



FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS
REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY
DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N° 29944”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

Autores:

Bach. ROBERTO CARLOS PUESCAS FIESTAS

Bach. SUGHEI DEL MILAGRO SIADEN PAIVA

Pimentel, Julio del 2017

**TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y
PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N°
29944**

Roberto Carlos Puestas Fiestas
Autor

Sughei del Milagro Siadén Paiva
Autora

Abog. José Luis Samillán Carrasco
Asesor Metodológico

Dr. Cesar A. Chambergó Chanamé
Presidente del Jurado

Mg. José A. Fernández Vásquez
Secretario del jurado

Mg. Diana Berlyne Anacleto Silva
Vocal del jurado

DEDICATORIA

“Dedico la presente investigación a Dios, quien me guía y me brinda las fuerzas necesarias para seguir adelante y no desmayar en los diferentes problemas que se me presentan, enseñándome a encarar las adversidades, y sobre todo por haberme permitido culminar satisfactoriamente mi carrera y no desfallecer en el intento.

A mis padres José Teodoro Puestas Sánchez y Lucía Fiestas Fiestas; porque ellos están siempre conmigo brindándome su amor, paciencia, apoyo y consejos para hacer de mí una mejor persona; además porque son quienes me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivan constantemente para alcanzar mis anhelos.

A mis hermanos Kelly Vannesa, Frank Christopher, Fiorella Alexandra y Christian Enrique; porque no podría sentirme más ameno por la confianza puesta sobre mi persona, además por brindarme sus consejos, apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

A mis sobrinos Vanessa Guadalupe, Fátima Yareli, Walter Alessandro y Mariana Kristell, quienes a pesar de su corta edad, me enseñan muchas cosas vitales para la vida, y en un futuro logren vencer los obstáculos y dificultades que se les presenten, para que lleguen a triunfar en la vida.

A mis abuelas Francisca Fiestas Flores y Felicita Sánchez Llenque, quienes desde el cielo me guían y protegen.”

Roberto Carlos Puestas Fiestas

DEDICATORIA

“Esta investigación la dedico a Dios por haberme permitido llegar a culminar satisfactoriamente mi carrera, por guiar mis pasos, y por permitirme día a día lograr cada objetivo propuesto, y sobre todo por derramar infinitas bendiciones sobre mí.

A mis padres Eduardo Siadén Satornicio y Martha del Milagro Paiva Mejía, los seres más maravillosos del mundo, por haberme apoyado en todo momento, por sus valores, consejos, guías, enseñanzas, por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas, por ser mis motores y motivos de vida, y sobre todo por su amor infinito que me brindan día a día.

A mis hermanos Mireylle Giset, Dany Manuel Eduardo, Sandy Lisbeth y Leydi Julissa, por sus consejos brindados, apoyo incondicional y por ser ejemplos a seguir.

A mi abuelita Flora Satornicio Suysuy, quien estuvo conmigo hasta los últimos días de su vida, por su amor, su comprensión y apoyo incondicional, asimismo a mi abuelita María Mejía Cobeñas, quienes desde el cielo me guían y protegen”.

Sughei del Milagro Siadén Paiva

AGREDECIMIENTO

“A Dios por ser nuestra guía y brindarnos conocimientos que han hecho posible esta investigación.

A nuestros asesores incondicionales Mg. Héctor Leopoldo Bossio Suárez y Mg. Diana Berlyne Anacleto Silva, por su apoyo incondicional, por contribuir y fortalecer nuestro avance y motivarnos día a día para que esta investigación se haga realidad, así como por compartir sus conocimientos con nosotros.

A nuestro asesor metodológico de desarrollo de tesis, Abog. José Luis Samillán Carrasco, y nuestra asesora de proyecto de tesis, Dra. Sotomayor Nunura Gioconda del Socorro, por sus conocimientos brindados que han hecho posible la culminación de esta investigación.

A todas las personas que de alguna u otra manera nos ayudaron para lograr este objetivo”.

Roberto Carlos Puescas Fiestas

Sughei del Milagro Siadén Paiva

RESÚMEN

La presente investigación denominada “Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944”, se centró en el problema denominado discordancias normativas y discrepancias teóricas.

El objetivo principal de la investigación fue analizar los beneficios remunerativos y pensionarios no reconocidos en la Ley de la Reforma Magisterial. Para lo cual se planteó la siguiente hipótesis: Los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, se ven afectados por discordancias normativas y discrepancias teóricas.

La metodología de la investigación utilizada fue explicativa- causal, con diseño que comprendió las variables de la Realidad, Marco Referencial y del Problema.

La muestra comprendió 100 personas: 5 congresistas, 45 abogados y 50 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario, utilizando la técnica de encuesta y análisis documental.

El resultado de la contratación de la hipótesis global se prueba en 65%, y se disprueba en 35%, asimismo los resultados de cada sub- hipótesis brindaron una verdadera situación del problema planteado.

Se llegó a la siguiente conclusión general “Los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, se ven afectados por discordancias normativas y discrepancias teóricas, que están relacionadas causalmente y se explican por el hecho que no existe concordancia entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial; y por conocer y propugnar prioritariamente la aplicación de un planteamiento teórico; por lo que es necesario la aplicación de los Tratados Internacionales”.

Palabras claves: Transgresión, Beneficios Remunerativos, Remuneración como Derecho Fundamental, Seguridad Social.

ABSTRACT

This so-called research "Transgression of the remunerative benefits and benefits in the law of the Magisterial Reformation - law N ° 29944", focused on the problem called normative discrepancies and theoretical discrepancies.

The main objective of the research was to analyze the remunerative benefits and pension not recognized in the law of the Magisterial Reformation. For which arose the following hypothesis: the remunerative benefits and benefits of teachers transgressed by the Magisterial Reformation - law Law No. 29944, are affected by policy disagreements and theoretical discrepancies.

The methodology of the research used was explanatory - causally, with design encompassing reality, frame of reference and the problem variables. The sample included 100 people: 5 congressmen, 45 lawyers and 50 teachers, those who applied as instrument the questionnaire, using the technique of survey and documentary analysis.

The result of the hiring of the overall hypothesis is tested by 65%, and is disprueba by 35%, also the results of each sub-hypothesis provided a real situation of the problem.

Having arrived to the following general conclusion "remunerative benefits and benefits of teachers transgressed by the Magisterial Reformation - law Law No. 29944, are affected by policy disagreements and theoretical discrepancies that are causally related and can be explained by the fact that there is no correlation between the political Constitution of the Peru and the law of the Magisterial Reformation;" and by knowing and primarily advocating the application of a theoretical approach; so it is necessary to the application of international treaties".

Key words: Transgression, Benefits Remunerative, Remuneration as Right Key, Security Social.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada **“TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL - LEY N°29944”**, es un tema de gran importancia en la sociedad, por lo cual la presente investigación se fundamenta en un análisis doctrinario, jurídico, y comparativo de los Tratados Internacionales, así como un estudio desde la realidad empírica, que nos sirvió de base para cumplir con los objetivos propuestos.

En la actualidad la educación, es uno de los pilares fundamentales para la formación y desarrollo de la persona humana, tanto de manera personal, así como su incidencia en el progreso de su comuna, con las llamadas reformas educativas se busca incrementar los niveles de calidad de la educación, por lo que el Estado está en la obligación de preservar el respeto irrestricto a la “dignidad de la persona humana”, siendo éste concepto el eje principal de los derechos fundamentales, así mismo debe de brindar una protección al contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, así como los beneficios remunerativos y pensionarios.

De la praxis utilizada para la realización de la presente investigación se advierte que existen series y graves conflictos en la determinación de los beneficios remunerativos de los docentes que ha conllevado que estos acudan tanto a la vía administrativa, así como a la vía judicial, a efectos de reclamar sus derechos vulnerados, lo que ha causado la emisión de algunas sentencias que transgreden sus derechos remunerativos y pensionarios, debido a las discrepancias teóricas y discordancias normativas, generado por las diferentes interpretaciones normativas de la mayoría de los magistrados.

La presente investigación tiene como objetivo general analizar los beneficios remunerativos y pensionarios no reconocidos en la Ley de la Reforma Magisterial con respecto a un Marco Referencial que integra: Planteamientos Teóricos, como conceptos básicos, teorías y principios, relacionados con los beneficios de los

trabajadores; Normas que la rigen como Constitución Política del Perú y Ley de la Reforma Magisterial; y Tratados Internacionales como Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, con el propósito de identificar las causas de las variables prioritarias del problema, de tal manera que se tenga base fundamental para proponer recomendaciones que contribuyan a respetar los beneficios remunerativos y pensionarios adquiridos por los docentes, la cual está dividida en seis partes las cuales son:

En la Primera Parte, Metodología; se encuentra el Capítulo I, denominado Planteamiento Metodológico, el cual contiene la problemática de la investigación, los objetivos tanto generales como específicos, la hipótesis global, las sub hipótesis, las variables y la descripción de mismas, el tipo y diseño de la investigación, métodos, técnicas e instrumentos para recolección de datos, tratamiento de datos y la forma de análisis de las informaciones.

La Segunda Parte, Fundamentación: se encuentra el Capítulo II, denominado Marco Referencial, el cual está conformado ocho sub capítulos que contienen conceptos teóricos, teorías, Normas y Tratados Internacionales.

La Tercera Parte, Capítulo III: Descripción de la Realidad el cual comprende la descripción actual de los Responsables y la Comunidad Jurídica- Social respecto a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N° 29944.

La Cuarta parte, Capítulo IV: Análisis de la Realidad, el cual comprende el Análisis de las de las Discrepancias Teóricas y Discordancias Normativas en la transgresión de los Beneficios Remunerativos y Pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N°29944, en la provincia de Ferreñafe, período 2016.

La Quinta parte, Capítulo V: Conclusiones, el cual comprende el resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecto a las partes o variables del problema, además de las conclusiones parciales y la conclusión general.

La Sexta parte, Capítulo VI: Recomendaciones, el cual comprende las recomendaciones parciales y la recomendación general.

La Séptima parte, Capítulo VII: Referencias Bibliográficas, que son todos los libros y páginas web consultadas para la presente investigación.

La Octava parte, Capítulo VIII: Anexos, que son todos instrumentos utilizados para la presente investigación.

Los autores

INDICE

DEDICATORIA.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGREDECIMIENTO.....	IV
RESÚMEN.....	V
ABSTRACT	VI
INTRODUCCIÓN.....	VII
PRIMERA PARTE: METODOLOGÍA.....	20
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	20
1.1 PROBLEMA:	20
1.1.1 Selección del Problema:	21
1.1.2 Antecedentes.....	21
1.1.3 Estudios o investigaciones anteriores.....	29
1.1.4 Formulación Interrogativa del Problema	34
1.1.5 Justificación de la Investigación	35
1.1.6 Limitaciones y restricciones de la investigación	36
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	37
1.2.1 Objetivo General.....	37
1.2.2 Objetivos Específicos:	37
1.3 HIPÓTESIS:	39
1.3.1 Hipótesis Global.....	39
1.3.2 Sub - Hipótesis	39
1.4 VARIABLES	41
1.4.1 Identificación de las variables	41
1.4.2 Definición de las variables	41
1.4.3 Clasificación de las variables.....	44

1.5 TIPOS DE INVESTIGACIÓN Y DE ANÁLISIS.....	45
1.5.1 Tipo de Investigación	45
1.5.2 Tipo de análisis.....	45
1.6 DISEÑO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN COMO DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	45
1.6.1 El Universo de la Investigación.....	45
1.6.2 Técnicas, Instrumentos, Informantes y variables a las que se aplicó cada instrumento	46
1.6.3 Población de Informantes y Muestra	46
1.6.4 Forma de Tratamiento de los Datos.....	50
1.6.5 Forma de análisis de las informaciones.....	50
SEGUNDA PARTE: FUNDAMENTACIÓN.....	52
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL.....	52
SUBCAPÍTULO I: LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL....	52
1.1 GENERALIDADES:.....	52
1.2 RECONOCIMIENTO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA REMUNERACIÓN.....	53
1.2.1 Por su carácter alimentario o de sustento:	53
1.2.2 Evita o aminora las relaciones de dependencia económica entre trabajador y empleador:	53
1.3 LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS.....	53
1.4 LA REMUNERACIÓN RECONOCIDA POR LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ....	54
1.5 EL CONTENIDO FUNDAMENTAL DEL DERECHO REMUNERATIVO	54
SUBCAPÍTULO II: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	56
2.1 GENERALIDADES:.....	56
2.2 CONCEPTO DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	57
2.3 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	57

2.3.1	Principio Protector	57
2.3.2	Principio de Progresividad del Trabajo	58
2.3.3	Principio de no regresividad o irreversibilidad	59
2.3.4	Principio de Irrenunciabilidad.....	60
2.3.5	Principio de Jerarquía	61
SUBCAPÍTULO III: LA REMUNERACIÓN COMO CONTRAPRESTACIÓN		62
3.1	GENERALIDADES.....	62
3.2	REMUNERACIÓN COMO CONTRAPRESTACIÓN	62
3.2.1	La remuneración como contraprestación al trabajo efectivo	63
3.2.2	La remuneración como contraprestación a la disponibilidad del trabajador.....	64
3.2.3	La remuneración como contraprestación a la existencia del contrato de trabajo	64
3.3	LA CONTRAPRESTACIÓN COMO REMUNERACIÓN LESIVA	64
SUBCAPÍTULO IV: BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS RECONOCIDOS EN LA LEY DEL PROFESORADO- LEY N°24029		66
4.1	GENERALIDADES:.....	66
4.2	REMUNERACIONES EN LA CARRERA PÚBLICA SEGÚN LA LEY DEL PROFESORADO - LEY N°24029	67
4.2.1	Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes adquiridos en la Ley del Profesorado- Ley N° 24029.	67
SUBCAPÍTULO V: CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIO EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL - LEY N°29944		72
5.1	GENERALIDADES:.....	72
5.2	TRANSGRESIÓN.....	72
5.3	BENEFICIOS REMUNERATIVOS.....	73

5.4 PENSIÓN DE JUBILACIÓN	73
5.5 SEGURIDAD SOCIAL	74
5.6 REFORMA EDUCATIVA.....	75
SUBCAPÍTULO VI: NORMAS.....	76
6.1 GENERALIDADES:.....	76
6.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993	77
6.2.1 Artículo 23°	77
6.2.2 Artículo 24°	77
6.2.3 Artículo 26° inciso 2.....	79
6.2.4 Artículo 10° y 11°.....	80
6.2.5 Artículo 103°	82
6.2.6 Cuarta Disposición Final y Transitoria.....	83
6.2.7 Artículo 43° y 60° de la Constitución Política del Perú de 1979	84
6.3 LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL - LEY N°29944	86
6.3.1 Artículo 56°	86
6.3.2 Artículo 57°	87
6.3.3 Artículo 59°: Asignación por tiempo de servicio	88
6.3.4 Artículo 62°: Beneficio Remunerativo de Subsidio por luto y sepelio.....	89
SUBCAPÍTULO VII: TRATADOS INTERNACIONALES	90
7.1 GENERALIDADES:.....	90
7.2 TRATADOS INTERNACIONALES SOBRE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS DE LOS DOCENTES	91
7.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos	91
7.2.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	91
7.2.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	92

7.2.4 Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.....	93
SUBCAPÍTULO VIII: ANÁLISIS DE LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N° 29944. 95	
8.1 GENERALIDADES:.....	95
8.2 EL ROL DEL ESTADO.....	96
8.3 ANÁLISIS DEL PAPEL DE LOS DOCENTES EN LA ACTUALIDAD	98
8.4 ANÁLISIS DE LAS DISCORDANCIAS NORMATIVAS	100
8.5 ANÁLISIS DEL PAPEL DE LAS DISCREPANCIAS TEÓRICAS	106
8.6 ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS NO RECONOCIDOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL	108
8.6.1 Bonificación por preparación de clases	108
8.6.2 Subsidio por luto y gastos de sepelio.....	110
8.6.3 Asignación por tiempo de servicios	111
8.6.4 Pensión de Jubilación	111
8.7 ANÁLISIS ACTUAL DE LA SITUACIÓN DE LOS DOCENTES.....	113
TERCERA PARTE: DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD.....	116
CAPITULO III	116
4.1. Resultados de los Responsables respecto a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944.	116
4.1.2. Resultados de la Comunidad Jurídica- Social con respecto a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944.....	128
CUARTA PARTE: ANÁLISIS DE LA REALIDAD.....	140
CAPÍTULO IV.....	140

4.1.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA EN LOS RESPONSABLES RESPECTO A LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL LEY N° 29944, EN LA PROVINCIA DE FERREÑAFE EN EL PERIODO 2016.	140
4.1.1.	Análisis de los responsables referido a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016, respecto a los planteamientos teóricos.....	140
4.1.2.	Análisis de los responsables referido a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe el periodo 2016, respecto a las Normas.....	144
4.1.3.	Análisis de los responsables que creen que se debe determinar la aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales con respecto a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes por tratarse de derechos laborales irrenunciables.	150
4.2.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA EN LA COMUNIDAD JURÍDICA- SOCIAL RESPECTO A LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL LEY N° 29944, EN LA PROVINCIA DE FERREÑAFE EN EL PERIODO 2016.	150
4.2.1.	Análisis de la Comunidad Jurídica- Social referido a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016, respecto a los planteamientos teóricos.	151
4.2.2.	Análisis de la Comunidad Jurídica- Social referido a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la	

Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016, respecto a las normas.	155
4.2.3. Análisis de la Comunidad Jurídica- Social referido a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016, respecto a los Tratados Internacionales.	157
4.2.4. Análisis de la Comunidad Jurídica- Social referido a la mejor alternativa de solución para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.	163
QUINTA PARTE: CONCLUSIONES	165
CAPITULO V: CONCLUSIONES SOBRE LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N° 29944 EN EL PERIODO 2016	165
5.1. RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANALISIS	165
5.1.1. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecto a las partes o variables del problema.	165
5.2. CONCLUSIONES PARCIALES	172
5.2.1. CONCLUSIÓN PARCIAL 1.....	172
5.2.2. CONCLUSIÓN PARCIAL 2.....	175
5.2.3. CONCLUSIÓN PARCIAL 3.....	178
5.2.4. CONCLUSIÓN PARCIAL 4.....	180
5.3. CONCLUSION GENERAL	184
5.3.1. Contrastación de la Hipótesis Global	184
5.3.2. Enunciado de la Conclusión General:.....	185
SEXTA PARTE: RECOMENDACIONES	192

CAPITULO VI: RECOMENDACIONES RESPECTO A LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N° 29944.....		192
6.1.	RECOMENDACIÓN PARCIAL 1	192
6.2.	RECOMENDACIÓN PARCIAL 2	193
6.3.	RECOMENDACIÓN PARCIAL 3	194
6.4.	RECOMENDACIÓN PARCIAL 4	194
6.5.	RECOMENDACIÓN GENERAL:	195
CAPÍTULO VII REFERENCIAS		197
REFERENCIAS.....		198
CAPÍTULO VIII ANEXOS		204
ANEXO N° 1: IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA, PRIORIZACIÓN PROVISIONAL, SELECCIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS PARTES O VARIABLES DEL PROBLEMA		205
ANEXO N° 2: IDENTIFICACIÓN DEL NÚMERO DE PARTES Y RELACIÓN DE CADA PARTE DEL PROBLEMA CON UN CRITERIO DE IDENTIFICACIÓN Y SU FÓRMULA.....		206
ANEXO N° 3: PRIORIZACIÓN DEFINITIVA DE LAS PARTES O VARIABLES DEL PROBLEMA RELACIONADAS CON LOS CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN Y SUS FORMULAS.....		207
ANEXO N° 4: MATRIZ PARA PLANTEAR LAS SUB HIPÓTESIS Y LA HIPÓTESIS GLOBAL FACTUAL EXPLICATIVA CON EL LLENADO COMPLETO.....		208

ANEXO N° 5: MENÚ DE TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, INFORMANTES O FUENTES Y SUS PRINCIPALES VENTAJAS Y DESVENTAJAS	209
ANEXO N° 6: MATRIZ PARA LA SELECCIÓN DE TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, INFORMANTES O FUENTES Y VARIABLES A LAS QUE SE LE APLICA CADA INSTRUMENTO	210
ANEXO N° 07: CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE TESIS	213
ANEXO N°08.....	214
ANEXO N°09	218
ANEXO N° 10.....	221
ANEXO N° 11.....	231

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO

METODOLÓGICO

PRIMERA PARTE: METODOLOGÍA

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 PROBLEMA:

A propósito de la dación de la Ley de la Reforma Magisterial, se derogó la Ley del Profesorado - Ley N° 24029, entre otras leyes, según lo dispuesto en su Décima Sexta Disposición Complementaria, Transitoria y Final.

La ley derogada reconocía beneficios remunerativos tales como: Preparación de Clases, Asignación por Tiempo de Servicios y Subsidio por Sepelio y Luto, etc., los mismos que han sido reducidos, pues la nueva Ley de la Reforma Magisterial reconoce estos beneficios, pero en un monto irrisorio, estableciendo únicamente un solo rubro remunerativo: Remuneración Íntegra Mensual (RIM).

En tal sentido, el problema principal de la presente investigación fue evidenciar las Discordancias Normativas y Discrepancias Teóricas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, en la Transgresión de los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes.

La problemática sobre los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes de educación básica regular pública que se iniciaron en la carrera pública magisterial con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, es un tema que trasciende en el ámbito netamente económico, financiero y presupuestario; dado que implica aspecto de connotación personal y social que incorpora elementos que tienen que ver con la dignidad de la persona y la naturaleza especial de una labor de servicio social, como lo es la tarea de Educar y formar, teniendo en cuenta, que la educación es uno de los pilares fundamentales para la formación y desarrollo de la persona humana, siendo de gran incidencia en el progreso de su comuna.

