Nacional de Cajamarca, por lo que los docentes son parte de la estructura escalafón, grado, y categoría de personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca, por lo que goza de las remuneraciones de escala remunerativa, pensión jubilaria, CAFAE y todos los beneficios, obligaciones que se establece por la ley de los trabajadores administrativos.

El artículo 24 de la constitución política del estado prescribe que los trabajadores (docentes) tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, para ellos y de su familia, por lo que se le pide al rector de la Universidad Nacional de Cajamarca como autoridad y representante de los trabajadores de su identidad proceda reconocer todo el tiempo de labores como docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad nacional de Cajamarca.

El recurso de apelación que realizan los docentes del Complejo Experimental Educativo Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, que lo dirige al rector la profesora S. A. D. N° 001, en representación de sus demás colegas, argumentando lo siguiente: en cuanto a las contradicciones que existe sobre el personal administrativo para realizar funciones de carácter temporal o accidental y de naturaleza permanente.

El Decreto Legislativo N° 276 en su artículo 2 y 15, el artículo dos señala lo siguiente:

No están comprendidos en la carrera administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñen los cargos públicos o de confianza , pero en la disposición de la presunta ley artículo 15, dice que la contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de 03 años consecutivos, vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la carrera administrativa, previa para evaluar evaluación favorable y siempre que exista la plaza vacante, reconociéndoles el tiempo de servicios prestados como contratados para todos sus efectos.

Por lo que el decreto supremo N° 005-90-pcm Reglamento del decreto legislativo n° 276 en su Artículo 28 y 39 señala lo siguiente:

El artículo 28, el ingreso a la carrera administrativa publica en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso, artículo 39, la contratación de un servidor para labores de naturaleza permanente ser excepcional y procederá solo en caso de máxima necesidad debidamente fundamentada por la autoridad competente.

Recurso de apelación en contra del silencio administrativo negativo respecto a la solicitud administrativa sobre pretensiones alternativas.

Que mediante solicitud los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, en su pretensión principal se plasman de igual manera debido al silencio de su solicitud administrativa, sobre el reconocimiento de sus vínculos laborales bajo el amparo del decreto legislativo n° 276, citando la constitución política del peru, el artículo 2 numeral 1, referido a los derechos fundamentales, tales como la vida, la integridad moral, psíquica, física, su libre desarrollo y bienestar.

Debido a este silencio por parte de la universidad nacional de Cajamarca, a los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, los docentes se sienten vulnerados y discriminados, por que no les aceptar sus solicitudes para regularización de su vinculo laboral bajo el decreto 276, de la carrera administrativa.

3. Los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo- no tienen los mismos beneficios que los docentes del magisterio.

Beneficio que no perciben los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, son los siguientes:

Bajo el régimen del decreto 276 sobre los beneficios subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio les corresponde a los docentes, así como lo especifica el decreto supremo n° 005-90-PCM en sus artículos 144 y 145, del reglamento de ley de bases de la carrera administrativa.

En su artículo 144 del decreto supremo 005-90-PCM establece el subsidio por fallecimiento del servidor se otorga un monto de tres remuneraciones totales, dentro de ellos a sus conyugues, hijos, padres o hermanos, en caso de fallecimiento de familiar directo del servidor, conyugue, hijo, padre, el subsidio será de dos remuneraciones totales, lo cual en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca los docentes no perciben dicho beneficio, por lo que hay una desigualdad por parte de la universidad nacional de Cajamarca.

Artículo 145, los gastos por sepelio serán de dos remuneraciones totales, se otorga a quien corrió con los gastos pertinente, de igual manera no tiene este beneficio los docentes de la institución antes mencionada, por lo que se afecta al principio de igualdad y protector, debido a que hay un vacío en los contratos por parte la Universidad Nacional de Cajamarca.

Respecto al artículo 24 de decreto legislativo 276, inc. I Establece que los trabajadores de la carrera administrativa, y dentro de ellos los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, están sujetos para que percivan su remuneración de acuerdo que les corresponda su nivel, lo cual dentro de los 36 docentes en dicha institución, hay solo un docente que tiene nivel, lo cual de los 35 profesores que laboran en dicha institución solo están bajo un contrato y sin nivel correspondiente.

Respecto al artículo 40 del decreto legislativo 276, el decreto es claro y preciso al mencionar que el servidor público contratado bajo la modalidad de la carrera administrativa, vencido el plazo de 03 años, tienen el derecho de ser nombrados, lo cual en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, los docentes tienen un

contrato desde el 01 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de mismo año, pero el mismo contrato es renovado a cada docente el 01 de enero del 2011, por lo que todos los docentes de Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo tiene el derecho de solicitar su nombramiento como docentes, por el tiempo cumplido y teniendo estabilidad laboral, cumpliendo todas sus obligaciones.

Los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, se está vulnerando sus derechos a su nombramiento de cada uno de ellos por el tiempo transcurrido.

El artículo 48 del decreto legislativo N° 276, establece que la remuneración de los servidores públicos baja la carrera administrativa se debe especificar en el contrato, por lo que, en los contratos analizados por las tesis, en ningún contrato la Universidad Nacional de Cajamarca hace mención a la remuneración a percibir.

De acuerdo a la ley de profesorado en su artículo 29 hace mención que la estructura por niveles y áreas magistrales, por lo que en los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo se encuentra una clara desigualdad en sus contratos, al haber 35 docentes que no tiene nivel, y uno solo que se encuentra en el nivel 5, por lo cual es una clara desigualdad y no perciben los benéficos, que la misma ley les brinda, por su trabajo que realizan ellos, solo percibiendo muna remuneración de S/. 1500 soles mensuales.

En el artículo 30 hace mención 05 niveles, que en el complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de la Universidad Nacional de Cajamarca, solo encontramos unos docentes con nivel, (teniendo nivel 5), es por eso mismo estableceremos en la tesis respectiva que los docentes de la institución antes

mencionada, estén bajo el régimen del decreto legislativo 276, y perciban sus beneficios de acuerdo a ley.

4. Se Vulnera el Derecho de la Igualdad ante la Ley, Discriminación.

Dentro de la tesis que vamos investigando se vulnera el derecho a la igualdad, por lo que toda persona es igual ante la ley, esto implica cada uno de los docentes como seres humanos pueden disfrutar de todo los derechos sin ninguna distinción alguna o por alguna discriminación, como su color de raza, opinión, religión que tengas los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, así como lo establece el artículo 2 de nuestra carta magna, respecto a los contratos de los docentes se nota la clara vulneración a este derecho, porque la Universidad Nacional de Cajamarca en su solicitada que presentan los docentes, no les da la respuesta o no encuentra la forma de resolver dicho pretensión solicitada.

En sus contratos, se nota la clara vulneración a este derecho del principio de igualdad, por lo que no menciona que tipo de contrato es, bajo qué régimen están laborando, que nivel de escala tiene cada uno, por tipos de contratos que tiene por parte de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Nos encontramos ante un estado de derecho, que necesita hacer prevalecer su poder constitucional, ya que a los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, se les está vulnerando derechos constitucionales que son fundamentales para su desarrollo, y mucho más aun cuando la norma menciona que ninguna relación laboral puede vulnerar los derechos en cuestión.

5. Se Vulnera el Principio Protector.

El principio protector implica equiparar la desigualdad de la relación laboral que hay en los docentes, dentro de esto está afectando a los tres principales principio del principio protector: principio pro operario que busca favorecer al trabajador, dentro del cual en la Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo no se protege a los docentes, aplicación de la norma más favorable sus derecho de los docentes son irrenunciable, es por eso que dentro de esa regla, se seleccionamos la aplicación del régimen al caso en concreto para que resulte más ventajosa en proteger a los docentes y la condición beneficiosa, el principio se aplica solo a los derechos vulnerados de los docentes, Pinho Pedreira no dice que el principio protector es aquel que en virtud de cual el derecho del trabajador, reconocido la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica laboral promueve la inferioridad económica y sus jerarquía de los trabajadores.