1.1.1 Selección del Problema:

Este problema fue seleccionado teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Se tiene acceso a los datos.
- b) Su solución contribuiría a resolver otros problemas.
- c) Afectación del derecho fundamental al trabajo en su faz remuneración.
- d) Presenta incidencia Social.
- e) En su solución están interesados los docentes de educación regular básica pública.

(Ver Anexos 1 y 3)

1.1.2 Antecedentes

1.1.2.1 ¿Desde cuándo se tienen referencias sobre este tipo del problema?

1.1.2.1.1 En el mundo

Durante las últimas dos décadas, a Nivel Mundial y en América Latina, se han dado diferentes reformas educativas, bajo el criterio de brindar una educación de calidad al alumnado, omitiendo que estas reformas educativas durante su promulgación no tienen en cuenta los derechos fundamentales de los docentes, reconocidos por la Constitución Política del Perú, Tratados Internacionales y otras normas.

El incrementar los niveles de calidad de la educación constituye una de las tareas prioritarias para una economía que desea pasar a una etapa superior de desarrollo, habiéndose confirmado que los elementos claves para lograr adquirir una educación de calidad, es contar con docentes de alta calidad, siendo una preferencia en los sistemas educativos brindar una capacitación y preparación constante a los docentes para incrementar la calidad del servicio que brindan, pero asimismo estos requieren de una mejor

remuneración, ya que la falta de incentivo monetario disminuye las ganas de querer ejercer una área pedagógica. (Rojas, 1998, p.122)

A través del tiempo en varios países se han reformado leyes que no han sido beneficiosas para los docentes, porque ha extinguido derechos laborales que adquirieron en el tiempo, afectando sus beneficios remunerativos, debido que al reformar la ley no se han analizado los contextos educacionales, alternativas de adecuación y dificultades de diversas índoles detectadas, provocando en parte que los beneficios remunerativos adquiridos por los docentes se vean vulnerados.

Según Rojas (1998) en diversos países de América, como Chile, México y Estados Unidos, se argumenta que las remuneraciones de los profesores son relativamente bajas debido a las reformas educativas que cada política del país adopta, siendo que el límite superior a las que ellas están afectas es igualmente bajo y que además los profesores son remunerados sin considerar criterios de desempeño o eficiencia, atravesando un serio problema la docencia. (p.123)

1.1.2.1.2 Chile

Chile se ha basado en un esquema salarial uniforme, dependiendo el sueldo de un profesor de sus credenciales educacionales, los años de experiencia, más otras asignaciones y bonos. Las escalas salariales uniformes fueron adoptadas para hacer de la enseñanza una profesión y para eliminar los favoritismos y desigualdades que solían influir en el sueldo de los profesores, sin embargo las escalas uniformes de determinación de salarios han sido objeto de fuertes críticas por

cuanto generan problemas que van en desmedro de la calidad de los educadores. (Orellana, 2013, p.12)

La Ley Carrera Docente, fue promulgada el 04 de marzo del 2016, la misma que deroga la Ley de Calidad y Equidad de la Educación N° 20.501, mediante esta reforma educacional, la política chilena ha querido encontrar solución a los problemas de la calidad de los docentes, cambiado los incentivos y los costos de estudiar y, posteriormente, de permanecer en la profesión docente, pero sin embargo, esta adopta una causal de despido para los maestros que no cumplan con las exigencias académicas y el aumento de horas no lectivas, es decir, el tiempo que el profesor dedica a reuniones, planificación y correcciones. (Cornejo, et al, 2015, p.345)

Según describe Godoy (2015), el presidente del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, sostiene que esta ley es una forma de jubilación forzada, ignorando el derecho a una justa y decente jubilación, por cuanto la voluntariedad de ingresar a la carrera para los docentes que se encuentran a cinco años de jubilar atenta gravemente contra la legitimidad de los derechos laborales alcanzados, para que esta voluntariedad pueda ejercerse es necesario que los docentes presenten una renuncia voluntaria con cinco años de anticipación, asimismo no refleja la intención de avanzar en garantías laborales para los docentes y la reducción de los bienios (años de experiencia) representa un menoscabo a las conquistas del magisterio, además implica el aumento de profesionales a contrata y no de planta porque disminuirá las condiciones laborales de los profesores en Chile, en definitiva se plantean elementos que significan grandes pérdidas de los derechos conquistados. (p.9)

1.1.2.1.3 México

México puso en marcha una nueva reforma educativa, que ha creado un sin número de reacciones en contra, el 10 de septiembre del 2013 se promulgó la Reforma a la Ley General de Educación, Ley del Instituto Nacional de Evaluación de la Educación y la Ley General del Servicio Profesional Docente. La reforma se sustenta en la modificación estatutaria de los artículos 3° y 73° de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, los cambios que generó están encaminados a regular la relación laboral entre el trabajador y la empresa (Estado), incluso se aplican efectos retroactivos, cosa que por otra parte vulnera el principio de legalidad mexicana según lo estipula el artículo 14° de la constitución. (Comin, 2013, p.5).

Según Navarro (2013), “(...) la anhelada reforma estructural de la educación representa el despojo a los maestros de sus derechos laborales y sus puestos de trabajo mediante sanciones evaluativas”. (p. 88)

Según Comin (2013), los procedimientos de la nueva reforma educativa que se están llevando a cabo contra el magisterio contravienen principios constitucionales, ya que deroga los derechos adquiridos de los trabajadores, desconoce el derecho a la reinstalación en el empleo o de indemnización con pago de salarios caídos en caso de separación injustificada, aplica de manera retroactiva la ley en perjuicio de quienes laboran actualmente en educación básica y media superior, desconoce la calidad de trabajadores a quienes laboran en el magisterio al convertirlos en sujetos administrativos, y elimina los nombramientos de los trabajadores, violando los artículos 14°, 123° y Segunda Transitoria de la Constitución Mexicana.

Asimismo señala que este tipo de reformas educativas adolecen de aspectos básicos, porque no tienen un plan a futuro, son de corte ideológico, pretenden el control del sector de la educación y son reformas con fecha de caducidad (...). (p.8)

1.1.2.1.4 Estados Unidos

En Estados Unidos, existe una creciente preocupación con respecto a la disminución de la calidad de los docentes, investigaciones recientes muestran que el aumento de las oportunidades ofrecidas por el mercado laboral a las mujeres condujo a una disminución del conjunto de postulantes calificados a los cargos docentes; asimismo de las investigaciones realizadas en Estados Unidos se ha señalado que las escalas de remuneraciones docentes están tan comprimidas que es probable que los mejores maestros abandonen la profesión por empleos mejor remunerados en otros campos profesionales. (Vegas, 2005, p.6)

1.1.2.2 En el país

En el Perú durante el gobierno de Alan García se implementó la ley de la Nueva Carrera Pública Magisterial cuyo principal objetivo era revalorizar al maestro permitiéndole posibilidades reales de ascenso social, económico y profesional, priorizando la calidad profesional a los años de servicio que dictaba la antigua Ley del Profesorado- Ley N° 24029, pero debido a que la ley no tuvo la acogida esperada porque solo un pequeño porcentaje de maestros había logrado beneficiarse con dicha medida (solo cubría 24,966 de las 125 mil vacantes disponibles), resultaba urgente una reforma y mejora de los regímenes magisteriales. Por ello se promulgó la Ley de la Reforma Magisterial el 23 de

noviembre del 2012 y fue publicada el 25 de Noviembre del 2012, con el supuesto objetivo de que exista una mejor calidad educativa y que los docentes tengan mejores condiciones y remuneraciones, sin embargo esta norma no reconoce los derechos que los docentes adquirieron en la Ley del Profesorado, como son: bonificación por cargo directivo equivalente al 5% de la remuneración total, bonificación por preparación de clases y evaluación equivalente al 30% de la remuneración íntegra, además reduce la asignación por luto y sepelio y la bonificación por años de servicios, siendo estos beneficios remunerativos reconocidos por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú. (Mendivil, 2012, p.4)

Asimismo el necesario tocar un punto que no es tomado en cuenta en las luchas sindicales y se trata de la Ley N°30002, publicada el 16 de marzo de 2013, ley que establece las características del RIM y que estipula que el 65% de la Remuneración Íntegra Mensual está afecta a cargas sociales y es de naturaleza pensionable. Como se sabe, al trabajador le corresponde asumir las contribuciones sociales para fines previsionales (sea el Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones), mientras que las contribuciones sociales para fines de salud deben ser asumidas por el empleador. En el primer caso, se descuenta y retiene un porcentaje de la remuneración al trabajador y, en el segundo caso, el empleador debe de pagar un porcentaje de la remuneración como contribución; en resumidas cuentas, se determina que el Estado como empleador debe de pagar menos contribución social para los profesores. (Gamarra, 2016, p. 1-2)

La exposición de motivos de dicho proyecto de ley indica que se busca reducir el costo para el Estado de los aumentos otorgados a los maestros con la Ley de Reforma Magisterial y lograr que los menores descuentos por contribuciones sociales permitan un mayor ingreso líquido para los maestros. Este argumento en la exposición de motivos es absurdo, pues si el objetivo es tener mayor liquidez, entonces se deberían eliminar todas las contribuciones sociales y eso es imposible, pues los aportes a los sistemas de salud y de pensiones son convenientes para todos y reducir las aportaciones perjudica nuestra seguridad social. En la exposición de motivos también se indica que con la nueva Ley el Estado reducirá sus gastos por contribuciones sociales en S/.161 millones anuales, reducción que se dará en los presupuestos de ESSALUD y de pensiones y que tendrán que pagar todos los trabajadores asegurados. El Estado al considerar solamente el 65% de la RIM que perciben los maestros como base para el pago de las contribuciones a ESSALUD se estaría ahorrando un 35% de lo que realmente debería aportar, ello significa menor ingreso para ESSALUD el cual no podrá reducir sus prestaciones de salud a los profesores y los deberá atender como si por ellos se aportara el 100% de lo que realmente corresponde. El efecto sobre las pensiones es semejante, ya que considerar solo el 65% de la RIM como base para determinar el aporte de los maestros, genera que se les aplique un descuento menor a sus sueldos pudiendo contar con mayor liquidez, no obstante, en este caso también se origina un desmedro en los fondos del Sistema Nacional de Pensiones que por años viene siendo subsidiada por el Estado, y también una merma en las cuentas de capitalización individual en caso el maestro haya optado por aportar a una AFP. (Gamarra, 2015, p. 1)

René Ramírez, secretario general del gremio sindical, de los profesores señaló que “la Unesco afirma que los derechos adquiridos son irrenunciables, un derecho dado no se puede anular, no se puede quitar y la misma Constitución Política lo señala”. (Rpp noticias, 2012, p. 1)

Por ello al momento de legislar una norma se debe considerar lo dispuesto en los Tratados Internacionales, los mismos que regulan y protegen los derechos laborales, y de esa manera se garantice a los trabajadores derechos que se encuentran consagrados en dichos tratados, máxime que los países estados adscritos, tienen la responsabilidad de asumir lo pactado, hecho que permitirá que se protejan los derechos que adquirieron los docentes, quienes merecen una remuneración equitativa y satisfactoria, que proporcione mejor calidad de vida para ellos y sus miembros familiares.

1.1.2.3 En la localidad

Los docentes de la educación básica regular del sector público, a diferencia de las otras carreras profesionales, perciben una contribución económica menor, llegando a dilucidar que es la carrera de menor ingreso económico a lo largo del tiempo de su duración, inclusive se debe de tener en cuenta que no establece muchos incentivos remunerativos, siendo el motivo por el cual la mayoría de docentes no buscan capacitarse para ser profesionales innovadores y puedan tener un mejor desenvolvimiento durante la impartición de la docencia, sintiéndose discriminados a diferencia de los docentes que laboran en los centros educativos privados, ya que estos últimos, cuentan con un conjunto de incentivos totalmente distintos, y en la mayoría son similares al ingreso de otras profesiones.

El dirigente del gremio de los docentes Carlos Albújar Ortiz, señaló que la Ley de la Reforma Magisterial vulnera los derechos adquiridos por el magisterio, motivo por el cual el 80% de los docentes de la provincia de Lambayeque acató la paralización de 24 horas que se realizó simultáneamente en otras regiones del país. (La Republica, 2013, p.1)

El desenvolvimiento y la preparación constante de los docentes de la educación básica regular pública dependen, como cualquier otra carrera profesional de las destrezas inherentes, del empeño y dedicación, así como de la instrucción y capacitación que hayan recibido, pero sobre todo depende de la organización de estímulos que se establecen durante su desempeño laboral como docente.

1.1.3 Estudios o investigaciones anteriores

Carmona y Collantes (2014) en su tesis titulada “Empirismos aplicativos e incumplimientos que vulneran el acceso justo y oportuno a la pensión de jubilación en el sistema nacional de pensiones”, analizó la problemática del acceso justo y oportuno para lograr una pensión de jubilación en el sistema nacional de pensiones, representado por el organismo político descentralizado Oficina de Normalización Previsional; tuvo como objetivo general identificar los principales nudos críticos en la gestión de la Oficina de Normalización Previsional, así como determinar el funcionamiento de la administración de ésta y la necesidad de conferir un contenido humano del Derecho Constitucional a la Seguridad Social. Aplicó el tipo de investigación cuanti-cualitativa; su diseño de ejecución comprendió la sumatoria de las variables denominadas: responsables, procedimiento, conceptos básicos, normas, legislación comparada, Empirismos Aplicativos e Incumplimientos. Asimismo empleó la técnica del análisis documental y de la encuesta, utilizando como

muestra a 200 funcionarios de la ONP y jueces especializados en Derecho Previsional del Distrito Judicial de Lambayeque. Llegó a la siguiente conclusión general: La vulneración al Acceso Justo y Oportuno a la Pensión de Jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones, se ve afectada por empirismos aplicativos e incumplimientos, que están relacionados causalmente y se explican por el hecho que no se conocía o aplicaba bien algún Planteamiento Teórico, y por haberse incumplido alguna de las Normas Constitucionales y Previsionales, o por no haberse aprovechado las Experiencias Exitosas especialmente las de Uruguay y Argentina; propuso como recomendación general implementar en el menor plazo y al menos costo posible un Régimen Individual de Afiliados, que permita a los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones el acceso a sus historiales laborales vía página Web de la ONP, priorizando la construcción de las historiales laborales de aquellos que se encuentran próximos a la edad de la jubilación.

Flores y Pérez (2013) en su tesis que lleva por título “Derechos Adquiridos en la Homologación de pensiones de los docentes cesantes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo”, tuvo como centro de estudio la problemática denominada Empirismos Aplicativos e Incumplimientos en los derechos adquiridos en la homologación de las pensiones de los docentes cesantes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Su objetivo principal fue analizar los derechos adquiridos en la homologación de las pensiones de los docentes cesantes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; el diseño de ejecución de su investigación comprendió la sumatoria de sus variables denominadas: Responsables, Comunidad Jurídica, Conceptos Básicos, Normas Generales, Jurisprudencia Nacional, Empirismos Aplicativos e Incumplimientos. Recurrió a la técnica del análisis documental y de la encuesta, la misma que aplicó a 50

docentes cesantes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Llegó a la siguiente conclusión general: Se prueba y disprueba parcialmente los derechos adquiridos en la homologación de las pensiones de los docentes cesantes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, que está explicada causalmente porque los empirismos aplicativos evidenciados en los planeamientos teóricos y normas generales permiten los incumplimientos que se vienen dando tanto en los conceptos básicos como la Ley Universitaria N° 23733 o por no haberse aprovechado la Jurisprudencia Nacional afectando los fallos vinculantes del Tribunal Constitucional. Propuso como recomendación que él no homologarse las pensiones de jubilación con las remuneraciones de los Magistrados no constituiría una afrenta al contenido esencial de la pensión, ni vulneraría el derecho a la pensión constitucionalmente amparado, siendo procedente aplicar el principio de legalidad, y sobre ello inclinarse por la posición que no se deben homologar las pensiones de los docentes cesantes universitarios con la de los Magistrados del Poder Judicial.

Romero y Castañeda (2009) en su tesis titulada “Reducción de Beneficios Laborales frente a la Constitución Política del Perú (Ley MIPE N° 28015)”, se centró en la problemática de las Discordancias normativa, empirismos normativos y aplicativos en la reducción de los beneficios laborales de los trabajadores de medianas y pequeñas empresas del Perú. Su objetivo principal fue analizar la problemática de la reducción de los beneficios laborales frente a la Constitución Política del Perú, mediante un tipo de análisis-cualitativo; el diseño de ejecución comprendió la sumatoria de las variables denominadas: responsables, procedimiento, doctrina, Constitución Política del Perú, Proyectos presentados al Tribunal Constitucional solicitando se declare la Inconstitucionalidad de la (Ley MYPE 28015), discordancias normativas y empirismos normativos; para obtener los datos de sus

dominios recurrió a la técnica de análisis documental y de la encuesta, la misma que aplicó a 50 personas de la Dirección Regional de Trabajo y trabajadores que se encontraban inmersos en el régimen laboral de la ley Mype. Legó a la siguiente conclusión general: La reducción de Beneficios Laborales frente a la Constitución Política del Perú se vio afectada por discordancias normativas entre los dispositivos legales que prevé la Ley MYPE N° 28015 y la Constitución Política del Estado Peruano, por empirismos normativos en las normas tipificadas en la Ley de Promoción y Formalización de las Micro y Pequeña Empresa- Ley Mype N° 28015, y por empirismos aplicativos debido a que las personas encuestadas no conocen y por ende no hacen prevalecer sus derechos correspondientes a CTS, gratificaciones, bonificaciones, vacaciones, licencia por maternidad, etc, por temor a perder su puesto de trabajo. Propuso como recomendación que se realice una modificación a la Ley MYPE a efectos de evitar las discordancias normativas que se prevé entre la mencionada ley y la Constitución Política del Estado de tal manera que se homologuen los sueldos de los trabajadores sujetos a cualquier régimen y no se vulneren los principios del derecho laboral y del trabajo.

Espinoza (2011) en su tesis para optar el grado académico de maestro en Derecho Constitucional y Gobernabilidad, titulada “El contenido esencial de los Derechos Fundamentales en el ámbito laboral dignidad y remuneración justa”, tuvo como centro de estudio los derechos fundamentales de la persona humana frente a los escasos recursos económicos necesarios y suficientes que brinde a los trabajadores una vida digna. Su objetivo principal fue establecer la relación entre el derecho al trabajo como satisfactor de las necesidades humanas a través del empleo decente y la remuneración digna con los demás derechos humanos, económicos y sociales. Asimismo aplicó el tipo de investigación descriptivo-simple y el

método analítico, utilizó como muestra la información del Instituto Nacional de Estadística. Llegó a las siguientes conclusiones: Las políticas laborales son políticas públicas que deben estar pensadas bajo el enfoque de derechos fundamentales; el trabajo docente requiere de una política de acceso al trabajo productivo, esto quiere decir promoción de empleo, tanto en sus formas como en las condiciones en que deba realizarse igualdad de oportunidades para todos sin discriminación de ninguna especie y que además facilite el desarrollo de competencias laborales.

Chayán (2015) en su tesis que lleva por título “Procesos de Impugnación de Resolución Administrativas promovidos por los docentes de la Unidad de Gestión Educativa, sobre las bonificaciones de subsidio por luto y sepelio tramitados en el Juzgado Mixto Permanente en adición de funciones del Distrito de Lambayeque durante periodo el 2013-2014”, se centró en el estudio de la problemática de Incumplimientos y Empirismos aplicativos de las normas que otorgan a los profesores una bonificación por luto y sepelio por parte de la Unidad de Gestión Educativa de Lambayeque; su objetivo principal fue determinar la causa de la minuciosa bonificación que le otorgan a los trabajadores docentes y especificar las normas que se deben cumplir. Asimismo el diseño de la investigación comprendió la sumatoria de sus variables denominadas: responsables, docentes, normas, legislación comparada, incumplimientos y empirismos aplicativos; aplicó el método Empírico y descriptivo- explicativo, utilizando las técnicas de observación, encuesta y entrevista. Llegó a la siguiente conclusión general: La bonificación por luto y sepelio otorgada los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lambayeque se vio afectado por los incumplimientos del cálculo correcto de la bonificación, y Empirismos aplicativos de los artículos que regulan esta institución jurídica

produciendo una antinomia normativa que afecta claramente el sentido de la justicia y el derecho. Propuso como recomendación general que se practique la bonificación por luto y sepelio a los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lambayeque, durante los años 2013 y 2014 en base a la remuneración total y no a la remuneración total permanente, y se ejecute el Decreto Supremo N° 309-2013-EF, el mismo que en su artículo 1° determina una cantidad fija por el monto de S/3000.00 nuevos soles, por concepto de luto y sepelio.

1.1.4 Formulación Interrogativa del Problema

El problema fue formulado interrogativamente mediante las siguientes preguntas:

Primera Parte del Problema: (Discordancias Normativas)

- a) ¿Cuáles eran las normas directamente relacionadas con los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes?
- b) ¿Cómo era el manejo de esos beneficios remunerativos y pensionarios?
- c) ¿Existieron discordancias normativas entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, respecto a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes?
- d) Si existieron discordancias normativas, ¿Cuáles eran?
- e) ¿Por qué se dieron esas discordancias normativas?

Segunda Parte del Problema: (Discrepancias Teóricas)

- a) ¿Cuáles eran los planteamientos teóricos que guardan relación con los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes?

- b) ¿Cuáles eran las soluciones a esos planteamientos teóricos?
- c) ¿Existieron discrepancias teóricas en los planteamientos teóricos?
- d) Si existieron discrepancias teóricas, ¿Cuáles eran?
- e) ¿Cuáles eran las razones de esas discrepancias teóricas?

1.1.5 Justificación de la Investigación

Esta investigación tuvo como propósito fundamental conocer los factores por los cuales los responsables al promulgar la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 han inobservado los Tratados y Convenios Internacionales, lo cual ha conllevado a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de educación regular básica pública, que se iniciaron en la carrera pública magisterial con la Ley del Profesorado - Ley N°24029.