Al amparo de del artículo 26 de la constitución política del Perú se está vulnerando el principio protector, ya que este principio busca proteger al trabajador como su seguridad, capacidad laboral dentro de la institución donde labora.

<p>Docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo adscrito a la facultad de educación de la universidad nacional de Cajamarca.</p> <p>Los docentes del Complejo Educativo A.G.U perciben una remuneración de S/. 1500 soles mensuales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No se especifica bajo qué régimen se encuentran laborando. 2. 30 horas 	<p>Docentes del Magisterio de Educación</p> <p>Perciben una remuneración de 4520 soles mensuales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se encuentra bajo la ley 1990 2. 40 horas
<p>No tienen el beneficio por subsidio de luto</p>	<p>Tienen todo los benéficos que lo establece la ley 1990.</p>
<p>No tienen el beneficio por sepelio</p>	<p>Tiene estabilidad laboral, por el tipo de contrato y al amparo de la ley que fue contratado la profesora, para dicha plaza por medio de concurso publico</p>
<p>No están reconocidos bajo la carrera administrativa como trabajadores del complejo educativo experimental educativo Antonio Guillermo Urrelo</p>	<p>Esta reconocidos al amparo de la UGEL de departamento de Cajamarca.</p>
<p>Que de acuerdo al artículo 28 del decreto supremo n° 005-90-PCM pasado los 03 años tiene la estabilidad laboral y solicitan su nombramiento, el cuanto lo solicitado no m fue resuelto por parte de la facultad de educación de la universidad nacional de Cajamarca</p>	<p>Que, al amparo de la ley del 1990, ley de nombramiento, los docentes que pertenecen a la institución de la UEL tiñe mayor estabilidad económica por que no s eles vulnera el derecho a la remuneración.</p>

Nota: Derechos laborales de los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo.

Derecho a la Igualdad

Según lo que establece nuestra carta magna en su artículo 2 inc. 2 donde establece como derecho fundamental de la persona la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, es por ello que se ha determinado que en el caso en concreto encontramos una vulneración a este derecho, ya que los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo, han venido realizando funciones tan igual como los docentes contratados por una HUGEL, es decir bajo el régimen 276 y los primeros mencionados no recibían ni los beneficios, ni la remuneración que le pertenecí por desarrollar dichas funciones.

Derecho a la no discriminación.

Vulneración al derecho de no discriminación, este derecho se ve vulnerado en el momento en que los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo, a pesar de que desarrollaban las funciones de unos docentes tal igual que a los de la UGEL, su contrato no establecía a que régimen laboral estaban adscritos, generando ello una clara discriminación, porque al realizar unas mismas funciones merecían la misma remuneración y beneficios, en cambio ello no era así.

Derecho al reconocimiento de su régimen laboral 276.

Una vez descrita las funciones que realizaban los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo, se pudo determinar que el comportamiento laboral era el de escrito por el decreto legislativo 276, es por ello que se solicita por medio de esta investigación se les reconozca a los docentes el régimen laboral verdadero al que deben estar escritos.

Régimen legal al que pertenecen los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca

Régimen legal al que pertenecen los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, una vez establecido las funciones que tiene los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo, se pudo determinar que el régimen legal que debe prestar tutela jurisdiccional a dicha función es de la del decreto legislativo 276.

Marco legal aplicable al desarrollo laboral de los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo.

Artículo 2, inc., 2 de la constitución política del Perú, aplicamos esta normatividad por la clara vulneración a los derechos laborales de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de educación de la universidad nacional de Cajamarca.

Artículo 22 de la constitución política del Perú. Refiriéndonos a la protección y al fomento del empleo se debe mencionar que la carta magna menciona que el trabajo es un deber y un derecho y que incluso es la base del bienestar social y medio de realización de la persona. Es por ello que vemos la necesidad de la determinación del régimen laboral de los docentes para así poder determinar la correcta tutela jurídica a sus derechos.

Artículo 23 de la constitución política del Perú, a través de esta normativa se puede mencionar que el trabajo es objeto de atención prioritaria del estado, es por ello que es deber de este, promover las condiciones para que se pueda generar el progreso social y

económico, teniendo en cuenta que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Artículo 24 de la constitución política del Perú, en aplicación a esta norma es que se logra determinar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y sus familias.

Artículo 26 de la constitución política del Perú. En una relación laboral se debe respetar los principios que son fuente de orientación para la aplicación de las normas, es por ello que en el caso en concreto es que se menciona al principio de la igualdad, a la igualdad de oportunidades sin recriminación.

Artículo 4 del decreto legislativo n° 276. El artículo 4 del decreto hace mención de los principios por los cuales se rige esta normativa, entre ellos encontramos el principio de igualdad de oportunidades, principio que se ve vulnerado en la función de los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo.

Artículo 5 del decreto legislativo 276. El siguiente articulado en su inciso d) hace mención de una adecuada compensación económica, dando así una clara muestra de que el aspecto económico en la remuneración de los docentes, era un tema también vulnerado por no haberse determinado claramente al régimen laboral que pertenecen.

Artículo 24 del decreto legislativo 276, el literal c del artículo en mención perciben que la remuneración que debe percibir un docente, debe corresponder a su nivel, incluso debe recibir las bonificaciones y beneficios que corresponden conforme a ley.

Artículo 54 del decreto legislativo n° 276. Los beneficios a los cuales hace referencia el decreto en mención, entre otros son, la asignación por cumplir 25 o 30 años de servicio, los aguinaldos, etc.

Beneficios aplicables al régimen laboral 276, al pertenece el desarrollo laboral de los docentes del complejo educativo Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca.

Artículo 144 del decreto supremo n° 005-90-PCM, el subsidio por fallecimiento del servidor se otorga los deudos del mismo, por un monto de 03 remuneraciones totales, beneficio que tampoco es reconocido para los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de educación de la universidad nacional de Cajamarca.

Artículo 145 del decreto supremo 005-90-CPM, el subsidio por gastos de sepelio es unos beneficios que también es esquivo a los docentes, es por ello que también se debe de tener en consideración el artículo en mención.

Sentencia n° 0544-2021.

En el trascurso de la ejecución de la presente investigación, se tomó conocimiento de la sentencia N° 0544-2021, tramitándose ante el segundo juzgado especializado de trabajo, sede baños del inca, en materia de reconcomiendo de vínculo laboral, demandando a la universidad nacional de Cajamarca, al amparo del artículo 40 del decreto legislativo n° 276 del mismo que se partió en esta investigación, refiriéndose en los siguientes argumentos el magistrado:

En el artículo 8 del decreto legislativo N° 276 que precisa que la carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles; los cargos no forman parte de la

Carrera Administrativa; a cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad.

Del mismo modo hace mención al decreto supremo n° 005-90-CPM en su artículo 42 la progresión de la carrera administrativa, se expresa a través de; ascenso del servidor al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, además el ingreso a la carrera administrativa a quedado establecido n en el artículo 12, de la misma forma como se ha consignado en la respectiva tesis.

Según el artículo 48 del decreto legislativo n° 276 será fijado en el respectivo contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tarea específicas que se asignen.

En su tercer considerado del magistrado del segundo juzgado laboral argumento lo siguiente, sobre el reconocimiento de una relación laboral; en el presente caso, es necesario determinar si existió una relación de trabajo encubierta mediante un contrato civil, lo que corresponde evaluar si en los hechos se presentó, alguno de los siguientes rasgos de laboral que ilustra la sentencia del Tribunal Constitucional en el Exp. N° 03917-2012-PA/TC: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la empleada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud. Ello debido a que el reconocimiento de la relación laboral y la nulidad de contratos civiles tienen la finalidad de otorgar el pago por beneficios sociales.