Es por ello de la importancia y relevancia del estudio respecto a la configuración de presupuestos que determinen la Transgresión de los Beneficios Remunerativos y Pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial, partiendo por la descripción de sus beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron los docentes con la ley anterior, los mismos que están reconocidos y amparados por la Constitución.

En la presente investigación se proporcionaron aportes teóricos para determinar a la remuneración como derecho fundamental, así como los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes reconocidos en la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, Principios fundamentales del Derecho del trabajo, y análisis de la Constitución Política del Perú, Ley de la Reforma Magisterial - Ley N° 29944, Tratados y Convenios Internacionales sobre los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, y de esa manera se brindó un mejor detalle acerca del tema investigado.

Es así que este estudio, resulta beneficioso para algunos docentes de educación básica regular pública que se iniciaron en la carrera pública magisterial con la Ley del Profesorado - Ley N°24029, ya que a través de la realización de un paragón entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial N°29944, se pretendió determinar la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, a efecto de garantizar un tratamiento remunerativo equitativo y suficiente, conforme lo ampara la Constitución Política del Perú, incentivando a que se reconozca expresamente la aplicación y observancia estricta de los Tratados y Convenios Internacionales, teniendo en cuenta que son derechos laborales, los cuales son irrenunciables, máxime que dicho cuerpo normativo pone en riesgo el bienestar familiar y perjudica la calidad de vida de los docentes.

1.1.6 Limitaciones y restricciones de la investigación

1.1.6.1 Limitaciones: Topes Externos

- a)** La investigación comprendió el periodo 2016 que se realizó en la Provincia de Ferreñafe, en el Juzgado Mixto y colegios públicos de educación secundaria, como la Institución Educativa “Santa Lucía”, “Manuel A. Mesones Muro” y “Perú Birf”, dicha investigación contó con una disponibilidad de tiempo límite de 09 meses para su elaboración que incluyó recolección de datos, sistematización de información, estructura, análisis, redacción y resultados obtenidos del cuestionario de los informantes.

- b)** La investigación se limitó al análisis de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de educación básica regular pública reconocidos en la Ley del Profesorado – Ley N°24029, los mismos que

han sido transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944.

1.1.6.2 Restricciones: Topes Internos

- a) Los investigadores contaron con una disponibilidad de tiempo limitado para el desarrollo de la investigación.
- b) La investigación fue autofinanciada.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.2.1 Objetivo General

Analizar los Beneficios Remunerativos y pensionarios de los docentes de educación básica regular pública reducidos por la Ley de la Reforma Magisterial con respecto a un Marco Referencial que integre: Planteamientos Teóricos, como conceptos básicos, teorías y principios, relacionados con los beneficios de los trabajadores; Normas que la rigen como Constitución Política del Perú y Ley de la Reforma Magisterial; y Tratados Internacionales como Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, con el propósito de identificar las causas de las variables prioritarias del problema, de tal manera que se tenga base fundamental para proponer recomendaciones que contribuyan a determinar la configuración de la vulneración del derecho fundamental al trabajo (remuneración) y establecer mecanismos que permitan la observancia de los beneficios remunerativos y pensionarios adquiridos por los docentes.

1.2.2 Objetivos Específicos:

Para alcanzar el objetivo general enunciado en el numeral anterior, se deben lograr los siguientes propósitos específicos:

- a)** Conocer, seleccionar y definir de manera resumida los Planteamientos Teóricos directamente relacionados con los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, como conceptos básicos, Teorías y Principios fundamentales del Derecho del Trabajo; Normas tales como la Constitución Política del Perú, Ley del Profesorado- Ley N°24029 y Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944; Tratados Internacionales como Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, que integramos como Marco Referencial para el análisis.
- b)** Describir los beneficios remunerativos y pensionarios percibidos por los docentes a propósito de la vigencia de la Ley del Profesorado- Ley N°24029 y así mismo describir los beneficios remunerativos y pensionarios transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial en sus partes o variables prioritarias, como: responsables y comunidad jurídica-social.
- c)** Comparar cuantitativa y cualitativamente mediante un tipo de investigación explicativa- causal, y con el apoyo de programas informáticos los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial, respecto a cada parte o variable del Marco Referencial, que integra Planteamientos Teóricos, Normas y Tratados Internacionales.
- d)** Identificar las causas de las Discordancias Normativas y Discrepancias Teóricas, que afectan los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de educación básica regular pública que se iniciaron en la carrera pública magisterial con la Ley del Profesorado – Ley N°24029, por ende la afectación del contenido esencial del derecho fundamental al trabajo (Remuneración).
- e)** Elaborar alternativas legales que regulen el reconocimiento de los

derechos remunerativos y pensionarios obtenidos por los docentes en la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, por tratarse de derechos laborales los cuales son irrenunciables.

1.3 HIPÓTESIS:

1.3.1 Hipótesis Global

Los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, se ven afectados por discordancias normativas y discrepancias teóricas, que están relacionadas causalmente y se explican por el hecho que no existe concordancia entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial; y por conocer y propugnar prioritariamente la aplicación de un planteamiento teórico, tales como conceptos básicos, Teorías y Principios; por lo que es necesario la aplicación de los Tratados Internacionales como Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

1.3.2 Sub - Hipótesis

- a) Se aprecian discordancias normativas entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial, por parte de los responsables en la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, al no conocer y considerar aplicables los artículos de la Constitución, y al no considerar que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial transgreden derechos de los docentes.

Formula: -X1; A1; -B2

Arreglo 1: -X, A, -B

- b) La comunidad jurídica- social se ve perjudicada por las discordancias normativas que existe entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial, por no haberse aplicado los Tratados Internacionales que reconocen y establecen los derechos remunerativos y pensionarios de los docentes.

Formula: -X1; A2; -B2;-B3

Arreglo 2: -X, A, -B

- c) Existen discrepancias teóricas en los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes por parte de los responsables, debido a que algunos propugnan prioritariamente la aplicación de los planteamientos teóricos que resultan desfavorables para los docentes.

Formula: -X2; A1;-B1

Arreglo 3: -X, A, -B

- d) Se observa que la comunidad jurídica- social, se ve afectada por las Discrepancias Teóricas que existen entre la Teoría de la Remuneración como Derecho Fundamental, acorde con los Principios Laborales y la Teoría de la Remuneración como Contraprestación, al haberse desconocido a los docentes sus derechos que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron en la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, y por no haberse considerado lo establecido en la Constitución Política del Perú, así como los Tratados y Convenios Internacionales que reconocen y establecen los derechos remunerativos y pensionarios de los docentes.

Formula : -X2; A2; -B1; -B3

Arreglo 4: -X, A, -B

1.4 VARIABLES

1.4.1 Identificación de las variables

Dados que los cruces que consideraron las sub-hipótesis en la investigación, para poder contrastarlas se requirió obtener los datos de los dominios de los siguientes valores:

A= Variables de la Realidad

A1= Responsables

A2= Comunidad Jurídica- Social

-B= Variables del Marco de Referencia

-B1= Planteamientos Teóricos

-B2= Normas

-B3= Tratados Internacionales

-X= Variables del Problema

-X1= Discordancias Normativas

-X2= Discrepancias Teóricas

1.4.2 Definición de las variables

A1 = Responsables

Pertenecieron al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen la propiedad de explicitar lo referente, según Chiavenato, I. (2000) son "...las personas que deben llevar a cabo distintas acciones (planificar, organizar y ejecutar) para lograr un objetivo..." (p.89) o también "persona(s) obligada(s) a cumplir ciertas tareas o asumir ciertas funciones para el logro de objetivos".

A2 = Comunidad Jurídica- Social

Pertenecieron al dominio de esta variable (Comunidad Jurídica), todos los datos que en común tienen la propiedad explicar lo referente...la Real Academia española (2001) define que son “aquellos concedores del derecho y por ende de la norma como abogados (...)”. (p.45); y (Comunidad Social), todos los datos que en común tienen la propiedad de explicitar...“los perjudicados ante las discordancias normativas y discrepancias teóricas (...)”.

B1 = Planteamientos Teóricos

Pertenecieron al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen el atributo de explicitar... Koontz, H. y Weihrich, H (1998) define que es “Una imagen mental de cualquier cosa que se forma mediante la generalización a partir de casos particulares como por ejemplo, una palabra o un término”. (p.246) referidos a lo básico, es decir...“Pertenece a la base o bases sobre la que se sustenta algo fundamental”.

B2 = Normas

Pertenecieron al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen el atributo de explicitar...Torres, A. (2001) define a “la norma o regla jurídica como un esquema o programa de conducta que disciplina la convivencia social, en lugar y momento determinados, mediante la prescripción de derechos y deberes, cuya observancia puede ser impuesta coactivamente”. (p.190)

B3 = Tratados Internacionales

Pertenecieron al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen como atributo ser... López (2008) “Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales,

garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar (...)" (p. 38-39)

X1= Discordancias Normativas

Pertencieron al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen la propiedad de explicitar lo referente a... "Cuando dos o más normas que deben cumplirse en la realidad tienen diferencias en sus planteamientos; es decir, cuando no están concordadas". (Caballero, A, 2014, p. 126)

X2= Discrepancias Teóricas

Pertencieron al dominio de esta variable, todos los datos que en común tiene la propiedad de explicitar...Caballero, A. (2014) define "...Cuando algunos conocen y propugnan la aplicación prioritaria de un planteamiento teórico, tal que A, y otros hacen los mismo, pero con otro planteamiento teórico, tal que B". (p.124)

1.4.3 Clasificación de las variables

Variables	Clasificaciones						
	Por la Relación causal	Por la cantidad	Por la Jerarquía				
			<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>0</u>
<u>A= De la Realidad</u> A1= Responsables A2=Comunidad Jurídica- Social	Interviniente Interviniente	Cantidad Discreta Cantidad Discreta	— —	— —	— —	— —	— —
<u>B= Del Marco Referencial</u> -B1=Planteamientos Teóricos -B2= Normas. -B3=Tratados Internacionales	Independiente Independiente Independiente	No cantidad Cantidad Discreta No cantidad	TA — T Ap	MA — MAp	A — Ap	PA — P Ap	NA — N Ap
<u>-X= Del Problema</u> -X1=Discordancias Normativas -X2=Discrepancias Teóricas	Dependiente Dependiente	Cantidad Discreta Cantidad Discreta	— —	— —	— —	— —	— —

Leyenda:

T = Totalmente

M = Muy

P = Poco

N = Nada

Ex = Exitosas

A = Aplicables

C = Cumplidos

Ap = Aprovechable

1.5 TIPOS DE INVESTIGACIÓN Y DE ANÁLISIS

1.5.1 Tipo de Investigación

Esta investigación fue explicativa y causal.

- a) Explicativa:** ya que, además de describir los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial, trató de explicar las razones o motivos del porqué se han transgredidos esos derechos.
- b) Causal:** porque mediante cruce de las variables del problema, la realidad y el marco referencial, planteó sub-hipótesis y luego, la hipótesis global integradora, que buscó encontrar las causas de las partes del problema.

1.5.2 Tipo de análisis

El tipo de análisis aplicado en la investigación fue cuanti- cualitativo porque recogió la información necesaria de una determinada población (Responsables y Comunidad Jurídica- Social), para luego proceder a su interpretación y análisis, a fin de determinar las relaciones entre las variables y generalizar los resultados a través de técnicas estadísticas de muestreo.

1.6 DISEÑO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN COMO DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 El Universo de la Investigación

El universo de la presente investigación comprendió la sumatoria de todos los datos de los dominios de todas las variables que se han identificado en el numeral 1.4. Sobre Identificación de las variables que son: De la Realidad: Responsables y Comunidad Jurídica- Social; del Marco

Referencial: Planteamientos Teóricos, Normas y Tratados Internacionales;
del Problema: Discordancias Normativas y Discrepancias Teóricas.

1.6.2 Técnicas, Instrumentos, Informantes y variables a las que se aplicó cada instrumento

De acuerdo a las variables presentes en la investigación y la forma en cómo se cruzaron para la obtención de las sub-hipótesis, se aplicó o recurrió a las siguientes técnicas de recolección:

- a) La Técnica del análisis documental:** Para lo cual se utilizó como instrumentos de recolección de datos: Fichas Textuales y de Resumen; teniendo como fuentes libros, textos, normas y webgrafía que sirvieron de apoyo para obtener información que permitió una buena elaboración de la investigación, además esa recolección de datos permitió conocer todo lo concerniente a los Planteamientos Teóricos, Normas y Tratados Internacionales.

- b) La técnica de la encuesta:** Utilizando como instrumento un cuestionario; que tuvo como informantes a los cinco Congresistas del departamento de Lambayeque, Abogados con conocimientos en Derecho Constitucional, Laboral y Contencioso Administrativo y Docentes de educación regular básica pública de la Provincia de Ferreñafe, que se aplicó para obtener los datos del dominio de las variables: Responsables y Comunidad Jurídica- Social.

1.6.3 Población de Informantes y Muestra

La población de informantes para el cuestionario fueron: Responsables, Comunidad Jurídica- Social.

1.6.3.1 Población de informantes, Responsables:

La población de informantes responsables estuvo conformada por los Congresistas, siendo un número pequeño de 5 congresistas, ya que solo comprendió los del Departamento de Lambayeque. Debido a que fue una pequeña cantidad, la muestra comprendió a los 5 congresistas.

Fuente: <http://larepublica.pe/politica/759379-estos-serian-los-130-congresistas-electos-para-el-periodo-2016-2021>.

1.6.3.2 Población de informantes, Comunidad Jurídica- Social:

a) Población de Comunidad Jurídica: Se aplicó el cuestionario en la provincia de Ferreñafe, a los abogados con conocimientos en Derecho Constitucional, Laboral y Contencioso Administrativo, quienes integran la Asociación Provincial de Abogados de Firruñaf - "APAF", que son un total de 80 personas. Debido a la población de abogados en las materias señaladas, se utilizó la siguiente fórmula señalada por Balestrini (1997) "(...) para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula para poblaciones finitas, tomando como referencia (..)" (p.129).

$$N = \frac{4 * N * P * Q}{E^2 (N-1) + 4 * P * Q}$$

Donde:

N = Total de la Población

P y Q = Varianza P = 50 (Probabilidad a favor)

Q = 50 (Probabilidad en Contra) = Constante

n = Muestra a obtener

E2 = Error (el cual puede ser un valor entre 1 y 10)

Aplicando la fórmula se obtiene como muestra:

$$N = \frac{4 \cdot 80 \cdot 50 \cdot 50}{10^2 (80-1) + 4 \cdot 50 \cdot 50}$$

$$N = \frac{800000}{17900}$$

$$N = 44.692737$$

$$N = 45$$

b) Población de Comunidad Social: Se aplicó a los docentes de educación regular básica pública de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe, Departamento de Lambayeque, quienes se iniciaron en la carrera pública magisterial con la Ley del Profesorado- Ley N°24029, los mismos que laboran en las Instituciones Educativas: “Santa Lucía”, “Manuel A. Mesones Muro” y “Perú Birf”, comprendió un total de 99 docentes. Debido a la cantidad de la población de docentes, se utilizó la siguiente fórmula señalada por Balestrini (1997) “(...) para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula para poblaciones finitas, tomando como referencia (...)”. p.129.

$$N = \frac{4 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N-1) + 4 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

N = Total de la Población

P y Q = Varianza P = 50 (Probabilidad a favor)

Q = 50 (Probabilidad en Contra) = Constante

n = Muestra a obtener

E2 = Error (el cual puede ser un valor entre 1 y 10)

Aplicando la fórmula se obtiene como muestra:

$$N = \frac{4 \cdot 99 \cdot 50 \cdot 50}{10^2 (99-1) + 4 \cdot 50 \cdot 50}$$

$$N = \frac{990000}{19800}$$

$$N = 50$$

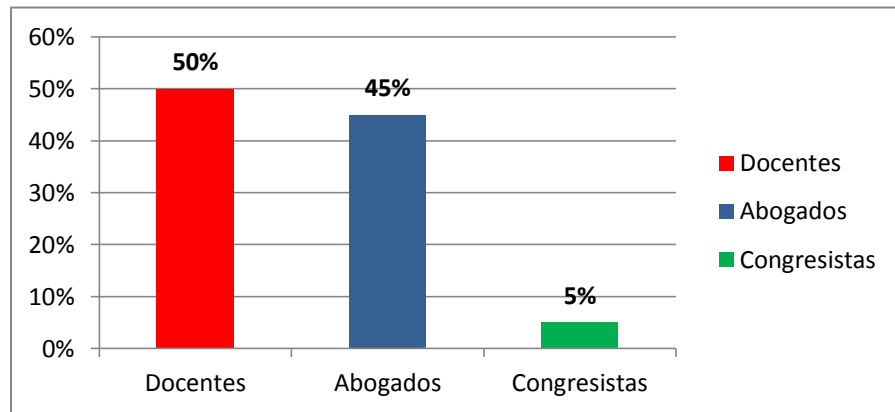
Los investigadores aplicaron el cuestionario a un promedio de 100 personas de la Provincia de Ferreñafe, Departamento de Lambayeque.

Tabla 1: Informantes según su ocupación

Descripción	Cantidad	%
Congresistas	5	5%
Abogados	45	45%
Docentes	50	50%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado desde el 12 al 16 de septiembre del 2016, aplicado a los 05 congresistas del departamento de Lambayeque, 45 Abogados de la Asociación Provincial de Abogados de Firruñaf – “APAF”, quienes tramitan sus procesos judiciales en el Juzgado Mixto de Ferreñafe, y 50 docentes de educación regular básica pública de la UGEL-Ferreñafe, que se iniciaron en la carrera pública magisterial con la Ley del Profesorado N°24029, los mismos que laboran en las Instituciones Educativas: “Santa Lucía”, “Manuel A. Mesones Muro” y “Perú Birf”.

Figura 1: Informantes según su ocupación



Fuente: Investigación Propia

1.6.4 Forma de Tratamiento de los Datos

Los datos se obtuvieron mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, aplicados a los informantes o fuentes también ya indicados, los mismos que fueron incorporados e ingresados a programas informáticos y con precisiones porcentuales y prelación u ordenamiento de mayor a menor; presentados como información en forma de figuras estadísticas y tablas.

1.6.5 Forma de análisis de las informaciones

Con respecto a las informaciones que fueron presentadas como figuras estadísticas y tablas, se formularon apreciaciones descriptivas que fueron contrastadas con las sub-hipótesis, obteniéndose como resultado de ese proceso una prueba total, prueba parcial y disprueba parciales o disprueba total; de la cuales se tuvieron que formular una conclusión parcial (es decir que se tuvieron tantas conclusiones parciales como sub-hipótesis se plantearon). Esas conclusiones, sirvieron como premisas para validar la hipótesis general planteada, resultando de ello una conclusión general, asimismo esas fundamentaron las recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO

REFERENCIAL

SEGUNDA PARTE: FUNDAMENTACIÓN

CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL

SUBCAPÍTULO I: La remuneración como Derecho Fundamental

1.1 Generalidades:

En el Derecho Internacional del Trabajo, se pueden encontrar diversos conceptos sobre los Derechos humanos fundamentales, pero por lo general son comúnmente conocidos como derechos civiles, entendiéndoseles como ciertas facultades esenciales de la persona, que nacen debido a su propia naturaleza, cabe resaltar que estos derechos a su vez se encuentran materializados en el Derecho del Trabajo.

Dentro de los Derechos Humanos Fundamentales, tenemos el Derecho a la Remuneración, que consiste en una dimensión central de las relaciones laborales, por no decir que es el punto clave en todo vínculo laboral, en tal sentido algunos doctrinarios han precisado diversas causas que justifican la existencia de su protección.

En el presente subcapítulo denominado “La Remuneración como Derecho Fundamental”, se desarrollaron el Reconocimiento del Derecho fundamental a la remuneración; la remuneración como derecho fundamental en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, la Remuneración reconocida por la Constitución Política del Perú, y el Contenido fundamental del Derecho Remunerativo; a efectos de resaltar que por ser de naturaleza propia, es un derecho esencial, por consiguiente no se debieron transgredir mediante la promulgación de una nueva ley, ni mucho menos por una autoridad pública, que tiene como función reconocerlos, respetarlos, garantizarlos y promoverlos; por ser un derecho de carácter universal.

1.2 Reconocimiento del derecho fundamental a la remuneración

La remuneración ha sido reconocida como derecho fundamental por diversas razones, especialmente por sus múltiples caracteres que se encuentran instituidos en la Constitución Política del Perú y en los Tratados Internacionales. Las dos razones fundamentales de protección a la remuneración son por los siguientes:

1.2.1 Por su carácter alimentario o de sustento:

La remuneración tiene por función primordial reducir las necesidades básicas del trabajador y de su familia que depende de él, logrando así su subsistencia acorde a su dignidad, por ello tiene carácter alimentario, el cual determinará sus condiciones de vida.

1.2.2 Evita o aminora las relaciones de dependencia económica entre trabajador y empleador:

En la relación laboral el trabajador es considerado como la parte más débil, mostrándose el empleador con más poder por los diversos recursos que tiene frente a sus trabajadores; por ello se le debe proteger frente a las prácticas que realice el empleador en beneficio propio, siendo necesario ejercer un control sobre el poder que tiene el empleador en la relación contractual, pues dichas prácticas pueden hacer dependiente al trabajador de su empleador; por ende es necesario salvaguardar el derecho a la remuneración justa.

1.3 La Remuneración como Derecho Fundamental en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

La remuneración es un derecho humano fundamental (derecho social) de segunda generación; está reconocido en el artículo 23º inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y en

los Convenios Internacionales 95, 100 y 131 de la Organización Internacional del Trabajo.

Los citados Instrumentos Internacionales tienen características en común, los cuales están relacionados con la remuneración equitativa y suficiente, la misma que permitirá que el trabajador y su familia tengan una vida digna, permitiéndoles que se desarrollen íntegramente.