El cuarto considerando especifica la Resolución de Consejo de Facultad N° 35-2002-FE-UNC (folio 4), se acredita que la demandante fue declarada como ganadora para cubrir la plaza a tiempo completo de auxiliar de educación inicial a partir del 6 de mayo del 2002, concordante los contratos de los docentes el complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo y todas las plazas ocupadas es por concurso público.

De lo actuado se ha demostrado que la demandante labora para la emplazada desde mayo del 2002. Y tal como se evidencia en el informe legal N° 6-2018-OGAJ-UNC (folio 7) y la contestación de demanda, la universidad emplazada reconoce que el régimen laboral al que se encuentra sujeto la actora es el regulado por el Decreto Legislativo N° 276. Precizando que tal relación laboral, se encuentra dentro del alcance del artículo 15° del Decreto Legislativo N° 276. Por esta razón, corresponde amparar la pretensión orientada a que se formalice la contratación de la actora bajo dicha disposición legal.

La decisión de dicha sentencia tiene concordancia con la investigación del reconocimiento del vínculo laboral de los docentes del complejo educativo experimental Antonio Guillermo Urrelo, al amparo del artículo 40 del decreto legislativo N° 276 (reconocimiento del vinculo laboral , 2021).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

A través de la investigación realizada se ha podido concluir que los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, adscritos a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca deben estar comprendidos bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, ya que su función cumple con los comportamientos establecidos en dicha norma.

Se concluye, que una vez determinado el régimen laboral al que pertenecen los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, se debe de tutelar de forma inmediata los derechos tales como: el subsidio por luto y sepelio, remuneración equitativa y proporcional a sus funciones, nombramiento inmediato por haber superado los 03 años de funciones y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por no haberse determinado el régimen legal al que pertenecían.

Los docentes del complejo educativo Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de educación de la universidad nacional de Cajamarca, vienen percibiendo una remuneración de S/.1, 500 soles, lo cual no es favorable para ellos, debido que los docentes del magisterio perciben una remuneración de S/.2,400 soles mensuales, por lo que el pago que perciben no es equitativo ni proporcional con las actividades que desarrollan, debiéndose regularizar sus contratos bajo el amparo del decreto legislativo 276.

Los derechos laborales de los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, han venido siendo vulnerados al no determinarse de forma clara y concreta bajo

qué régimen laboral están sometidos y a consecuencia de esto, se les ha venido desconociendo derechos laborales tales como: el subsidio por luto y sepelio, el nombramiento por haber superado los 03 años de servicio, la remuneración equitativa y proporcional a sus funciones y las remuneraciones dejadas de percibir.

Se concluye finalmente que la no determinación del régimen legal que pertenecen los docentes del Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo adscrito a la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, fue el principal motivo de la vulneración de sus derechos laborales y a la afectación directa del derecho de igualdad, discriminación y al principio protector.

RECOMENDACIONES:

Se debería de iniciar un estudio en el fortalecimiento en la aplicación de ley del profesorado en los temas del ejercicio de la función docente en los complejos educativos experimentales nivel nacional, para que así la aplicación de esta ley sea uniforme y igualitaria para todas las personas que ejerzan la función de docente y de este modo no existe vulneración a derechos fundamentales.

Que futuras investigaciones tengan en cuenta la atonía que puedan ejercer los complejos educativos experimentales con respecto a las universidades que están adscritos para que así se puedan estos casos realizar la aplicación de una norma genérica e igualitaria, así no estén sometidos a políticas internas de estas universidades y vulneren sus derechos.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alexis, R. (2001). *Teoria de los Derechos Fundamentales*. Madrid.
- Bermudez, A. (1993). *Constitucion Politica del Peru*. Lima: Juristas Editores.
- Castañeda, S. (2016). *Derechos Fundamentales*. Mexico D.F.
- Chavez, Q. (2016). *Primacia de la Realidad*.
- Cordova, C. (2004). *Principio de la Igualdad*. Juristas.
- Humanos, C. (2007). *Los Derechos Humanos*.
- Infanzon, J. (2018). *El Principio Protector*.
- Juridica, I. (2016). La discriminacion Laboral.
- Juridica, I. (2016). La Discriminacion Laboral.
- Landa, C. (2014). *Las Madres Trabajadoras*. Lima.
- Mujica, J. (2007). *Derechos Laborales*. Lima.
- Nacional, J. (2019). Los Principios Del Derecho Del Trabajo. *Boletin Informativo Laboral*
Nº 92, 2.
- Otsu, C. (2006).
- Peruano, E. (29 de Julio de 1990). Ley 24029. *Ley del Profesorado*. Lima, Peru.
- Peruano, E. (25 de Noviembre de 2012). Ley 29944. art. 4. p. 2. *Ley de la Reforma*
Magisterial. Lima, Peru.

Peruano, E. (12 de Septiembre de 2013). Decreto Legislativo N° 276. *Ley de la Carrera Administrativa*. Lima, Peru.

Peruano, E. (17 de Julio de 2013). Ley 28044 . *Ley General de Educacion*. Lima, Peru.

Raymond, S. (2006). *Teoria del Constitucionalismo*.

Reconocimiento del vinculo laboral , 0544-2021 (segundo juzgado especializado de trabajo 5 de marzo de 2021).

Zuluaga, A. (1954). *Jurisprudencia Constitucional*.

ANEXOS:

**PRESENTA SOLICITUD ADMINISTRATIVA
CON PRETENSIONES ALTERNATIVAS**

SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

Arribasplata Diaz Sofia con DNI N° 26686170 con domicilio en Jr. Sucre N° 430, Torrel Pajares Maria E. con DNI N° 26630805 con domicilio en Jr. Jequetepeque N° 125, Marin Crisologo Maria E. con DNI N° 26688722 con domicilio en Jr. Progreso N° 644, Rodriguez Cabanillas Patricia con DNI N° 33409051 con domicilio en Jr. Beato Macias N° 517 2do piso, Salazar Abanto Carmela M. con DNI N° 26646372 con domicilio en Jr. Huánuco N° 661, Mory Chávez Rosa E. con DNI N° 26697366 con domicilio en Pasaje Ciro Alegria N° 425, Ramos Chávez Mercedes E. con DNI N° 26586320 con domicilio en Jr. Miguel Grau N° 855, Gallo Alzamora Edith L. con DNI N° 26644745, Rodríguez Goicochea María con DNI N° 41424262 con domicilio en Urbanización Urrunaga A-10, Chávez Ignacio Wilson con domicilio en Prolongación Chanchamayo N° 1168 Barrios San José, todos los domicilios en la ciudad de Cajamarca, y para efectos de notificación en el Jr. José Sabogal N° 778 Dpto. nueve también en la ciudad de Cajamarca, ante Ud. nos presentamos con el debido respeto para manifestarle lo siguiente:

PETITORIO.-

Conforme el Art. IV del Título Preliminar de la Ley N° 27744, en el Numeral 1.2) se ha indicado lo siguiente: (...) La Institución del Debido Procedimiento se rige por los principios del Derecho Administrativo. La Regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo; en ese sentido pedimos lo siguiente:

PRETENSION PRINCIPAL.- Ordenar a quien corresponda el RECONOCIMIENTO DE NUESTRO VINUCULO LABORAL BAJO EL AMPARO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 Y EL TIEMPO LABORADO COMO DOCENTES EN EL COMPLEJO EDUCATIVO EXPERIMENTAL ANTONIO GUILLERMO URRELO, Y A CONSECUENCIA DE ELLO;

Disponer la publicación de nuestras plazas como docentes en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, adscrito a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, que ostentamos hasta la actualidad y se proceda a nombrarnos conforme lo dispone la Centésima Vigésima Disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2019 - Ley N° 30879, que excepcionalmente autorizo el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que a la fecha de su vigencia ocupe plaza orgánica presupuestada por un periodo no menor de tres años consecutivos o cuatro años alternados.