1.4 La Remuneración reconocida por la Constitución Política del Perú

El derecho a la remuneración está reconocido en el artículo 23° y 24° de la Constitución Política del Perú, en el cual se establece su carácter retributivo, es decir el trabajador percibe un salario o remuneración por su labor efectuada a favor del empleador. La remuneración constituye un elemento básico en la relación laboral, la cual es de vital importancia para el desarrollo integral del trabajador, por ello debe ser otorgada acorde a la dignidad de la persona y al principio de igualdad, asegurando así al trabajador y a su familia una calidad de vida digna.

Por lo tanto, se puede decir, que la remuneración como derecho fundamental reconocido por la Constitución Política del Perú, supone un derecho irrenunciable, insustituible y de carácter fundamental que contribuye al bienestar general del trabajador y de sus familiares, a fin de tener una calidad de vida digna que les permita satisfacer sus necesidades alimenticias y materiales.

1.5 El contenido fundamental del Derecho Remunerativo

La regulación de la remuneración como derecho fundamental se encuentra estipulada en los artículos 23° y 24° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los Tratados y Acuerdos Internacionales, y los diversos precedentes vinculantes, han establecido el contenido fundamental o esencial del derecho remunerativo.

El Tribunal Constitucional en diversas sentencias ha establecido el contenido esencial o fundamental de la remuneración, el cual abarca como elementos los siguientes: ninguna persona está obligada a prestar sus servicios sin remuneración alguna; todo empleador está obligado a otorgarle remuneración a su trabajador por la labor efectuada; el pago prioritario de la remuneración del trabajador frente a las otras obligaciones que tenga el empleador, dada su naturaleza alimentaria y concordancia con el derecho a la vida y dignidad; igualdad en el salario de los trabajadores, y remuneración suficiente a fin de brindar bienestar general al trabajador y a su familia.

SUBCAPÍTULO II: Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo

2.1 Generalidades:

El Derecho del Trabajo, es conocido como una de las ramas que se desglosa del Derecho Civil, que constituye un conjunto de normas, procedimientos y principios aplicables que reglamentan la relación jurídica entre el trabajador y el empleador.

Los principios fundamentales del Derecho del trabajo están involucrados directamente con el Derecho Laboral, porque sirven para interpretar las normas laborales, cuando éstas no son suficientes para esclarecer una situación y además porque se pueden aplicar supletoriamente cuando existen vacíos en las normas; asimismo buscan establecer un equilibrio entre el empleador y el trabajador, por ser considerada la parte más débil en una relación laboral.

En el presente subcapítulo denominado “Los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo”, se desarrolló el concepto de los principios del derecho del trabajo, se describieron los principios fundamentales, resaltando el principio protector, el principio de progresividad del trabajo y principio de irrenunciabilidad, este subcapítulo tuvo como finalidad dar a conocer que los principios del derecho del trabajo, deben de ser los pilares fundamentales y la base de toda norma, por lo tanto la promulgación de una nueva ley, debe de estar inspirada en aplicar mejor las líneas directrices de estos principios, haciendo posible la solución de conflictos de los beneficios remunerativos y pensionarios de la Ley N° 29944- Ley de la Reforma Magisterial.

2.2 Concepto de los Principios del Derecho del Trabajo

Los principios del Derecho del Trabajo han sido considerados por diversos autores como mandatos de protección a favor del trabajador. Plá (1987) señala: “Los principios son reglas que indican algunas normas, y que inspiran una serie de soluciones, (...). En efecto sirven para promover y guiar la aprobación de nuevas normas, dar soluciones a situaciones inesperadas y orientar la interpretación de circunstancias existentes” (p.9). A pesar, que el Derecho al Trabajo está en constante formación, los Principios del Derecho al Trabajo son considerados como la armadura esencial de la disciplina que se conserva segura y consistente, pese a la variación y profusión de las normas.

Ciudad (2012) agrega “Los principios laborales cumplen en ámbito del derecho del trabajo (...) una función similar a la que realizan los principios generales del Derecho en todo el panorama” (p.22). Los principios del Derecho laboral deben ser reafirmados en dos niveles o desde dos perspectivas: por un lado, ratificando su validez, la imperiosa necesidad de su existencia; por otro, logrando su eficacia práctica, a través de su vigencia en la vida jurídica y en la realidad.

2.3 Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo

Los principios laborales que en esta investigación se consideraron como parte de los planteamientos teóricos que integran el marco referencial, son:

2.3.1 Principio Protector

“Hace referencia al criterio primordial que conduce el derecho del trabajo, (...) por cuanto tiene como objetivo fundamental constituir el amparo preferente a la parte más vulnerable, que es el trabajador” (Plá, 1998, p.61).

2.3.1.1 Primacía del Principio Protector

El Derecho Laboral es eminentemente un derecho protector, ya que protege al trabajador, pues este principio fundamental es el núcleo primordial y central del sistema.

Según Podetti (1997), el principio protector consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador, con la finalidad de nivelar desigualdades de carácter social, económico y cultural, que existen entre este y su empleador, desigualdad que se traduce en un menor poder de negociación en el primero de ellos. (p.147).

La primacía del principio protector llega al punto de que muchos de los otros principios pueden ser asumidos como formas complementarias de aquél, como sucede con los principios de continuidad o de irrenunciabilidad, que apuntan en la misma dirección y cumplen similar función: proteger al trabajador. (Quevedo, 2006, p.1).

2.3.2 Principio de Progresividad del Trabajo

El principio de progresividad es relativamente novedoso en el derecho del trabajo. Ramírez (2014) afirma:

Este principio establece que las transformaciones o innovaciones en el marco del contrato del trabajo solo deben ser válidas si cada vez son más beneficiosas para el trabajador, pues ningún cambio debe involucrar una pérdida o depreciación de un derecho laboral del trabajador. (p.332)

Es más, el Estado Peruano está en la obligación de propiciar reformas que favorezcan el respeto de los derechos expuestos por el sistema legal; asimismo debería incorporar elementos en favor del trabajador.

Para algunos autores el Principio de Progresividad debe ser interpretado en dos sentidos, entre ellos tenemos a Barbagelata (2008), quien señala:

En un primer sentido hace referencia a la gradualización admitida por diversas herramientas internacionales y textos constitucionales para la utilización de las medidas apropiadas, y en segundo sentido la expresión progresividad es concebida como una característica de los derechos humanos fundamentales, que es aplicable al derecho laboral. (p.63)

Este principio establece la obligación del Estado de concebir en cada tiempo histórico una mejor y favorable protección de los derechos fundamentales del trabajador, como es el derecho a la remuneración, de modo que constantemente estén en evolución y no en retroceso. Asimismo, este principio hace referencia que una vez que el trabajador ha alcanzado un cierto nivel de protección, el legislador no puede ejercer plenamente su libertad de configuración respecto a los derechos sociales, pues cualquier retroceso frente a un nivel de protección que alcanzó el trabajador, es constitucionalmente equívoco.

2.3.3 Principio de no regresividad o irreversibilidad

El complemento del principio de progresividad es el principio de no regresividad, es decir, no se debe reducir la protección ya acordada.

Este principio es el resultado del criterio de preservación o no derogación del régimen más beneficioso para el trabajador. En cierto sentido cualquier medida legislativa destinada a retrotraer o perjudicar un derecho ya reconocido a favor del trabajador o tendiente a adolecer una situación jurídica favorable al trabajador constituiría afectación a este principio y a los derechos laborales del trabajador. (Barbagelata, 2008, p.66)

La Constitución Política del Perú en su artículo 10° establece la progresividad de los derechos sociales, reconociendo a la persona el derecho progresivo a la seguridad social, protegiéndola de las eventualidades que señale la ley, por ello se debe procurar el avance

progresivo de condiciones favorables a efecto de brindar una mejor calidad de vida a las personas.

La base y soporte del Principio de no regresividad o irreversibilidad del derecho laboral es el principio protector, el cual establece la protección de los derechos del trabajador, pues constituyen derechos humanos fundamentales que se encuentran consagrados en la Constitución Política del Perú; asimismo conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, las normas referentes a los derechos constitucionales se deben de interpretar conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos, Tratados y Acuerdos Internacionales.

2.3.4 Principio de Irrenunciabilidad

El Ordenamiento Laboral a través de este principio confiere al trabajador una mayor protección frente al abuso o poder del empleador, pues este para alcanzar mejoras en sí mismo podría privar al trabajador de ciertos derechos laborales consagrados por Ley o Convenio Colectivo. En efecto, este principio impide que los actos de disposición del trabajador caigan sobre normas imperiosas o dominantes y a la vez sanciona con la invalidez la violación de los derechos fundamentales del trabajador. (Neves, 2003). A través del principio de irrenunciabilidad, los derechos laborales del trabajador son salvaguardados, a efecto de que este no renuncie o disponga de sus derechos.

Por este principio el trabajador está impedido jurídicamente de disponer de sus derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, pues está imposibilitado de renunciar a sus beneficios laborales establecidos por normas imperativas. (Pacori, 2012). El objeto de dicho principio es impedir que el empleador obligue al trabajador a renunciar de sus derechos laborales que se encuentran señalados en la Constitución, Tratados Internacionales y leyes vigentes, a fin de proteger sus intereses en la relación laboral.

El derecho a determinadas prestaciones económicas establecidas en el Ordenamiento Jurídico, como son salario mínimo, gratificaciones, asignación familiar, contribuciones a la seguridad social, u otros, pasarían a ser propinas previsiblemente carentes de contenido real si no se admitiese la posibilidad de que el trabajador esté facultado a privarse voluntariamente de su percepción. Esta protección que se le otorga al trabajador es porque éste podría ser obligado directa o indirectamente a aceptar concesiones a favor de su empleador, las cuales involucrarían renuncia de los derechos laborales del trabajador reconocidos por la Constitución.

2.3.5 Principio de Jerarquía

Este principio se concreta en el derecho laboral a través de la norma mínima y el principio de norma más favorable, pues, no se vulneraría este principio si es que se dispone la aplicación de una norma de menor rango siempre que dicha norma instituya condiciones que sean más favorables para el trabajador que la norma de rango superior. Graw (2008) afirma: “Todas las normas jurídicas se deben interpretar y aplicar de conformidad con el principio de Jerarquía (...), el mismo que establece que las normas de inferior rango no pueden oponerse a las de mayor rango” (p.1). Por ello, al momento interpretar las normas de derecho laboral, se deben de considerar los principios laborales, los cuales son aplicables a favor del trabajador.

SUBCAPÍTULO III: La remuneración como Contraprestación

3.1 Generalidades

Se tiene como elementos propios de la relación laboral, a la prestación del servicio, la subordinación y la remuneración salarial; siendo este último elemento el que hace referencia a una cancelación monetaria, que realiza el empleador al empleado, como contraprestación al uso de una fuerza física o intelectual utilizada por el empleado para cumplir con las labores asignadas por el empleador.

La Remuneración como contraprestación, consiste en una remuneración, la cual debe de significar que el monto pecuniario recibido por el empleado debe ser acorde o proporcionar con la cuantía y el uso del tiempo utilizado por el empleado en una labor cualquiera.

En el presente subcapítulo denominado “La Remuneración como Contraprestación”, se desarrolló la Remuneración como contraprestación y la Contraprestación como Remuneración Lesiva; a efectos de resaltar que dicho concepto si es merituada bajo el principio de justicia e igualdad, se proyecta sobre la cuestión de la validez del que la doctrina ha calificado como “inequitativo”, “irrisorio” o “ínfimo”, es decir, la remuneración que reciben los docentes de la educación básica regular pública es desproporcional.

3.2 Remuneración como contraprestación

La remuneración es la retribución que se le otorga al trabajador por su labor realizada, la misma que le permitirá subsistir y asegurar a su familia una existencia digna. Gonzales (1995) afirma:

La remuneración es una retribución de origen legal o contractual, que percibe el trabajador en peculio, por el cual el empleador está en la obligación de otorgar a su trabajador por el trabajo prestado o convenido por motivos de protección social, o por efecto de su relación

laboral, la misma que le permitirá al trabajador y a su familia su subsistencia. (p.75)

Según este concepto básico la remuneración es la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador a cambio de la labor realizada por este último. Esta teoría se basa únicamente en un análisis de la relación bilateral existente al interior del contrato del trabajo, según la cual la remuneración es la contraprestación otorgada por el empleador a cambio del trabajo y a la inversa. (Martín, 2007, p.179).

Por un lado, según Palomeque (2002), la retribución económica del trabajo prestado es obligación del empleador, por otro, el trabajador tiene el correlativo derecho básico a que sus servicios sean remunerados, la remuneración es la percepción que retribuye el trabajo por cuenta ajena. (p.889).

De lo expuesto, queda claro que la característica principal de la remuneración es la contraprestatividad, es decir, la reciprocidad que se genera por la prestación del servicio del trabajador.

3.2.1 La remuneración como contraprestación al trabajo efectivo

Dentro de este esquema el pago de la remuneración sólo es debido cuando hay trabajo efectivo; para dar solución a las cuestiones planteadas anteriormente los defensores de esta teoría señalan: A) La contraprestatividad a la remuneración es una regla a la que le aplican numerosas excepciones; B) El equilibrio entre contraprestación y prestación dentro del contrato de trabajo no es estricto, ya que se ve alterado por efecto del principio Protector del Derecho de trabajo; C) La remuneración tiene una doble naturaleza: parte de ella es contraprestación al trabajo efectivamente realizado y otra parte es solo una obligación nacida de la relación de trabajo. (Arce, 2008, p. 339).

3.2.2 La remuneración como contraprestación a la disponibilidad del trabajador

Quienes comulgan con este concepto básico señalan que la remuneración constituye una contraprestación a la puesta a disposición de la fuerza de trabajo; así el empleador estará obligado al pago de la remuneración cuando el trabajador se ponga a disposición del empleador. (Pizarro, 2006, p.44-45)

3.2.3 La remuneración como contraprestación a la existencia del contrato de trabajo

Para este concepto básico, la remuneración es la obligación principal que tiene el empleador en virtud del contrato de trabajo.

Los sujetos de la obligación retributiva son quienes aparecen como partes de la relación, es decir, el empresario y el trabajador. El primero, a los efectos de la obligación retributiva, es deudor de la misma; el segundo figura como acreedor. El sujeto acreedor del trabajo aparece deudor de la retribución por el hecho de utilizar los servicios de aquel a quién retribuye, los cuales son prestados por cuenta del primero.

La prestación tiene, además, naturaleza patrimonial. La patrimonialidad lo es de la prestación y de la retribución en cuanto objeto de la obligación, “el cual está representado por una cierta cantidad de dinero o de otros bienes susceptibles de inmediata evaluación económica en base a los precios corrientes en el mercado”.

3.3 La Contraprestación como Remuneración Lesiva

Arce (2008) señala que salario “es una contraprestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida por aquél a éste (prestación del trabajo). El salario (...) es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado”. Insiste en que es un beneficio o ganancia individual, es “una ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado.” Ese concepto implica que el

trabajador recibe de su empleador una cantidad de dinero, o una cosa valuable en dinero, o “una ocasión de ganancia, como sucede en el caso del trabajador que recibe exclusivamente propinas y en otros casos análogos basta que el trabajador obtenga un beneficio susceptible de ser evaluado en dinero.” (p.86).

De Asís (2008), expresa que “salario es la prestación económica debida por el empleador en relación recíproca-sinalagmática- con la prestación del trabajo debida por el trabajador subordinado. Esta reciprocidad de las prestaciones básicas de la relación jurídico-laboral (trabajo/ salario) expresa el carácter bilateral del contrato y, a la vez lo caracteriza como oneroso”. Exponen que por “ventaja patrimonial debe entenderse todo beneficio que reciba el trabajador susceptible de ser evaluado en dinero”. Añade que “para que exista dicha ventaja no es necesario que el trabajador subordinado reciba de su empleador una cantidad de dinero; puede tratarse de una prestación en especie, como alimentación o vivienda, y hasta una simple ‘oportunidad de obtener beneficios o ganancias’ como sucede con las propinas- habituales y no prohibidas- que el trabajador recibe de terceros ajenos a la relación laboral”. (p.76).

SUBCAPÍTULO IV: Beneficios Remunerativos y Pensionarios reconocidos en la Ley del Profesorado- Ley N°24029

4.1 Generalidades:

En el Perú, los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes que están al servicio del Estado, se regían por la Ley del Profesorado- Ley N° 24029 modificada por la Ley N° 25212.

Durante la vigencia de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, les otorgaba a los docentes diversos beneficios remunerativos como son: preparación de clases, asignación por tiempo de servicio, subsidio por luto y sepelio entre otros, a dación de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 han sido transgredidos y no reconocidos; asimismo no debemos de olvidar que los profesores perciben su sueldo de acuerdo a su nivel magisterial y categoría en que se encuentren en la carrera docente, en orden ascendente, por ello los sueldos que se les otorga es en función a su tiempo de servicio, jornada laboral semanal, desempeño de responsabilidad y cargos jerárquicos o directivos en la administración educativa.

En el presente subcapítulo denominado “Beneficios Remunerativos y Pensionarios reconocidos en la ley del profesorado”, se realizó un análisis de los artículos que hacen referencia a los beneficios remunerativos y pensionarios que estaban estipulados en la Ley del Profesorado, que en la actualidad han sido modificados y en algunos casos suprimidos con la promulgación de la Ley de la Reforma Magisterial.

4.2 Remuneraciones en la carrera pública según la ley del profesorado - Ley N°24029

Para el otorgamiento de las remuneraciones destinadas a los docentes que prestan servicio al Estado se tenía en consideración los criterios establecidos en el artículo 46° de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, el cual prescribe:

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

Artículo que concuerda con el artículo 13° inciso b) de la mencionada norma, que establece:

“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”.

Conforme a lo expuesto, afirmamos que anteriormente la remuneración tenía como fin retribuir la labor del trabajador, con la finalidad que cubra una existencia acorde a la dignidad de la persona y pueda de esa forma brindar a su familia una existencia decorosa, dándoles una mejor calidad de vida humana.

4.2.1 Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes adquiridos en la Ley del Profesorado- Ley N° 24029.

Cabe recalcar que la Ley del Profesorado N° 24029 en la actualidad se encuentra derogada, pero ha sido objeto de análisis a efecto de dar a conocer cuáles son los beneficios remunerativos, que no han sido considerados en la Ley de la Reforma Magisterial.

Antes de que la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 entre en vigencia, existían dos leyes que se regían paralelamente, la primera es la Ley del Profesorado-Ley N° 24029, la misma que tenía

una visión general, ya que normaba el régimen del profesorado como carrera pública (comprende a los docentes cesantes y jubilados, e incluso la situación de los que ejercen funciones docentes pero que no son profesionales de la educación), y como ejercicio particular; y la segunda es la Ley de la Carrera Pública Magisterial- Ley N° 29062, ley que modificaba a la Ley del Profesorado, solo se ocupaba de la carrera del profesor, pues tenía como objeto normar las relaciones entre el Estado y los docentes que prestan servicios en la carrera pública magisterial.

4.2.1.1 Bonificación por preparación de clases.

El Artículo 48° de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 25212, establecía que:

“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 y Jerárquico, así como el Personal Docente de la Administración de Educación, y 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”.

En la actualidad, los docentes no pueden efectivizar el cobro de la bonificación por preparación de clases, que les otorga la Ley N°24029, pese a que era su derecho por estar previsto en la ley, bajo el criterio que dicha bonificación se encuentra

establecida en la Remuneración Íntegra Mensual (RIM), conforme a la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944.

4.2.1.2 Remuneración de Subsidio por Luto

El Artículo 51° de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029 establecía:

“El profesor tenía derecho a un subsidio por luto al fallecer su cónyuge, equivalente a dos remuneraciones o pensiones, y subsidio equivalente a una remuneración o pensión por fallecimiento del padre y madre. Al fallecer el profesor, activo o pensionista, el cónyuge, hijos, padres o hermanos, en forma excluyente, tienen derecho a un subsidio de tres remuneraciones o pensiones”.

De lo indicado se tiene que el subsidio por fallecimiento se otorgaba cuando fallecía un familiar directo del docente o el mismo, en el caso de que fallezca el docente, la entidad pública, en este caso daba este beneficio remunerativo a los deudos, cónyuge, hijos o padres o hermanos, recibiendo en total 03 tres remuneraciones totales, en base a su Remuneración Íntegra Total, y cuando fallecían su: cónyuge, hijos, padres, es decir los familiares directos del docente, percibía 02 dos remuneraciones totales que recibirá el docente como monto de subsidio.

4.2.1.3 Asignación por tiempo de servicios

El segundo párrafo del artículo 52° de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 25212, prescribía:

“El profesor tiene derecho a percibir dos remuneraciones íntegras al cumplir 20 años de servicios, la mujer, y 25 años de servicios, el varón; y tres remuneraciones íntegras, al cumplir 25 años de servicios, la mujer, y 30 años de servicios, los varones”.

Con la Ley del Profesorado a las mujeres se les reconocía una bonificación cuando cumplían 20 años de servicio, consistente en dos remuneraciones totales íntegras, y cuando alcanzaban los 25 años de servicios, percibían tres remuneraciones totales íntegras; en el caso de los hombres se daba esta bonificación remunerativa cuando cumplían 25 y 30 años de servicio, respectivamente, la misma que desde su fecha de derogación, se otorga cuando los docentes en general cumplían 25 y 30 años de servicios, percibiendo solo dos Remuneración Íntegras Mensuales de su escala magisterial.

4.2.1.4 Pensiones de Cesantía y Jubilación

La Ley del Profesorado impulsó las pensiones de cesantía y jubilación, para una calidad de vida digna de los docentes como un genuino deber jurídico, estableciéndolo como un derecho fundamental a la pensión, debido a que su finalidad esencial es alcanzar el desarrollo de la dignidad de los docentes, obteniendo el carácter de derecho Constitucional específico, por estar comprendido en el artículo 10° y 11° de la Constitución Política del Perú.

El artículo 58° de la Ley del Profesorado de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 25212, establecía:

“Las pensiones de cesantía y jubilación del profesor al servicio del Estado se nivelan automáticamente con las remuneraciones vigentes para el profesorado en servicio activo”.