PRETENSION ALTERNATIVA.- Es decir cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como Principal sea desestimada, en consecuencia:

Solicitamos el Reconocimiento del Tiempo Laborado como Docentes en sus diferentes áreas EN EL COMPLEJO EDUCATIVO EXPERIMENTAL ANTONIO GUILLERMO URRELO, Y A CONSECUENCIA DE ELLO;

Pedimos a Ud. Señor Rector tramitar ante la instancia correspondiente se nos proceda a HOMOLOGAR nuestras REMUNERACIONES MENSUALES, con las de un docente contratado en el nivel y remuneración que corresponda, así como el pago de los devengados generados hasta la ejecución de nuestro pedido desde la fecha en que cada uno de los solicitantes ingreso a trabajar.

FUNDAMENTOS DE HECHO.-

SOBRE LA PRETENSION PRINCIPAL.

PRIMERO.- Los solicitante venimos prestando servicios de docentes en forma ininterrumpida algunos por el lapso de siete años y otros hasta más de diecicocho años consecutivos, en el Complejo Educativo Experimental Antonio Guillermo Urrelo, adscrito a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, en condición de servidores públicos, y al estar trabajando en plazas de naturaleza permanente, incluidas en el cuadro de asignación y en el Presupuesto Analítico Personal de la entidad en donde laboramos; consideramos tener adquirido el derecho a la estabilidad relativa en el empleo, creyendonos acreedores al derecho de ser nombrados.

La Resolución de Consejo Universitario N° 0772-2014-UNC de fecha 12 de mayo del año 2014, estableció en su Artículo Primero.- APROBAR el Documento presentado por la Comisión conformada (...), en relación a los Docentes del Complejo Educativo Experimental "Antonio Guillermo Urrelo" (...),

Experimental "Antonio Guillermo Urrelo" (...),
reafirmandose, en dicha resolucian, lo siguiente:

El Complejo Educativo Experimental "Antonio Guillermo Urrelo", fue creado por Ley del Congreso de la Republica, como instruccion educativa adscrita a la Universidad Nacional de Cajamarca, UNC. Sin embargo el Colegio "Antonio Guillermo Urrelo", institucion que forma parte del Complejo fue creado el 07 de setiembre de 1967, mediante Resolucion de Direccion Regional de Trujillo N° 2760. Entonces solo por Ley de la Republica se puede cambiar, modificar o derogar su naturaleza fines y pertenencia.

Los Docentes de Complejo Educativo son Personal Administrativo de la UNC, conforme lo establece la Constitucion Politica, el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, la ley Universitaria, el Estatuto y el Reglamento de la UNC, por lo tanto los docentes del Complejo Educativo, son parte de la estructura, escalafon, grado y categoria del Personal Administrativo de la UNC, y gozan de las remuneraciones escala remunerativa, pension jubilatoria, CAFAE y todos los

beneficios y obligaciones que establece la Ley para los trabajadores Administrativos de la UNC. En consecuencia la Resolución anotada constituye un acto administrativo firme, cuya nulidad no se ha declarado ni pretendido, por lo que, de acuerdo con el Art. 16° de la Ley N° 27444, es eficaz; por lo que, de acuerdo con lo establecido en el Art. 192 del mismo cuerpo normativo, tiene carácter ejecutorio dentro del plazo para realizarse los actos tendientes a ejecutarlo.

SOBRE LA PRETENSION ALTERNATIVA.

SEGUNDO.- En caso su despacho sostenga que nuestra labor desempeñada no es de servidores públicos administrativos, sino que es de docencia y para el desempeño de sus funciones se han amparado en la derogada Ley del Profesorado - ahora - Ley de Reforma Pública Magisterial y que en el caso del Decreto Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por decreto Supremo N° 005-90-PCM, no se contempla la condición de ^{mi}servidores públicos para los que prestan servicios docentes.

Tenemos conocimiento además que la Universidad Nacional de Cajamarca, no contempla el caso de nombramiento bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 276 al personal contratado para desempeñar labores docentes, las contrataciones lo hace al amparo a la Ley Universitaria N° 23733; es obvio que concluirá que no procedería su nombramiento automático como Servidores Públicos dado que estos se desempeñan como profesores y licenciados en Educación, y que dicha figura no está contemplada en el Decreto Legislativo N°

En consecuencia Sr. Rector y teniendo en cuenta el Art. 24° de la Constitución Política del Perú, que prescribe: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, siendo ello así corresponde que Ud. como autoridad y representante de los trabajadores de su entidad proceda reconocernos todo el tiempo de labores como docentes en el Complejo Educativo Experimental "Antonio Guillermo Urrelo" y además solicitar a la entidad que corresponda proceda a HOMOLOGARNOS con la Remuneración Mensual de un docente perteneciente a la Ley de la Carrera Pública Magisterial, por cuanto lo que nosotros percibimos son remuneraciones irrisorias, mas el correspondiente pago de los devengados a los que hubiere lugar.

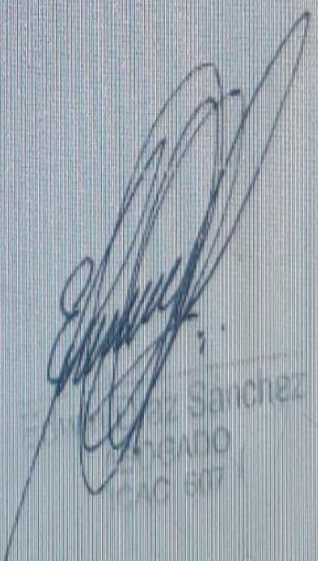
ANEXOS:

1.- DNI de todos los solicitantes.

PRIMER OTROSI.- Dejamos Constancia que la presente solicitud se presenta retardada por los paros y huelgas que afronta la Universidad Nacional de Cajamarca, no permitiendo el ingreso de ningun documento por la oficina de tramite documentario.

Cajamarca 18 de noviembre del 2019

57



Sanchez
Cajamarca
18 de noviembre del 2019

AT101023-0442541
1026635286-183003
(4) Habilitado

DRE CAJAMARCA
*AT UGEL CAJAMARCA
RUC - 0
SEPTIEMBRE - 2019

ACT/NOMB/TIT
Apellidos
Nombres
Fecha de Nacimiento
Documento de Identidad
Establecimiento
Cargo
Tipo de Servidor
Regimen Laboral
Esc. Mag. /G. Ocup. /Horas/HrsAdd:
Tiempo de Servicio (AA-MM-DD):
Fecha de Registro
Cta. TeleAhorro o Nro. Cheque:
Leyenda Permanente
Leyenda Mensual
Regimen Pensionario

JAVE TACULI
MANIRA AMPARO
14/09/1962
(Lib. Electoral o D.N.) 26635286
I.E. I 063 CAJAMARCA
DIRECTOR IE
DOCENTE NOMBRADO
B-Ley Nro 29944
5/0-0/40/0
00-00-00 ESSALUD :
Ingr. : 13/08/1984 Termina:
CTA- 4761339090
RDR5722/INF. NEXUS. DEL/RDU781-15
Ley 19990

+RIM 29944 4,200.60
+incdif_est 180.00
+A carg_dir 800.00
-snp 354.95
-derrmag 21.00
-quintacat 284.28

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CAJAMARCA



T-REMUN 5,180.60 T-DSCTO 660.23 T-LIQUI 4,520.37
Mimponible 2,730.39

Mensajes
Estimado(a) docente, este 10 de octubre se celebra el Día Mundial de la Salud Mental. Recuerda visitar las cartillas de Salud que el Minedu ha elaborado, en el siguiente enlace:
www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/salud-prevencionenfermedades.php

000005