Y en el caso que el docente pertenecía a la Ley N°20530, este se encontraba regulado en su artículo 59° de la Ley del Profesorado que estipulaba que:

“Las pensiones de cesantía se otorgan a los profesores al amparo del Decreto Ley N° 20530, con base en el último sueldo percibido con todas las bonificaciones pensionables”.

Pero esos no eran los únicos beneficios pensionarios que recibían los docentes, sino también los estipulados en el artículo 60° de la Ley del Profesorado, los cuales son:

“a) A la seguridad social de acuerdo con la ley respectiva; b) A percibir gratificaciones por Navidad, Fiestas; c) A generar sucesión de pensión en caso de muerte; d) A participar en los programas de salud, vivienda, recreación y otros que promueve el Estado en favor del profesorado en actividad; e) A que sus pensiones le sean pagadas en efectivo y en su domicilio, en los casos de impedimento físico o sean mayores de setenta años; y, f) Gozar del 50% de descuento en las tarifas de los servicios de transportes del Estado y en los espectáculos públicos culturales del mismo”.

De lo señalado anteriormente, se advierte que la pensión de jubilación y cesantía son considerados como derechos fundamentales, los mismos que se les reconocía a los docentes cesantes o jubilados a fin de que puedan tener una vida digna, brindándoles las condiciones suficientes para que el docente cesante se pueda enfrentar a los cambios normales y ajustes de la tercera edad, pues a esa edad se les considera personas vulnerables, los mismos que necesitan de mayor protección, por motivos de salud u otros, por ello se les otorgaba ciertos derechos o beneficios.

SUBCAPÍTULO V: Conceptos Básicos sobre la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionario en la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N°29944

5.1 Generalidades:

Actualmente para nadie es un secreto que desde comienzos de la presente década las problemáticas respecto a las relaciones laborales en el Perú, tienen un papel muy relevante tanto el plano de la renovación normativa, y en la ratificación de los diversos instrumentos internacionales.

En este contexto en el Perú se realizó una Reforma Educativa que intenta desconocer los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de la carrera pública magisterial, quienes se encuentran comprendidos dentro de la educación básica regular pública o también conocida como primaria y secundaria.

En el presente sub capítulo, fueron seleccionaron conceptos básicos relacionados con los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial, entre los cuales tenemos: Transgresión, beneficios remunerativos, remuneración como contraprestación, pensión de jubilación, seguridad social y reforma educativa, con la finalidad de brindar un mejor detalle acerca del tema investigado.

5.2 Transgresión

Carpintero (2012) señala que el término transgresión hace referencia a “aquellos actos que franquean un límite a las normas establecidas, su resultado es realizar un acto considerado anormal que es sancionado por la sociedad (..)” (p.1).

La Enciclopedia Jurídica (2014), establece que “la Transgresión consiste en la acción u omisión establecida en la norma jurídica, cabría decir también que es el incumplimiento de la presentación debida (...)” (p.1).

Por tanto, se debe entender que la transgresión es la Violación a los derechos del trabajador, los mismos que se encuentran reconocidos en la Constitución Política del Perú, Tratados Internacionales en materia Laboral y el Código del Trabajo; entendiéndose como transgredidos o lesionados cuando el empleador sin justificación suficiente adopta medidas que limitan el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador.

5.3 Beneficios Remunerativos

Los beneficios son retribuciones que sólo se otorgan a los empleados por el hecho de desempeñar un puesto de trabajo. Los beneficios son una parte esencial para el trabajador, que les otorga el empleador a fin que sus empleados quieran más su trabajo y aseguren su futuro laboral.

Los beneficios remunerativos son ingresos del trabajador de naturaleza remunerativa, considerados como tales gracias a que existe dentro de la legislación laboral una norma expresa que los califica como remunerativos. Dentro de los beneficios remunerativos tenemos las gratificaciones, que tienen la naturaleza de remunerativas, estas se otorgan al trabajador por determinadas festividades, su otorgamiento tiene carácter obligatorio, asimismo tenemos las asignaciones que son derechos remunerativos que se pagan al trabajador por circunstancias ajenas a la relación laboral y las bonificaciones que a diferencia de las asignaciones son derechos fundamentales que pagan al trabajador como condiciones de trabajo y mucho tiene que ver con la relación laboral y que también se pueden obtener a través de negociación colectiva. (Asesor Empresarial, 2012, p.6).

5.4 Pensión de Jubilación

Según Jimeno (2000) la pensión es un pago, temporal o definitivo, que se le otorga a una persona cuando cumple las condiciones o requisitos establecidos por ley, a través de la cual se hace merecedora de una cantidad económica, por lo general, la base de trabajadores en activo es la que da sustento al pago de dichas pensiones. (p. 33)

Antes de establecer el concepto de la pensión de jubilación, debemos de saber el significado de jubilación, para ello, Bueno y Buz (2006), señalan que la jubilación es, tanto un estado al que se llega y que obliga a asumir un nuevo rol, como un proceso que comienza durante la misma vida laboral y que debería planificarse con tiempo para organizar muchos años de nuestra vida que están por venir. Asimismo refiere que la jubilación se puede tomar desde dos sentidos diferentes: el primero hace referencia a un proceso de transición, de paso, desde la vida laboral a una vida sin trabajo remunerado; y el segundo, hablamos de jubilación para referirnos al período de la vida que se extiende desde que se abandona el trabajo pagado hacia delante. (p. 3-4)

Una vez definida la jubilación, se puede afirmar que la pensión de jubilación es la prestación económica que percibe el trabajador cesante por sus años de trabajo realizados y por haber alcanzado una edad determinada, dicha pensión es definitiva y brinda las condiciones suficientes para la subsistencia del trabajador que cesó.

5.5 Seguridad Social

La Seguridad Social es un derecho humano elemental a través del cual se protege íntegramente a la persona frente a los peligros que se suscitan en el transcurso de su vida, con la finalidad de alcanzar el bienestar individual y familiar, dicho instrumento es fundamental para crear una paz social y para impedir o aplacar la pobreza, además que es parte integrante de la política social de los gobiernos.

Para Toyama y Ángeles (2015), la seguridad social es un conjunto de normas y principios elaborados por el Estado con la finalidad de proteger las situaciones de necesidad de los sujetos independientemente de su vinculación profesional a un empresario y de su contribución o no al sistema. En ese sentido, la seguridad social protege la relación jurídica de seguridad social, caracterizada en esencia por ser pública y universal. (p. 198)

La Seguridad Social permite contribuir con el bienestar general de la población, y la subsistencia del sistema de seguridad social en pensiones, el mismo que funciona en base al sistema de reparto, en el cual las personas aseguradas cotizan a un fondo común, por medio del cual van a obtener prestaciones al momento de su jubilación, la mismas que le servirán para satisfacer sus necesidades fundamentales.

5.6 Reforma Educativa

Según Vaillant (2013) las reformas educativas se sustentan en políticas educativas referidas a la formación docente, quienes han estudiado estas reformas identifican que se constituyen implícita o explícitamente con una justificación de la acción, un propósito a seguir y una hipótesis a lograr. (p.22)

Por su parte Gentili (2005) afirma que entre las diversas innovaciones o cambios amenazantes que son efectos de las reformas educativas se encuentra la que modifica la carrera de los docentes, por medio del cual se dan cambios normativos que regulan los beneficios remunerativos de los profesores. (p.25)

SUBCAPÍTULO VI: Normas

6.1 Generalidades:

La Constitución Política del Perú se ha inspirado y articulado en función a la defensa o protección de la persona y al respeto a su dignidad, es decir, la razón y el fundamento de la existencia de la sociedad y del Estado es la persona conforme lo establece el artículo 1° de la Constitución Política del Perú.

El Estado reconoce el derecho universal de toda persona a no ver afectada su protección frente las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida, conforme lo establece en el artículo 10° de la Constitución Política del Perú, pues tiene como objetivo fundamental elevar la calidad de vida de los ciudadanos a fin de que estos desarrollen una personalidad favorable en el campo de las relaciones con sus iguales; sin embargo la Ley de la Reforma Magisterial al desconocer los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, no concuerda con lo estipulado con la Constitución Política del Perú, la misma que protege y ampara los derechos de los docentes.

En el presente sub capítulo se realizó un análisis exhaustivo de los artículos 10°, 11°, 23°, 24°, 26° inciso 2, 103° y Cuarta Disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú de 1993, artículos 43° y 60° de la Constitución Política del Perú 1979, y artículos 56°, 57°, 59° y 62° de la Ley de la Reforma Magisterial, con la finalidad de determinar las discordancias normativas existente en el tema investigado.

6.2 Constitución Política del Perú de 1993

6.2.1 Artículo 23°

Conforme dispone el artículo 23° de la Constitución Política del Perú:

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

Este artículo reconoce la protección de los derechos del trabajador, y permite que exista una igualdad en una relación asimétrica, como es la que existe entre el Estado y el trabajador, pues toda relación laboral debe implicar el respeto y defensa del trabajador.

Los principios por los cuales está regido el sector público, y que contribuyen al acceso y permanencia en el empleo público, como son los de permanencia, mejoras de remuneración que se basan en la capacidad y mérito de los trabajadores de la administración del Estado o postulantes, deben de interpretarse en el respeto de la persona y su dignidad, a fin de no vulnerar sus derechos constitucionales.

En ese sentido se puede expresar que la rebaja de sueldo o la reducción de beneficios remunerativos evidencia la contradicción del artículo citado, pues evidentemente se trata de hechos que no pueden ni deben ser tolerados en nuestro ordenamiento jurídico; sin embargo la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 al desconocer los beneficios remunerativos que los docentes adquirieron en la Ley del Profesorado N° 24029 está rebajando la dignidad del trabajador y limitando el ejercicio de los derechos constitucionales, como es el derecho a una remuneración digna.

6.2.2 Artículo 24°

El artículo 24° de la Constitución Política del Perú establece que:

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)”.

Este artículo establece que la remuneración que percibe el trabajador debe ser justa y equilibrada, y en la medida de lo posible, debe servir para que el trabajador y su familia puedan tener una calidad de vida digna, que les permita satisfacer mínimamente sus necesidades alimenticias y materiales a efectos de tener la tranquilidad suficiente para no buscar otros medios de empleo, a fin de lograr más ingresos que a la larga puedan derivar en el sometimiento a una serie de abusos en perjuicio de él y de su familia. Queda claro entonces que el párrafo primero del artículo 24º de la Constitución se asienta bajo cuatro preceptos básicos, a saber: equidad o justicia remunerativa, suficiencia remunerativa, bienestar integral de la persona y rechazo al sometimiento por necesidad del trabajador a otros empleos que denigren su dignidad. (Rubio, 1999, p. 220).

La remuneración que percibe el trabajador por su labor realizada a favor del empleador, es considerada como un derecho fundamental, la cual es de vital importancia para el desarrollo integral del trabajador, por ello debe ser otorgada acorde a la dignidad de la persona y al principio de igualdad.

La remuneración equitativa se refiere a igual salario por igual trabajo, esta se manifiesta a través del Principio de Igualdad Salarial; por ende a través de su carácter equitativo se busca la equidad remunerativa, la misma que tiene que estar inspirada en la justicia. Y la remuneración suficiente está relacionada estrechamente con el establecimiento de pisos mínimos de percepción de remuneración.

En conclusión, hablamos de una remuneración equitativa cuando la persona goza del derecho a obtener una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de trabajo, y es suficiente cuando garantiza ingresos

que no estén por debajo del nivel mínimo, asegurando así al trabajador y a su familia una calidad de vida digna.

Asimismo el segundo párrafo del artículo 24° establece que:

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

Según Rubio (1999), este párrafo hace referencia "(..) al carácter preferente de pago no solo de la remuneración sino de los beneficios mal llamados sociales que emanan de la relación de trabajo". (p. 220)

A través de este artículo se reconoce el carácter prioritario del pago remunerativo y de los beneficios del trabajador, protegiendo así los derechos fundamentales o esenciales de los trabajadores, a fin de que cobren primero sus acreencias. La prioridad o preferencia de pago a favor del trabajador por su labor realizada tiene sustento en el principio protector del derecho laboral, motivo por el cual dicho crédito en beneficio del trabajador tiene un orden superior de prelación sobre otras deudas u obligaciones que tenga el empleador.

Por ende el carácter prioritario en que se sustenta la remuneración y beneficios del trabajador, permite garantizar que los trabajadores y sus familiares obtengan bienestar material y espiritual; sin embargo la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 al desconocer y reducir los beneficios que los docentes adquirieron está transgrediendo el derecho que tiene el trabajador a una remuneración equitativa y suficiente.

6.2.3 Artículo 26° inciso 2

El inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú establece:

"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: "(....) carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (...)"

La irrenunciabilidad de derechos debe ser entendida como la imposibilidad de pactar por debajo de aquellos mínimos establecidos legalmente. No es posible pactar por debajo de aquellos derechos laborales mínimos que nuestro ordenamiento jurídico contempla. Ni el mismo titular del derecho puede disponer libremente de estos derechos laborales, que tienen el carácter de alimentarios. Entonces aquellas remuneraciones y beneficios sociales que se encuentren sobre los mínimos legales y la vez respetan lo establecido en los convenios colectivos podrán ser materia de disposición. (Pacori, 2012)

Se reconoce la imposibilidad de que el trabajador renuncie a sus derechos laborales por voluntad propia, pues dichos derechos están reconocidos en la Constitución, ley y otras normas. La base de este principio señalado por la Constitución es el carácter protector del derecho laboral, por cuanto este principio impide que los actos de disposición del trabajador recaigan sobre normas taxativas, por lo cual sancionada cuando se transgreden los derechos del trabajador reconocidos y amparados por la Constitución y la Ley.

6.2.4 Artículo 10° y 11°

Conforme lo establece el artículo 10° de la Constitución Política del Perú:

“El derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”.

Por su parte, el artículo 11° constitucional, estipula:

"La obligación del Estado de garantizar y supervisar eficazmente el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas".

Existen diversos instrumentos internacionales que reconocen el derecho fundamental a la pensión, concibiéndola a la misma como indispensable y básica para el desarrollo de los demás derechos constitucionales, entre los tratados tenemos a la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos

Sociales y Culturales, u otros, dichos instrumentos garantizan el más alto disfrute de acceso a la salud y a pensiones, que le permitan a la persona vivir dignamente. De ese modo al derecho fundamental a la pensión se le concede una garantía de protección, con la finalidad de proteger y salvaguardar al trabajador, concediéndole condiciones mínimas para que lleve una vida digna acorde a sus principios, pues la dignidad humana, es la base de todos los derechos constitucionales, la cual será el fundamento principal para establecer que un derecho económico es esencialmente un derecho fundamental que permite a la persona humana su subsistencia.

El Estado Peruano se encuentra estructurado a efecto de que mediante políticas públicas se garantice la protección de los derechos de sus ciudadanos, sin embargo, en la realidad evidenciamos que en su ejecución que dicho fin no se cumple, puede ser por situaciones presupuestales o realidades diversas, etc., obviando el Estado su base fundamental que es el respeto a la dignidad de la persona, por ello afirmar que existe un vínculo de responsabilidad política entre el constituyente y el legislador es sostener algo incierto o falso, pues actualmente para la protección de los derechos fundamentales no se considera el respeto a la dignidad de la persona.

La única finalidad de la Seguridad Social es coadyuvar en una mejor calidad de vida de las personas, pues a través de este sistema institucionalizado de prestaciones individuales se garantizará a la población el amparo contra las diversas eventualidades que se presenten, a través del reconocimiento de la pensión y prestaciones establecidas por ley, por ende, si no se le reconocería a la persona su garantía constitucional adquirida que es el derecho a la pensión, se le estaría transgrediendo sus derechos fundamentales, más aún si este cumple los requisitos de edad y tiempo para percibir su pensión de jubilación, por las prestaciones de labores realizadas durante un periodo determinado.

De lo expuesto en dichos artículos se colige que la Seguridad Social, es concebida como una garantía institucional, que brinda una mejor calidad de vida a las personas que se encuentran en estado de necesidad, expresando de esa forma el Estado su función social que tiene frente a las contingencias que se suscitan, otorgando una prestación asistencial o pecuniaria para la subsistencia de la persona.

6.2.5 Artículo 103°

El artículo 103° de la Constitución Política del Perú, dispone que:

“La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. (...). La Constitución no ampara el abuso del derecho.”

Por aplicación debemos entender la operación lógica por la que se determina la norma jurídica que debe desplegar sus efectos sobre un determinado supuesto de hecho. En el Derecho del trabajo, cobra una especial relevancia este artículo de la Constitución Política del Perú, pues es notoria la pluralidad de normas concurrentes en la regulación de un mismo supuesto de hecho, este fenómeno de la pluralidad de normas se debe a una copiosa producción normativa derivada de las diversas fuentes autónomas y heterónomas (especialmente de convenios colectivos), coincidiendo en la regulación de una misma materia. Por último, cabe destacar que en los principios de aplicación, especialmente en los principios específicos de las normas laborales, se percibe más intensamente la finalidad tuitiva propia del derecho del trabajo. (Forero, 2011)

Como podemos apreciar la Constitución Política del Perú vigente estableció como regla general o principio la irretroactividad con relación a la aplicación de la norma en el tiempo, asimismo como excepción estableció la retroactividad en materia penal siempre que está favorezca

al reo; no obstante debemos de entender que cuando se trata de derechos laborales, priman los derechos adquiridos en materia laboral respecto de beneficios nacidos de contratos de trabajo.

6.2.6 Cuarta Disposición Final y Transitoria

La Cuarta disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú establece que:

“Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.”

Esta cuarta disposición exige a los órganos judiciales y a los legisladores que interpreten los derechos fundamentales conforme a los Tratados y Acuerdos Internacionales de derechos humanos, a fin de no vulnerar los derechos constitucionales del trabajador. En efecto al ser los Tratados Internacionales parte del derecho nacional (al ser suscritos por el Perú) y normas jurídicas de estricto cumplimiento para los ciudadanos y órganos constitucionales, deben ser interpretados de acuerdo a los derechos constitucionales.

De esa manera se cumple lo dispuesto en los artículos 26° y 27° de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, que establece:

“Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe. Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado”.

En este sentido se puede expresar que los derechos fundamentales de la persona humana se deben de interpretar de conformidad con los Tratados y declaraciones Internacionales, pues estos son imprescindibles y de vital importancia, además que reconocen y

ampararan los derechos laborales del trabajador, garantizando la efectiva tutela de los derechos fundamentales.

Los tratados Internacionales y acuerdos internacionales de derechos humanos son vinculantes y de aplicación obligatoria por parte de los poderes públicos, pues además de tener una jerarquía constitucional tienen una fuerza material supranacional; por ello dichas normas deben ser aplicadas e interpretados en beneficio de los derechos constitucionales de la persona.

6.2.7 Artículo 43° y 60° de la Constitución Política del Perú de 1979

Asimismo es menester señalar que la Constitución Política del Perú de 1979, también amparaba los derechos del trabajador, conforme lo dispuso en sus siguientes artículos:

El artículo 43° de la Constitución Política del Perú de 1979, señalaba textualmente que:

“El trabajador tiene derecho a una remuneración justa que procure para él y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual. El trabajador, varón o mujer tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador. Las remuneraciones mínimas vitales, se reajustan periódicamente por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, cuando las circunstancias lo requieren. La ley organiza el sistema de asignaciones familiares en favor de los trabajadores con familia numerosa”.

Por lo expuesto, se tiene que en este caso los docentes de educación básica regular pública en su condición de trabajadores al servicio de la educación deben hacer respetar su derecho fundamental a una remuneración digna, bajo el criterio de la dignidad humana, por lo que es obligatorio que se le otorgue una remuneración digna acorde a la

labor social, garantizándosele una calidad de vida digna para él y los miembros de su familia.

El artículo 60° de la Constitución Política del Perú de 1979, estableció que:

“Un sistema único homologa las remuneraciones, bonificaciones y pensiones de los servidores del Estado. La más alta jerarquía corresponde al Presidente de la República. A continuación, a Senadores y Diputados, Ministros de Estado y Magistrados de la Corte Suprema”.

El mencionado artículo dispuso la homologación de los funcionarios, directivos y grupo ocupacional de profesionales, este proceso tenía como finalidad lograr un ordenamiento jerárquico de remuneraciones de los funcionarios públicos, los mismos que tienden a denominarse como el Sistema Único de Remuneraciones, el mismo que se sustentaba en base a los principios de equidad, simplicidad y economicidad, los cuales debían constituir las grandes pautas rectoras para hacer de la retribución al trabajo de los funcionarios y servidores públicos, una acción justa y racional, teniendo en la cima de la pirámide remunerativa al Presidente de la República, luego los Senadores y Diputados, quienes en la actualidad vendrían a ser los Congresistas, después le siguen los Ministros de Estados, posteriormente los Magistrados de la Corte Suprema.

Es necesario recalcar que en todo proyecto de educación, la política magisterial siempre debe de estar diseñada de forma estratégica, ya que en base a ella el proyecto educativo será un éxito, es por eso todo cambio en la educación tiene que ser a favor de los alumnos y maestros, mas no en contra de estos últimos, por ello el Estado debe de incentivar a los docentes no solo de manera académica con las constantes capacitaciones y evaluaciones, sino que a su vez deben de motivárseles a que participen de estas, con un beneficio remunerativo, y de esta

forma evitar que los docentes se dediquen a abandonar la Carrera Pública Magisterial.

6.3 Ley de la Reforma Magisterial - Ley N°29944

La Ley de la Reforma Magisterial fue promulgada el 23 de noviembre del 2012 y fue publicada el 25 de Noviembre del 2012.

6.3.1 Artículo 56°

El artículo 56° de la Ley de la Reforma Magisterial, establece que:

"El profesor percibe una remuneración íntegra mensual de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo. La remuneración íntegra mensual comprende las horas de docencia en el aula, preparación de clases y evaluación, actividades extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la comunidad y apoyo al desarrollo de la institución educativa. Adicionalmente, el profesor puede recibir asignaciones temporales que se otorgan por los siguientes conceptos: a) Ejercicio de cargos de responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitadores y jerárquicos; b) Ubicación de la institución educativa: ámbito rural y de frontera; c) Característica de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe. La remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales y cualquier otra entrega económica a los profesores deben estar registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de datos de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas".

Este artículo de La Ley de Reforma Magisterial trata de implementar una nueva política remunerativa basado en el tiempo que se desempeña el docente en su trabajo pedagógico, mas no como un reconocimiento a sus beneficios remunerativos, debido a que con esta ley los docentes

laboran por un periodo de 28 horas hasta un máximo de 30 horas a la semana, y en el caso los docentes que se dedican paralelamente a funciones administrativas laboran hasta 40 horas a la semana, por lo que consideramos que el concepto de Remuneración Intgra Mensual, no involucra beneficios remunerativos, debido que con la Ley del Profesorado - Ley N°24029, los docentes laboran hasta 24 horas a la semana, por lo que recalamos que el monto corresponde más al aumento de horas laborables en la educación básica regular.

6.3.2 Artículo 57°

El artículo 57° de la Ley de la Reforma Magisterial dispone la Remuneración íntgra mensual por escala magisterial, el mismo que fue aclarado por disposición del artículo 1° del Decreto Supremo N° 290-2012-EF, publicado el 23 de diciembre del año 2012, el cual señala que:

"El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, establece el valor de la Remuneración Íntgra Mensual (RIM) a nivel nacional. La RIM de la primera escala magisterial es el referente sobre el que se calcula el porcentaje de incremento de la RIM de las demás escalas magisteriales. La RIM del profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada laboral, conforme a los índices siguientes: a) Primera Escala Magisterial: 100% de la RIM; b) Segunda Escala Magisterial: 110% de la RIM; c) Tercera Escala Magisterial: 125 % de la RIM; d) Cuarta Escala Magisterial: 140% de la RIM; e) Quinta Escala Magisterial: 170% de la RIM; f) Sexta Escala Magisterial: 200% de la RIM; g) Sétima Escala Magisterial: 230% de la RIM; h) Octava Escala Magisterial: 260% de la RIM".

Dentro de este contexto tenemos que con la promulgación de esta Ley, ha generado un nuevo replanteamiento respecto a los niveles y escalas magisteriales, generando un tema polémico debido a que estas nuevas escalas, ubican a las escalas de mayor jerarquía en una escala de menor jerarquía, tal es el caso que si durante la vigencia de Ley del

Profesorado- Ley N° 24029 un docente se encontraba ubicado en la quinto nivel magisterial, con esa nueva iba a ser ubicado en la tercera escala magisterial, desconociendo absolutamente lo derechos adquiridos en la Ley del Profesorado, generando de esta forma un perjuicio en la percepción de sus beneficios remunerativos y pensionarios, por ser un monto menor al que percibían con anterioridad.

6.3.3 Artículo 59°: Asignación por tiempo de servicio

Conforme lo dispone el artículo 59° de la Ley de la Reforma Magisterial:

“El profesor tiene derecho: a) Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial, al cumplir veinticinco (25) años por tiempo de servicios; b) Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial al cumplir treinta (30) años por tiempo de servicios”.

Al analizar este artículo desde la premisa que la Asignación por tiempo de servicios, no es otra cosa más que un complemento remunerativo que recompensa el tiempo de los servicios prestados, a favor de los docentes, y siendo este beneficio remunerativo un reconocimiento a la antigüedad laboral, que intenta reconocer el esfuerzo, empeño y dedicación que realiza el docente en su labor de orientación y formación de los alumnos, pero pese a ello el Estado está haciendo caso omiso a esta premisa pues con la publicación de la Ley de la Reforma Magisterial solo se reconoce 25 y 30 años de servicio de los docentes, desconociendo y desmereciendo totalmente la labor realizada durante 20 años de servicio que si eran reconocidos durante la vigencia de la ley derogada; y lo que es peor aun anteriormente se reconocían tres remuneraciones integras mensuales por cumplir 30 años, pero con esta nueva ley solo se reconocen dos remuneraciones integras mensuales, perjudicando su derecho a la seguridad social.

6.3.4 Artículo 62°: Beneficio Remunerativo de Subsidio por luto y sepelio

El artículo 62° de la Ley de la Reforma Magisterial, recalca el beneficio remunerativo de Subsidio por luto y sepelio, estableciendo que:

"El profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos. Si fallece el profesor, su cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio. El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, establece el monto único por este subsidio".

Respecto a ese artículo, refutamos que anteriormente las remuneraciones que hacen mención por concepto de subsidio por luto y sepelio, era en base a su remuneración integral mensual, pero el Estado bajo el criterio de no perjudicar la economía del país, mediante el Decreto Supremo N°309-2013-EF, publicado el 13 de diciembre del 2016, en su artículo 1° se fija el Monto Único del Subsidio por Luto y Sepelio para los profesores de la Carrera Pública Magisterial a la que se refiere la Ley de Reforma Magisterial, otorgándoles el monto de S/3,000.00 nuevos soles, como único monto por concepto del Subsidio por Luto y Sepelio al que hace referencia el artículo 62° de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, este monto es de manera general sin importar en que escala y nivel magisterial se encuentre el docente, desconociendo de esta forma la inversión que los docentes realizan para mejorar su formación personal y profesional, inversión que perjudica su estabilidad económica, bienestar familiar y calidad de vida, por lo que se ha considerado que esos beneficios remunerativos sean reconocidos conforme lo establecía la Ley del Profesorado, porque en el caso de los demás funcionarios públicos se realiza en base a su Remuneración Integra Total, generando de esta forma una discriminación y desigualdad de aplicación de las normas.

SUBCAPÍTULO VII: Tratados Internacionales

7.1 Generalidades:

En la actualidad, los Estados sociales modernos, orientan su política a la igualdad de trato de los ciudadanos en sus diferentes ámbitos, y en el ambiente laboral la igualdad de trato de los trabajadores es la base esencial para garantizar un mínimo básico de condiciones de trabajo que permitan el desarrollo de la persona a través del ejercicio de una actividad productiva y en un contexto de justicia social general, analizándolo desde la perspectiva de la defensa y protección de la persona, y el respeto de su dignidad.

Los Tratados Internacionales se caracterizan por su universalidad, y porque establecen líneas directrices que informan normas naciones e inspiran soluciones que pueden servir para promover nuevas normas, también orientan la interpretación de las normas nacionales existentes, al haberse constituido en normas que están por encima del alcance de otras normas jurídicas positivas, vinculantes por ser esenciales y que justamente por eso no necesitan de la adhesión o ratificación de cualquier institución nacional, en cuanto son válidas por sí mismas.

Por tal razón, en el presente sub- capítulo se realizó un exhaustivo análisis de los Tratados Internacionales relacionados a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, como Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, de esa manera se brindó un mejor detalle del tema investigado.

7.2 Tratados Internacionales sobre los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes

7.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

La remuneración es un derecho humano fundamental (derecho social) de segunda generación; está reconocido en el artículo 23º inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual señala lo siguiente:

"(...) 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; y, 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otro medio de protección social”.

Todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente que le permita tener una calidad de vida digna y decorosa, ya que dicha retribución (salario) que percibe por su labor realizada le servirá para su supervivencia y la de su familia; asimismo cada persona está libre de aceptar y elegir su trabajo, el mismo que se debe desarrollar acorde a sus principios.

Es necesario acotar que una remuneración es justa cuando es vital, suficiente, posibilita la subsistencia y cubre las necesidades vitales del trabajador y su núcleo familiar.

7.2.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7º ha señalado al respecto que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones

de ninguna especie; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto (...)"

Este Pacto Internacional reconoce el derecho que tiene toda persona a contar con condiciones laborales justas y favorables, y a percibir una remuneración suficiente que procure la subsistencia digna del trabajador y su familia.

Cuando se habla de una igual remuneración por igual tarea en iguales circunstancias, nos estamos refiriendo a la necesidad de impedir, en general, todo tipo de discriminación salarial en función del sexo de los trabajadores, de sus edades, nacionalidades, creencias políticas o religiosas, o de cualquier otro tipo de diferencias.

7.2.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

En su artículo XIV respecto al derecho a la remuneración, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, prescribe que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”

En este artículo se consagra universalmente el derecho a una remuneración justa que debe percibir el trabajador en función a que la misma sirva de sustento para proporcionarle una vida adecuada a él y a su familia; asimismo al tener la remuneración una naturaleza alimentaria, esta debe de ser justa y suficiente para que el trabajador y su familia se desarrollen íntegramente, por ello la remuneración no debe estar sujeta a recortes indebidos o diferenciación injustificada.

7.2.4 Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

Entre los Convenios Internacionales relacionados con el derecho fundamental a la remuneración emitidos por la Organización Internacional del Trabajo tenemos:

Convenio 95, sobre Protección del Salario, el cual estipula las garantías de protección de la remuneración o salario ya acordado entre las partes de una relación laboral; asimismo protege al trabajador frente a los descuentos injustos del empleador, a fin de que el trabajador pueda disfrutar de su salario obtenido por el trabajo efectuado.

Convenio 100, sobre Igualdad de Remuneraciones, el mismo que prescribe pautas para el principio de igualdad remunerativa, evitando la discriminación del salario entre los hombres y mujeres, pues considera que debe existir igualdad de remuneración entre la labor efectuada por un hombre y una mujer, por un trabajo de mismo valor.

Convenio 131, sobre Fijación de Salarios Mínimos, el cual estipula los criterios básicos para aplicar y determinar la remuneración mínima del trabajador, pues el empleador no puede otorgar una remuneración mínima que perjudique al trabajador y a su familia, más aún cuando el trabajador haya alcanzado un nivel elevado de productividad.

Se debe resaltar que los Tratados Internacionales son instrumentos de protección de los derechos laborales, motivo por el cual se debe de interpretar los derechos fundamentales de los trabajadores con dichos instrumentos internacionales relacionados con el derecho a la remuneración, debiendo analizarse si el Estado ha adoptado una posición dualista o monista respecto a la relación entre ordenamiento jurídico internacional y ordenamiento jurídico interno, en el caso en concreto debemos de analizar si la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N°29944, viene transgrediendo los principios laborales de los docentes.

En consecuencia, la política educativa no debe de estar sometida a los vaivenes de cada gobierno, sino que deben de ser políticas magisteriales, como parte de la educación, en un proceso adecuado de evolución, siendo esta profesión, una tarea muy dedicada y delicada, en el sentido de pasión y formación, por lo que correspondería su debida valoración por parte del Estado reconociéndole su desempeño de manera social y laboral, debiéndoseles remunerar conforme a su función social educativa, lo que permitirá que los docentes tengan una vida digna.

SUBCAPÍTULO VIII: Análisis de la Transgresión de los Beneficios Remunerativos y Pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944.

8.1 Generalidades:

A efecto de dilucidar la configuración de la transgresión de los beneficios remunerativos de los docentes, corresponde enunciar primigeniamente que La Ley del Profesorado N° 24029, establecía que los docentes tenían derecho a percibir la bonificación por preparación de clases, subsidio por sepelio y luto, asignación por tiempo de servicios, y estipulaba el cálculo para la pensión de Jubilación, siendo que la promulgada Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, no establecía beneficio o bonificación alguna a favor de los profesores.

El profesor con la derogada ley del profesorado era reconocido como un agente primordial para la educación, el mismo que a través de sus enseñanzas contribuye con la comunidad y el Estado a la formación general de los estudiantes, por lo cual se le reconocía su esfuerzo otorgándole beneficios remunerativos y pensionarios, en tal sentido resulta determinante merituar la afectación al contenido constitucional del derecho laboral de los docentes.

En el presente subcapítulo denominado “Análisis de la Transgresión de los Beneficios Remunerativos y Pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944”, se intentará definir las Discordancias Normativas, Discrepancias Teóricas, de los beneficios remunerativos y pensionarios no reconocidos en la Ley de la Reforma Magisterial, tales como: la bonificación por preparación de clases, remuneración de subsidio por sepelio y luto, asignación por tiempo de servicios, pensión de Jubilación; meritutados a la luz de la Constitución Política del Perú, los Tratados y Convenios Internacionales y del rol desempeñado, lo cual nos llevará a sustentar la afirmación de la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios.

8.2 El Rol del Estado

Con la finalidad de realizar un análisis en cuanto a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de la educación básica regular pública que se iniciaron en la carrera pública magisterial con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, debemos de resaltar el rol y finalidad del estado, el mismo que se encuentra establecido en el artículo 1 del Capítulo I Derechos Fundamentales de la persona, del Título I De la persona y la sociedad, de la Constitución Política del Perú de 1993, prescribe que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

Por lo expuesto anteriormente, vemos que dicho artículo hace referencia de los principios y límites de los alcances de los derechos y garantías constitucionales, así mismo establece los parámetros axiológicos y jurídicos de las disposiciones y actuaciones constitucionales; en conclusión el artículo 1° de la Constitución Política del Perú de 1993, es el pilar fundamental de toda la organización constitucional, en los diferentes aspectos tales como el social, político y económico.

Diversa doctrina sustenta que la obligatoriedad de los derechos humanos es la ley, es decir que el fundamento se encuentra en la ley positivada, lo que implica que la ley constituye el único poder decisorio respecto a que derechos humanos deben de cumplirse y respetarse. En otras palabras hay que respetar los derechos humanos porque la ley así lo ha dispuesto. (Castillo, 2007, p. 46-47).

Sin embargo lo expuesto en el párrafo precedente, no resulta acertado, por cuanto si constituye la ley el fundamento de obligatoriedad de los derechos, también cuando la ley contenga un mandato imperativo que a todas luces vulnere o restrinja un derecho humano, ¿deberá de cumplirse sin renuencia o critica alguna? El sustento de obligatoriedad de los derechos humanos no puede ser la ley, porque ello supondría, que el legislador es quien crea los derechos, y que será quien decida cuales son y cuando se han de cumplir; evidentemente si se deja a potestad de la ley y por ende del legislador la obligatoriedad de los derechos humanos, esto

acarrearía una total incertidumbre, pues los derechos humanos estarán supeditados a las actuales coyunturas políticas-sociales y no al respeto de los derechos por sí mismos.

El sustento para desestimar que la ley es el fundamento de obligatoriedad de los derechos, es que los derechos humanos se han de cumplir porque la persona humana es un fin en sí misma- valor, es decir su dignidad humana, teniéndose en cuenta que el derecho y también la ley son una creación del hombre, siendo la persona humana la razón por la que existe el Estado, la sociedad y el Derecho, encontrándose estos al servicio de la persona en la medida que faciliten o promuevan su perfección. Los derechos humanos no resultan de cumplimiento obligatorio porque lo disponga la ley, porque si una ley dispone lo adverso a un derecho, jurídicamente no tendrá validez alguna, siendo posible exteriorizar nuestra renuencia a cumplirla hasta lograr la consecución del bien que está detrás del derecho humano contrariado.

Se ha determinado que no puede existir dignidad humana sin libertad, justicia, paz e igualdad y además que de estos valores surgen una serie de exigencias que deben respetarse de modo absoluto, debiéndose atribuir necesariamente a la persona el carácter de fin. La dignidad humana es un valor y principio constitucional, pero más aún es una dinamo de los derechos fundamentales, sirviendo por tanto de parámetro fundamental de la actividad del Estado y de la sociedad y como fuente de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Debe considerarse a la persona humana como fin y no como medio, principalmente porque el fin de toda realidad social y estatal es la persona humana, lo que significa jurídicamente colocar a sus derechos como fin, siendo que el poder estatal y todo lo demás constituyen el medio, el mismo que deberá estar dirigido a conseguir la plena vigencia de los derechos.

Castillo (2007) expone los dos más importantes criterios hermenéuticos constitucionales predicables en nuestro ordenamiento jurídico peruano: El Primero, la consideración de que toda actuación tanto del poder público como la de los particulares que esté destinada a menoscabar la categoría

de fin que tenemos todas las personas humanas, será por ese motivo inconstitucional y consecuentemente nula. La segunda es que la actividad estatal (judicial, ejecutiva y legislativa) se legitima en la medida que va dirigida a conseguir el aseguramiento y ejercicio pleno de los distintos derechos y libertades humanas o fundamentales. Consecuentemente una sentencia judicial, un acto administrativo o una ley serán inconstitucionales no sólo si agreden los derechos humanos o fundamentales, sino también si colocan ese derecho en una situación de desprotección o de simple vigencia formal. (p. 53-54).

Contundentemente se concluye que la dignidad humana entendida como fin- valor, es el fundamento de obligatoriedad de los derechos humanos, que la coloca como finalidad del Estado y de la sociedad. La persona humana tiene una posición central, es decir que el Derecho en sí mismo -al igual que todo lo creado por el hombre-tiene la naturaleza de medio e instrumento al servicio del pleno desarrollo de la persona humana como tal.

8.3 Análisis del papel de los docentes en la actualidad

La educación tiene la capacidad de transformar la vida de una persona, ya que le insufla confianza y regala a las personas una voz, sustentada bajo el criterio de razonabilidad, inclusive se pueden evidenciar beneficios para una vida más plena y mejor, siendo la educación la única herramienta que permite contribuir a la mejora de la sociedad en su conjunto; formando de esta manera una sociedad en la que la gente sea consciente de sus derechos y deberes, acorde a lo establecido en el artículo 13° de la Constitución Política del Perú de 1993, el mismo que establece:

Artículo 13°: Educación y libertad de enseñanza

“La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. (...)”.

La educación nos forma para conocer y adquirir nuevos conocimientos o perfeccionar los conocimientos ya adquiridos por nosotros mismos; dichos conocimientos debe de ser útiles para nuestra vida y trabajo; ya que nos

motiva e induce a actuar dentro de una cultura de valores y principios morales, de conformidad con lo que prescribe el artículo 13° de la Constitución Política del Perú de 1993:

Artículo 14°: Educación para la vida y el trabajo.

“La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad. Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país. La formación ética y cívica y la enseñanza de la Constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar. (...) La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa. (...)”.

Por ende, los docentes en la actualidad son el elemento más importante para determinar la calidad del servicio educativo que se brinda en el Perú, siendo la educación a su vez uno de los elementos fundamentales para mejorar la calidad de vida y para que una economía política crezca, según lo establecido de la Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo, 15° el mismo que estipula:

Artículo 15°: “El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes”.

Así mismo los docentes en la actualidad, son los agentes facilitadores del aprendizaje, ya que estos poseen una preparación y formación con la finalidad de enseñar de manera fácil y presentándolo de una manera sencilla y sintética, a través del uso de herramientas necesarias para que los educandos adquirir con facilidad los conocimientos que se desean

impartir, tal y conforme lo establecido en el artículo 4° de la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N°29944, el mismo que estipula que:

Artículo 4: El profesor

“El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, 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. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional”.

Cabe resaltar que el problema principal es la desvalorización de la carrera de docente, debido a que su salario cada vez es más bajo, lo cual va a generar un efecto negativo sobre el desenvolvimiento de los docentes, reduciendo su autoestima, incentivando a que se dediquen en su tiempo libre a otras actividades con el fin de complementar sus ingresos económicos, asimismo es menester recalcar que la Remuneración tiene un efecto importante sobre las personas que deciden ejercerla efectivamente, es decir, si un docente ve que su esfuerzo realizado durante su etapa de formación educativa es muy bien reconocido remunerativamente, esto lo fortalecerá anímicamente para que continúe con su etapa de formación en beneficio de su formación personal, así como en beneficio de los alumnos quienes mejorarán su calidad de vida, en base a los conocimientos que este docente les pueda transmitir.

8.4 Análisis de las Discordancias Normativas

A efecto de realizar el análisis de las Discordancias Normativas, debemos resaltar que la Constitución del Estado Constitucional se encuentra conformada por los principios, valores y derechos fundamentales que representan los “intereses materiales no disponibles”. Según Castillo (2012), ese contenido es esencial a la existencia de la Constitución, y lo es al punto que el resto de contenidos constitucionales, que son meramente

formales, por ser organizativos o procedimentales, definen su significado necesariamente a la luz del contenido material. Es posible sostener que, si se reconoce el valor absoluto de la persona, y, consecuentemente, el carácter absoluto de los derechos a ella inherentes (entonces los contenidos constitucionales formales –los organizativos y procedimentales– se formularán y ejecutarán siempre como medios al servicio del contenido material. (p.274).

La Constitución Política del Perú, como norma jurídica fundamental que es, se presenta como un límite efectivo al ejercicio del poder, sea este de naturaleza pública o privada. Uno de los mecanismos concebidos para alcanzar esta finalidad ha sido precisamente el reconocimiento y garantía de los derechos de la persona “derechos fundamentales o derechos constitucionales”. En la legislación peruana, el principal criterio de hermenéutica constitucional con el que se cuenta es la consideración de la persona humana como un fin, previsto en el artículo 1° de la Constitución Política del Perú. Este argumento, entre otras consecuencias, exige que la sociedad y el Estado actúen en la dirección de conseguir la plena vigencia de los derechos fundamentales y, el consecuente pleno desarrollo de la persona humana. Tanto el reconocimiento de la persona humana y sus derechos fundamentales como fin, así como el establecimiento de garantías constitucionales, configuran- en palabras del Tribunal Constitucional - “la filosofía personalista con la que se encuentra impregnado todo nuestro ordenamiento constitucional” (Expediente N°1152-1997-AA/TC, de 1 de julio 1998, p.21)

La plena sujeción a los derechos y garantías de rango constitucional resulta obligatoria a toda institución ya sea pública o privada, es decir se encuentra prohibida la vulneración de un derecho o garantía procesal de rango constitucional, la cual de configurarse se encuentran previstos los instrumentos procesales para el remedio de lo sucedido (acción de inconstitucional o aplicación de control difuso). En atención de lo expuesto tenemos que el Tribunal Constitucional ha manifestado que resulta procedente el ejercicio constitucional como instrumento de defensa y corrección de un acto contrario a la Ley.

Expuesto, así las cosas, significa argumentar la exigencia de vulneración de los derechos fundamentales de los docentes, es decir la materialización de que la Ley de Reforma Magisterial vulnera derechos fundamentales de naturaleza material y procesal, agresión del derecho constitucional que debe ser manifiesta, como la propia norma lo dispone y el Tribunal Constitucional lo exige: “debe fundamentarse con suficientes elementos de juicio la forma en que manifiestamente” la ley incoada vulnera el derecho.

En tal sentido, la *ratione materiae* del presente trabajo es reconocer el verdadero significado de cada uno de los derechos fundamentales que se puedan encontrar reconocidos expresa o implícitamente por la Norma Suprema a favor de los docentes. De modo que la calificación de discordancias o discrepancias, desde una perspectiva laboral y constitucional, depende de que éstas se encuentren en armonía con el contenido constitucionalmente protegido de todos los derechos fundamentales...” En tal sentido corresponde ponderar la forma y el fondo de la novísima Ley de la Reforma Magisterial.

Tenemos que la indicada Ley redujo los beneficios remunerativos existentes a favor de los docentes, reconocidos expresamente en la Ley del Profesorado, esto es: bonificación por preparación de clases, subsidio por sepelio y luto, asignación por tiempo de servicios, y estipulaba el cálculo para la pensión de Jubilación.

La nueva Ley dispuso la aplicación de un solo concepto remunerativo la cual si bien presento incremento y con lo cual se pretendió justificar la eliminación de los beneficios remunerativos, esto no es así, pues dicho incremento obedeció a la simple formula de aumento de más horas de trabajo, es decir con la antigua ley el profesor trabajaba 24 horas semanales y con la actual se aumentaron a 30, lo cual equivale a 30 horas semanales, por lo tanto resulta aplicable la simple formula a mayor horas de trabajo mayor remuneración, y sin embargo los beneficios remunerativos gozados por los docentes fueron desconocidos, asunto este que trajo consigo la rebaja de su remuneración, lo cual se encuentra

proscrito por mandato constitucional, lo cual equivale a decir que la Ley de la Reforma Magisterial afecta derechos fundamentales.

Para calificar si una actuación pública o privada ha contradicho a la Constitución, será necesario previamente determinar qué es lo que la Constitución manda. Determinar los mandatos de la Constitución implica necesariamente la capacidad de asignar significados normativos a las disposiciones constitucionales; es decir, implica necesariamente la capacidad de interpretar la Constitución. (Guastini, 2011, p. 133).

En palabras claras lo que buscamos es determinar la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, para ello es necesario la realización del control constitucional de la Ley de Reforma, el cual debe efectuarse, mediante los tres siguientes exámenes: de razonabilidad, de coherencia y finalmente por el de suficiencia.

Canon interpretativo- Control Constitucional.

A) Examen de razonabilidad.- De la revisión del contenido de la Ley solo en el rubro remuneración, se puede determinar la relevancia de lo promulgado pues ahí se precisó la labor docente solo en lo siguiente:

El artículo 56° de la Ley de la Reforma Magisterial, establece que:

"El profesor percibe una remuneración íntegra mensual de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo. La remuneración íntegra mensual comprende las horas de docencia en el aula, preparación de clases y evaluación, actividades extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la comunidad y apoyo al desarrollo de la institución educativa. (...)

Determinación que vulnera los derechos fundamentales de los docentes. Pues si bien es cierto la definición de algunas bonificaciones ya gozadas por los docentes se encuentran enunciadas en la remuneración integral a su favor de los docentes, esto no significo su inclusión material (pecuniario).

B) Examen de coherencia.- Por este examen se exige la precisión si el acto lesivo del caso concreto se vincula directamente con lo promulgado en la Ley, presupuesto que se configura perfectamente en el presente caso, existiendo justificación para que el Juez Constitucional revise la decisión de lo promulgado, pues constituye el acto vulneratorio de los derechos constitucionales docentes, que se pretende su restablecimiento en el presente proceso, pues la Ley contiene el acto violatorio realizado por el poder constituyente que consistió en la rebaja remunerativa de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de educación básica regular pública.

C) Examen de suficiencia. - Mediante este examen se debe determinar la intensidad del control constitucional que sea necesaria para llegar a precisar el límite de la aplicación de la ley, a fin de cautelar los derechos fundamentales demandados y vulnerados. El límite de la aplicación solo será en el extremo correspondiente a la afectación de los derechos fundamentales expresamente protegidos, pues se realizó un análisis exento de contenido constitucional, pues se inobservó la Constitución Política del Estado.

En tal sentido al haberse superado los exámenes que conforman el canon interpretativo podemos concluir que la norma contenida en la Ley de la Reforma Magisterial afecta el contenido esencial del derecho fundamental del docente a gozar de una remuneración suficiente, que procure para el docente y su familia gozar de una calidad de vida digna.

La persona por ser lo que es vale como fin en sí misma, su valor es absoluto. Esto define su dignidad. Porque la persona es una realidad con esta dignidad, es posible sostener que existe la necesidad humana esencial según la cual toda decisión que afecte a la persona en alguna de sus posiciones jurídicas, debe ser una decisión justa. Una decisión injusta es una decisión indigna, incompatible con el ser y el valor de la Persona, y por tal razón jurídicamente inválida.

El contenido esencial o constitucional de los derechos fundamentales (el derecho a una remuneración equitativa y suficiente) tiene un valor indiscutible, negarlo es negar a la persona y a la Constitución. Por ende, es posible sostener que toda agresión producida contra el contenido constitucional o esencial de los derechos fundamentales siempre será grave si la situación que se crea a partir de ahí siempre reclamará una salvación urgente.

Por ende la rebaja remunerativa de los docentes no sólo afecta sus derechos fundamentales al trabajo previsto en el artículo 22° de la Constitución, que prescribe que el trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona, sino también la proscripción prevista en el tercer numeral del artículo 23°, que establece: ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador y por último se inobservo el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley previsto en el artículo 26° numeral 2 del Constitución.

Debo afirmar que los principios generales sobre el derecho al trabajo son predicables por igual a todos los trabajadores por el sólo hecho de serlo, al margen de su régimen privado o público. Así se debe empezar afirmando que la persona humana no pierde sus derechos fundamentales por el hecho de entrar a formar parte de alguna relación jurídica contractual o funcionarial. Es decir, toda relación jurídica laboral o funcionarial debe desenvolverse con plena sujeción a los derechos fundamentales del trabajador o servidor público. Por tanto, el empleador- la Administración Pública (entidad o empresa), no podrá utilizar su poder para que a través del poder constituido o el poder de dirección se vulnere derechos fundamentales y menos aún podrá argumentar una rebaja o disminución de remuneración.

Cobra mayor sustento para determinar que existe discordancia entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial, al haberse establecido la rebaja remunerativa y por ende la rebaja de la dignidad del trabajador.

Toda la estructura del sector educación debe ser formulada y ejecutada siempre como un medio al servicio de toda la población educadora, esto es docentes y alumnos. Lo cual implica que se debe reconocer el derecho de los docentes como eje fundamental, esto es la observancia irrestricta de los derechos previstos en el artículo 23, 24 y 26 de la Constitución Política del Estado, siendo que la supresión de los beneficios remunerativos a propósito de la nueva Ley desconoce tal reconocimiento fundamental, pues no solo los suprimió, sino que tal desconocimiento significó la rebaja de su dignidad.

Entonces, interpretación y control constitucional vinculantes son, pues, los dos instrumentos que razonablemente se concluyen como necesarios para cumplir el encargo de velar por el cumplimiento pleno y efectivo de la Constitución que el Tribunal Constitucional tiene encargado por el constituyente.

Es por ello que realizamos un paragón entre lo dispuesto en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú de 1993, acorde con los Tratados y Convenios Internacionales y lo establecido en el artículo 56° de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N°29944, generando de esta manera la dación de esta ley, la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de la educación básica regular, que se iniciaron en la carrera pública magisterial, durante la vigencia de la Ley del Profesorado - Ley N° 24029, que transgrede los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

8.5 Análisis del papel de las Discrepancias Teóricas

En cuanto al análisis del papel de las discrepancias teóricas, se puede decir, que consiste en determinar qué tipo de concepto básico y teorías deben de aplicar y propugnar los responsables al momento de presentar un nuevo proyecto de ley, los planteamientos teóricos que son favorables para los docentes de educación básica regular pública, que se iniciaron en la carrera pública magisterial durante la vigencia de la Ley del Profesorado - Ley N° 24029, como es la teoría de la Remuneración como Derecho

Fundamental, en concordancia con los principios laborales, y el concepto básico del derecho previsional como seguridad social, o deben de considerar aplicar y propugnar la teoría de la remuneración como contraprestación y el concepto básico del derecho previsional como prestación económica, generando discrepancias teóricas, aunado a ello, que los responsables no consideran aplicables los Tratados Internacionales.

Cabe resaltar que para ello debemos hacer un análisis de los conceptos básicos y teorías que están en controversia para luego merituar y recomendar que razón debe de tenerse en cuenta por parte de los responsables de presentar un nuevo proyecto de ley.

Podemos apreciar que la teoría sobre la remuneración que recoge la Ley de la Reforma Magisterial, es claramente contractual o de contraprestación, ya que hace mención solo a que la prestación efectiva de labores generará la obligación de remunerar al docente, contrario sensu, si no hay prestación efectiva de labores no habrá obligación de remunerar, desconociéndolo como derecho fundamental. Sin embargo, no podemos olvidar que “en paralelo a esta concepción contraprestativista o conmutativa de la remuneración, la Constitución peruana en su artículo 24 reconoce el derecho de los trabajadores a recibir “(...) destaca (...) un concepto de remuneración instrumental que se proyecta hacia un fin”

Por lo expuesto podemos destacar que la definición constitucional en cuanto a la teoría de la remuneración supera a la concepción contraprestativa que tiene la Ley de la Reforma Magisterial, vulnerando de esta manera la dignidad de la persona, pues presenta una visión del docente con un objeto de trabajo, es decir, cambio de fuerza física o intelectual de trabajo por su equivalente en dinero o especie.

La Ley de la Reforma Magisterial presenta las características de la teoría de la Contraprestación, respecto de la remuneración; sin embargo, la Constitución otorga una visión social a la remuneración, por lo que podemos afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico coexisten, sin excluirse, tanto la dimensión contraprestativa de la remuneración, así como

la dimensión social del salario.

La remuneración en muchas ocasiones es el único ingreso de los docentes, ya que la mayoría de ellos dependen de ésta para su subsistencia y de su familia, así como la alimentación, salud, la educación, la vivienda, y todas aquellas necesidades que le permitan tener una vida digna.

Resulta lógico entonces considerar que un solo concepto básico y teoría, resulta insuficiente para sustentar la naturaleza jurídica de la remuneración, ya que la misma se caracteriza por ser heterogénea, es decir, tiene varias manifestaciones, será contraprestación y también tendrá una dimensión social.

Por lo tanto, se puede decir, que la remuneración como derecho fundamental reconocido por la Constitución Política del Perú, supone un derecho irrenunciable, insustituible y de carácter fundamental que contribuye al bienestar general del trabajador y de sus familiares, a fin de tener una calidad de vida digna que les permita satisfacer sus necesidades alimenticias y materiales.

8.6 Análisis de los beneficios remunerativos y pensionarios no reconocidos en la Ley de la Reforma Magisterial

Durante la vigencia de la Ley del Profesorado N° 24029, cuya norma en la actualidad se encuentra derogada, se reconocían los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, los mismos que no fueron tomados en cuenta como derechos obtenidos por la Ley de la Reforma Magisterial. Dentro de estos beneficios remunerativos y pensionarios tenemos los siguientes:

8.6.1 Bonificación por preparación de clases

En base al artículo 48° de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 25212, se le otorgaba a los docentes la bonificación especial mensual por preparación de clases y evaluación en un equivalente al 30% de la remuneración total, pero al

promulgarse la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, los docentes no perciben dicho monto, debido a que en esta ley se sustenta que dicha bonificación se encuentra establecida en la Remuneración Íntegra Mensual (RIM), sustentación que no fue compartida por los tesisistas, pues la supuesta bonificación por preparación de clases, no se recibe conforme a los beneficios establecidos en la Ley de Profesorado, debido a que durante la vigencia de esa norma se podía apreciar de manera detallada los conceptos remunerativos que los docentes percibían durante dicho mes, notándose que no existía una adecuada calculación de dicho pago, cosa que generó que existan diversos procesos contenciosos administrativos en el Juzgado Mixto de Ferreñafe, en los cuales los docentes solicitaban el pago adecuado por dicho concepto, ahora bien con esta nueva norma no se establecen dichos conceptos que los docentes perciben, sino por el contrario solo se puede apreciar por el concepto de Remuneración Íntegra Mensual, consignando el monto de manera total; asimismo anteriormente los docentes solo laboraban 24 horas y no 30 como lo hacen en la actualidad, por lo que les correspondería un pago mucho mayor por el mencionado concepto.

Cabe agregar, que la Ley del Profesorado, Ley N° 24029, también reconocía a favor del personal directivo y jerárquico una bonificación adicional del 5% por desempeño de cargo y preparación de documentos de gestión; no obstante con la dación de la Ley de la Reforma Magisterial, dicho beneficio remunerativo no se encuentra estipulado.

El artículo 23° de la Constitución Política del Perú impone una cláusula de protección de los derechos constitucionales del trabajador, en este caso de los docentes de educación básica regular pública que se iniciaron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, en concordancia con el artículo 24° de la Constitución que dispone que el trabajador tiene derecho a una remuneración justa y equilibrada, que sirva para que el trabajador y su familia puedan tener una calidad de vida digna que permita satisfacer sus necesidades materiales y

espirituales, sin embargo se busca determinar que los docentes de educación básica regular pública, se vieron afectados por la Ley de la Reforma Magisterial, la misma que reduce sus beneficios remunerativos y pensionarios, incluyendo dicha bonificación dentro de la remuneración íntegra mensual (RIM), suma inferior y totalmente distinta a la percibían anteriormente.

Aunado a ello, debemos recalcar que los Tratados y Convenios Internacionales amparan los derechos de los docentes de educación básica regular pública que se iniciaron con la Ley del Profesorado-Ley N° 24029, protegiéndolos frente al abuso de otorgamiento de una remuneración que no cubra sus necesidades materiales y espirituales, y que les permita tener una calidad de vida digna.

8.6.2 Subsidio por luto y gastos de sepelio

De conformidad con el artículo 51° de la Ley del Profesorado, a los docentes se les otorgaba la bonificación equivalente a dos remuneraciones o pensiones por subsidio por luto y gastos de sepelio al fallecer su cónyuge y una remuneración si fallecía su padre o madre; asimismo si fallecía el profesor ya sea activo o pensionista, se le otorgaba al cónyuge, hijos, padres o hermanas en forma excluyente, un subsidio equivalente a tres remuneraciones o pensiones; por lo que recibía 03 remuneraciones totales, en base a su Remuneración Íntegra Total, y cuando fallecía su: cónyuge, hijos, padres, es decir los familiares directos del docente, percibía 02 remuneraciones totales, pero con la difusión del Decreto Supremo N° 309-2013-EF, se ha disminuido el beneficio que percibía el docente y sus familiares por concepto de subsidio por luto y gastos de sepelio, puesto que dicho decreto en su artículo 1° fija el monto único del subsidio por luto y sepelio para los profesores de la carrera pública magisterial a la que se refiere la Ley de la Reforma Magisterial en su artículo 62°, por la suma total de S/. 3,000.00 nuevos soles, monto que les otorgan actualmente sin importan

que anteriormente se otorgaba dicho monto en base a la remuneración total íntegra, situación que perjudica su bienestar espiritual y material.

8.6.3 Asignación por tiempo de servicios

Al amparo del artículo 52° de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 25212, cuando el docente mujer cumplía 20 años y varón 25 años de servicios a favor del Estado se le otorgaba dos remuneraciones íntegras, y cuando cumplía 25 años de servicios la profesora mujer y 30 años el varón, se le otorgaba tres remuneraciones íntegras; pero con la publicación de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N°29944, se transgrede el beneficio remunerativo al cumplir los 20 años de servicios, reconociendo solo al cumplir 25 y 30 años de servicios, por lo que de esta manera se trata de desconocer el tiempo que un docente dedica a sus horas de enseñanza durante el paso de los años, generando una inconformidad, pues no existe justificación suficiente y relevante que determine la razón de la supresión efectuada a propósito de la promulgación de la nueva Ley.

Siendo así, se pretende que el otorgamiento de la asignación por tiempo de servicios, se otorgue acorde a los niveles de rendimiento o aportes del docente, tiempo de servicio, experiencia en el cargo, nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el trabajo, que permitan compensar el reconocimiento del esfuerzo tanto físico e intelectual de los docentes de educación básica regular pública que se iniciaron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029; máxime que la Constitución no ampara el abuso del derecho conforme lo establece el artículo 103° de la Constitución Política del Perú.

8.6.4 Pensión de Jubilación

La Ley del Profesorado impulsó las pensiones de cesantía y jubilación, para una calidad de vida digna de los docentes como un genuino deber jurídico, estableciéndolo como un derecho fundamental a la pensión, debido a que su finalidad esencial es alcanzar el desarrollo

de la dignidad de los docentes, obteniendo el carácter de derecho Constitucional específico, por estar comprendido en el artículo 10° y 11° de la Constitución Política del Perú.

De conformidad con el artículo 58° de la Ley del Profesorado, modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 25212, las pensiones de cesantía y jubilación del profesor se nivelaban de manera automática con las remuneraciones vigentes para el docente en servicio activo, y en el caso que el docente pertenecía a la Ley N°20530, este se encontraba previsto en su artículo 59° de la Ley del Profesorado, que estipulaba:

“Las pensiones de cesantía se otorgan a los profesores al amparo del Decreto Ley N° 20530, con base en el último sueldo percibido con todas las bonificaciones pensionables”.

Por lo tanto, se debe de recalcar que los docentes tienen el derecho a una pensión de jubilación digna, por ser un derecho fundamental, protegido en la Constitución Política del Perú de 1993, bajo este criterio el Estado Peruano tiene el deber de proporcionar las asistencias adecuadas a los docentes que estén a punto de recibir una pensión de jubilación, teniendo como fundamento sostener las necesidades vitales de los docentes pensionarios.

Sin embargo, durante la dación de la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N°29944, en su artículo 64° establece que:

“Las asignaciones, incentivos y subsidios establecidos en la presente Ley no tienen carácter remunerativo ni pensionable, tampoco se incorporan a la RIM del profesor, no forman base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.”

Aunado a ello, con fecha quince de marzo del año dos mil trece, se promulgó la Ley N°30002 – “Ley que establece las características de la Remuneración Integra Mensual (RIM), a la referencia que hace la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, y establece otras disposiciones”, la misma que en su Artículo Único, prescribe que durante el año fiscal

2013, el 65% de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM), correspondiente a cada escala magisterial, a la que hace referencia el artículo 57° de la Ley 29944, Ley de la Reforma Magisterial, está afecta a cargas sociales y es de naturaleza pensionable.

Lo expuesto anteriormente genera una vulneración del derecho social a la pensión de jubilación, ya que anteriormente a los docentes de educación básica regular pública que se iniciaron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, se les calculaba su pensión de jubilación en base al 100% de la Remuneración Total Integra, no obstante actualmente a los docentes se les calcula en base al 65% de su Remuneración Integra Mensual.

8.7 Análisis actual de la situación de los docentes.

La Reforma educativa tiene como objetivo principal mejorar la calidad del servicio educativo y del proceso de aprendizaje de los educandos, pero para el cumplimiento de ese objetivo se necesita de los docentes, puesto que estos constituyen uno de los elementos fundamentales del crecimiento de la educación; por ello es importante que el esfuerzo y empeño que los docentes ponen en su labor educativa, sea recompensado a través del reconocimiento de sus beneficios remunerativos y pensionarios, que debe de ir de la mano con el nivel y estructura de las remuneraciones; sin embargo al no habersele reconocido a los docentes sus beneficios que adquirieron con la Ley del Profesorado, y que están amparados por la Constitución Política del Perú, Tratados y Convenios Internacionales, se demostró la transgresión de sus beneficios remunerativos y pensionarios.

Más aún, cuando los Tratados Internacionales amparan los derechos de los docentes, reconociéndoles el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, por cuanto la remuneración constituye un derecho humano de segunda generación o denominado también derecho social; asimismo los principios laborales sobre todo el Principio de Progresividad reconoce la progresiva de mejoras y reconocimiento de los derechos de los docentes; sin embargo la Ley de la Reforma Magisterial trae consigo no solo el

debilitamiento del clima laboral, sino además, la disminución de la motivación en los docentes en el desempeño de sus labores.

La carrera del docente en el Perú, se configura como una profesión con pocos ingresos y con poca variabilidad en el tiempo, por lo que la posibilidad de ascender económicamente es menor que en otras carreras, más aun cuando el Estado no compensa mucho a los docentes, debido a que aplica una política remunerativa que carece de beneficios remunerativos y pensionarios, generando en los posibles aspirantes a esta profesión a declinarse a otra profesión, y a quienes se encuentran comprendidos en la carrera Pública Magisterial, a tener una total despreocupación por su constante capacitación y formación.

Por ello, se ha creído necesario y urgente plantear la iniciativa legislativa en favor de los beneficios remunerativos y pensionarios que se le reconocieron a los docentes durante la vigencia de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, más aun cuando consideramos que la remuneración debe ser reconocida como un derecho fundamental, que tiene un carácter retributivo, de sustento y de protección, que adquiere el concepto de naturaleza alimentaría, ya que tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el derecho a la igualdad y la dignidad.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DE LA

TRANSGRESIÓN DE

LOS BENEFICIOS

REMUNERATIVOS Y

PENSIONARIOS EN LA

LEY DE LA REFORMA

MAGISTERIAL- LEY N°

29944

TERCERA PARTE: DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD

CAPITULO III

4.1. Resultados de los Responsables respecto a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944.

4.1.1.1. Resultados de conocimiento y propugnación de las Teorías con respecto a la Remuneración, por los responsables.

A. El promedio de los porcentajes de conocimiento y propugnación prioritaria de la Teoría de la Remuneración como Contraprestación, por parte de los responsables es de 60%, y de la Teoría de la remuneración como Derecho Fundamental, en concordancia con los Principios Laborales es de 40%.

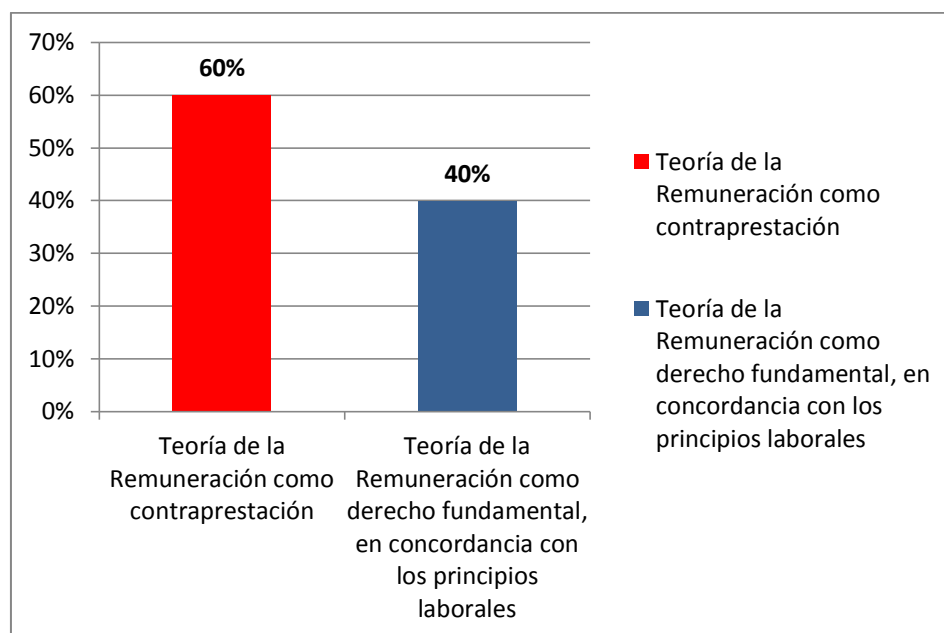
La prelación individual para cada Planteamiento Teórico en la siguiente tabla es de:

Tabla 02: Resultados del nivel de conocimiento y propugnación de las Teorías con respecto a la remuneración, por los responsables.

TEORÍAS	Respuestas contestadas	%
Teoría de la Remuneración como Contraprestación	3	60%
Teoría de la Remuneración como Derecho Fundamental, en concordancia con los Principios Laborales	2	40%
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

Figura 02: Nivel de conocimiento y propugnación de las Teorías con respecto a la remuneración.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 60% de los informantes conoce y propugna al momento de presentar un nuevo proyecto de ley, en relación a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, la Teoría de la remuneración como contraprestación, mientras que el 40% conoce y propugna la Teoría de la remuneración como derecho fundamental, en concordancia con los principios laborales.

4.1.1.2. Resultados de conocimiento y aplicación de los conceptos básicos con respecto al derecho previsional, por los responsables.

A. El promedio de los porcentajes de conocimiento y aplicación del derecho previsional como prestación económica, por parte de los responsables es de 60%, y como seguridad social es de 40%.

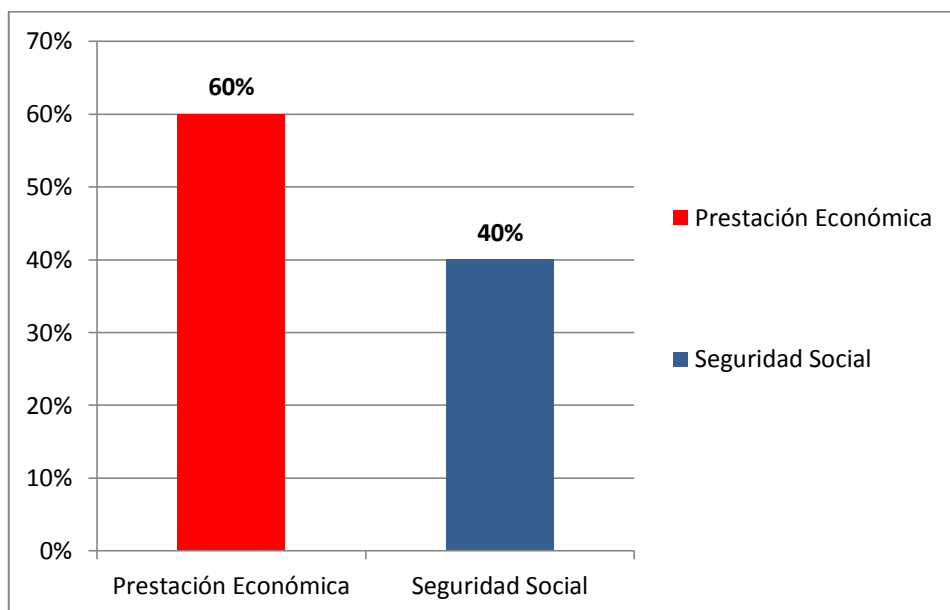
La prelación individual para cada Teoría en la siguiente tabla es de:

Tabla 03: Resultados del nivel de conocimiento y aplicación de los conceptos básicos con respecto al derecho previsional.

CONCEPTOS BÁSICOS	Respuestas	
	contestadas	%
Prestación Económica	3	60%
Seguridad Social	2	40%
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

Figura 03: Nivel de conocimiento y aplicación de los conceptos básicos con respecto al derecho previsional.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 60% de los informantes conoce y considera que debe aplicarse para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes el derecho previsional como prestación económica,

mientras que el 40% el derecho previsional como seguridad social.

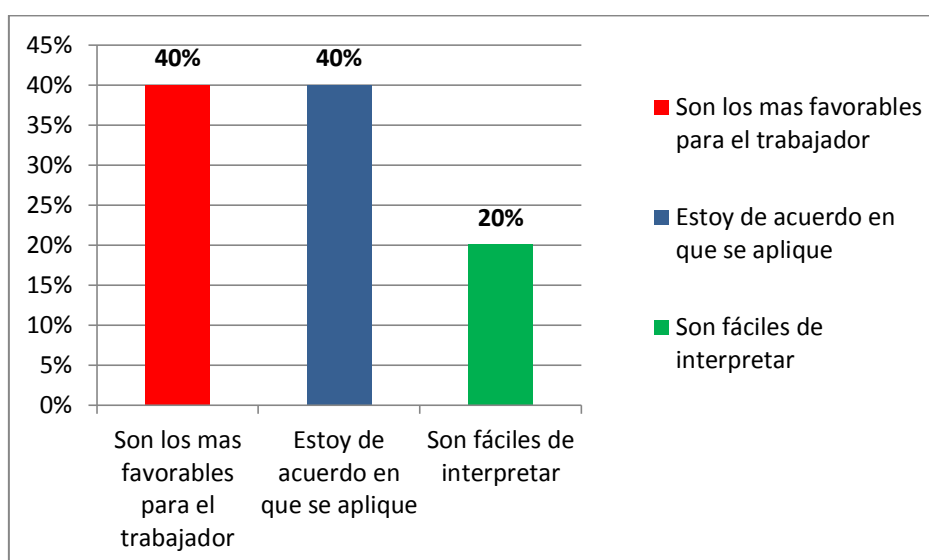
4.1.1.3. Resultados de las razones, por las cuales los responsables propugnan prioritariamente los planteamientos teóricos.

Tabla 04: Resultados de las razones de la propugnación prioritaria de los planteamientos teóricos, por parte de los responsables.

RAZONES	Respuestas contestadas	%
Son los más favorables para el trabajador	2	40%
Estoy de acuerdo en que se aplique	2	40%
Tienen sustento teórico	-	-
Son fáciles de interpretar	1	20%
Otra razón	-	-
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

Figura 04: Razones por las cuales los responsables propugnan prioritariamente los planteamientos teóricos.



Fuente: Investigación Propia.

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que las razones por las cuales los responsables propugnan prioritariamente los planteamientos teóricos son: 40% porque están de acuerdo que se aplique, 40% porque son los más favorables al trabajador, y 20% porque son fáciles de interpretar.

4.1.1.4. Resultados de conocimiento y consideración de aplicación, y desconocimiento y no consideración de los artículos de la Constitución Política del Perú, por los responsables.

A. El promedio de los porcentajes de desconocimiento y no consideración de aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, por los responsables es de 53%.

La prelación individual para cada artículo de la Constitución Política del Perú en la siguiente tabla es de:

Tabla 05: Resultados del nivel de desconocimiento y no consideración de aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú.

ART. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	Respuestas no contestadas	%
Artículo 10º	3	19%
Artículo 24º	2	12%
Artículo 26º inciso 2	4	25%
Artículo 51º	3	19%
Artículo 103º	-	-
Cuarta Disposición Final y Transitoria	4	25%
TOTAL	16	53%
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

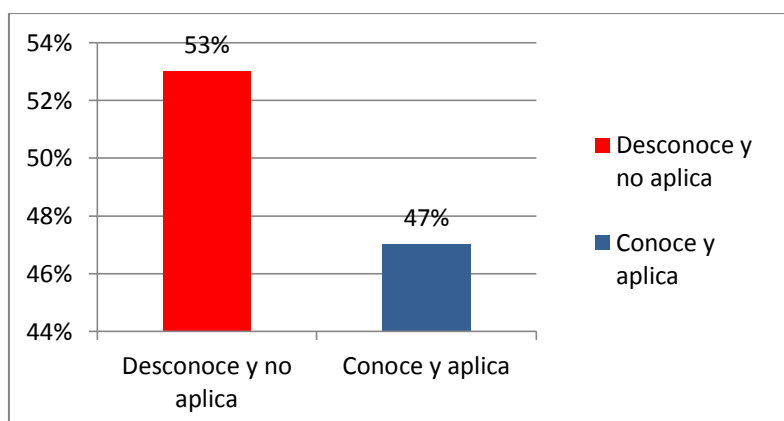
B. El promedio de los porcentajes de conocimiento y consideración de aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, por los responsables es de 47%. La prelación individual para cada artículo de la Constitución Política del Perú en la siguiente tabla es de:

Tabla 06: Resultados del nivel de conocimiento y consideración de aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú.

ART. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	Respuestas contestadas	%
Artículo 10º	2	14%
Artículo 24º	3	22%
Artículo 26º inciso 2	1	7%
Artículo 51º	2	14%
Artículo 103º	5	36%
Cuarta Disposición Final y Transitoria	1	7%
TOTAL	14	47%
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

Figura 05: Nivel de conocimiento y consideración de aplicación, y desconocimiento y no consideración de los artículos de la Constitución Política del Perú, por los responsables.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 53% de los informantes desconoce y no considera que deben ser aplicables los artículos de la Constitución Política del Perú en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, mientras que 47% conoce y los considera aplicables.

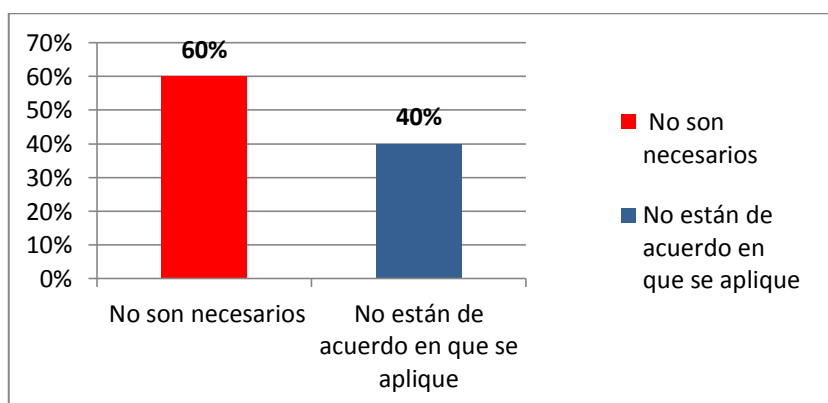
4.1.1.5. Resultados de las razones del desconocimiento y no consideración de aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú, por los responsables.

Tabla 7: Resultados de las razones del desconocimiento y no consideración de aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú.

RAZONES	Respuestas contestadas	%
No son aplicables	-	-
No estoy de acuerdo en aplicarlos	2	40%
No son necesarias	3	60%
Falta de criterio para su aplicación	-	-
Otra Razón	-	-
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

Figura 06: Razones del desconocimiento y no consideración de aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que las razones del desconocimiento y no consideración de aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú, por los responsables, en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es: 60% porque no son necesarios y 40% porque no están de acuerdo en que se aplique.

4.1.1.6. Resultados de consideración y no consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 en la transgresión de derechos, por parte de los responsables.

- A. El promedio de los porcentajes de no consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N°29944, en la transgresión de derechos, por parte de los responsables es de 60%.

La prelación individual para cada artículo de la Ley de la Reforma Magisterial en la siguiente tabla es de:

Tabla 8: Resultados del nivel de no consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial en la transgresión de derechos, por los responsables

ART. DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL	Respuestas no contestadas	%
Artículo 56°	5	56%
Artículo 59°	3	33%
Artículo 62°	1	11%
TOTAL	9	60%
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

B. El promedio de los porcentajes de consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N°29944, en la transgresión de derechos, por parte de los responsables es de 40%.

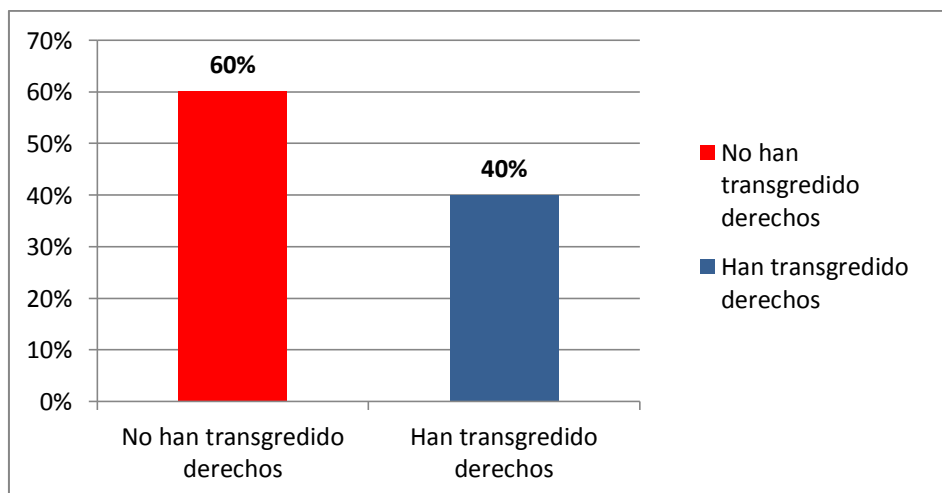
La prelación individual para cada artículo de la Ley de la Reforma Magisterial en la siguiente tabla es de:

Tabla 9: Resultados del nivel de consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial en la transgresión de derechos, por los responsables.

ART. DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL	Respuestas contestadas	%
Artículo 56°	-	-
Artículo 59°	2	33%
Artículo 62°	4	67%
TOTAL	6	40%
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

Figura 07: Nivel de consideración y no consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial en la transgresión de derechos, por los responsables.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 60% de los informantes no consideran que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial han transgredido derechos, mientras que el 40% consideran que sí.

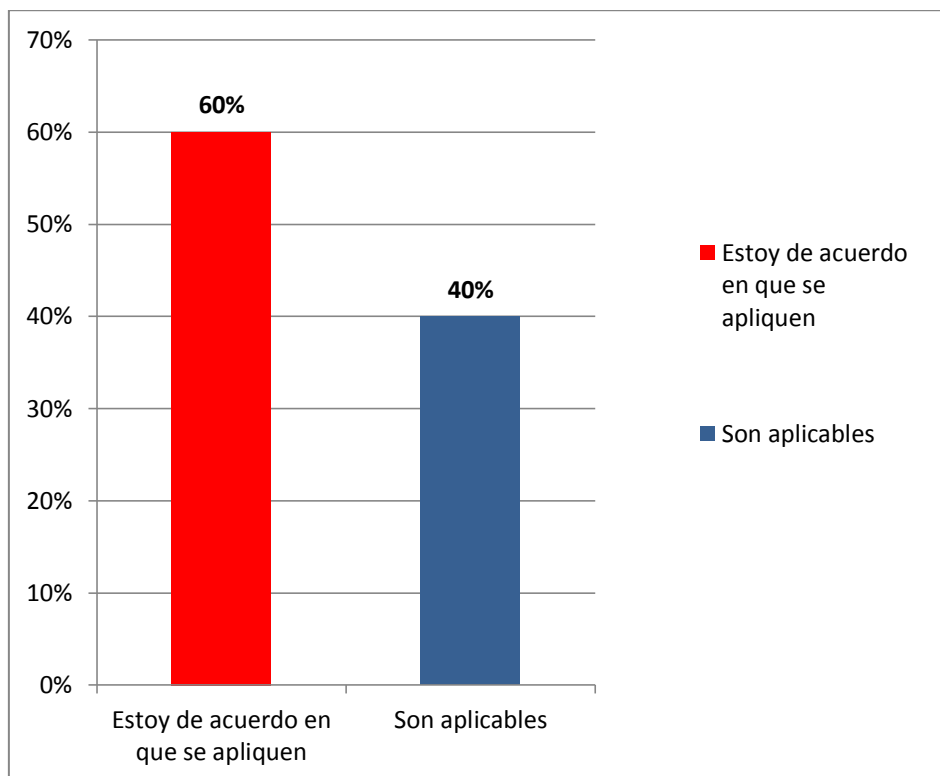
4.1.1.7. Resultados de las razones por las cuales los responsables no consideran que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial han transgredido derechos.

Tabla 10: Resultados de las razones de la no consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial en la transgresión de derechos, por los responsables.

RAZONES	Respuestas contestadas	%
Son aplicables	2	40%
Estoy de acuerdo en que se aplique	3	60%
Tiene sustento teórico	-	-
Otra Razón	-	-
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

Figura 8: Razones por las cuales los responsables no consideran que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial han transgredido derechos.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que las razones de la no consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial en la transgresión de derechos, por parte de los responsables es: 60% porque están de acuerdo en que se apliquen, mientras que el 40% consideran que son aplicables.

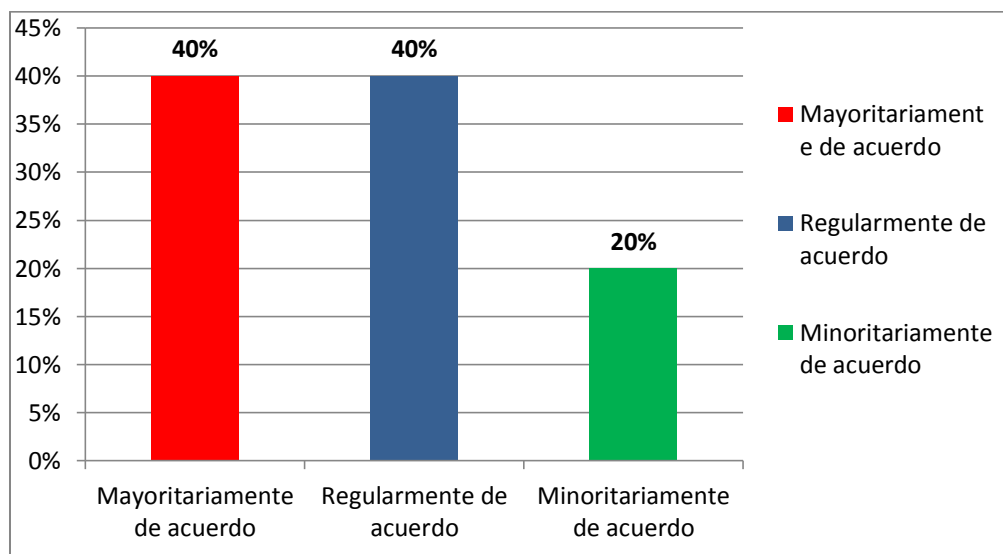
4.1.1.8. Resultados de aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales con respecto a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

Tabla 11: Resultados de nivel de aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales.

APLICACIÓN Y OBSERVANCIA ESTRICTA DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES	Respuestas contestadas	%
Totalmente de acuerdo	-	-
Mayoritariamente de acuerdo	2	40%
Regularmente de acuerdo	2	40%
Minoritariamente de acuerdo	1	20%
En desacuerdo	-	-
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

Figura 9: Nivel de aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales con respecto a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 40% de los informantes están mayoritariamente de acuerdo en que se determine la aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales con respecto a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, el 40% están regularmente de acuerdo, y el 20% están minoritariamente de acuerdo.

4.1.2. Resultados de la Comunidad Jurídica- Social con respecto a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944.

4.1.2.1. Resultados de consideración y no consideración por parte de la Comunidad Jurídica- Social, respecto a los Planteamientos Teóricos.

- A. El promedio de los porcentajes de los planteamientos teóricos que no considera la Comunidad Jurídica Social que desconozcan los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, es de 43%.

La prelación individual para cada planteamiento teórico en la siguiente tabla es de:

Tabla 12: Resultados de los planteamientos teóricos que no se consideran que desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado N° 24029.

PLANTAMIENTOS TEÓRICOS	Respuestas no contestadas	%
Teoría de la Remuneración como Derecho fundamental, en concordancia con los principios laborales	70	43%
Teoría de la remuneración como contraprestación	17	10%
Pensión de jubilación como seguridad Social	45	28%
Pensión de jubilación como prestación económica	30	19%
TOTAL	162	43%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

B. El promedio de los porcentajes de los planteamientos teóricos que considera la Comunidad Jurídica- Social, que desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, es de 57%.

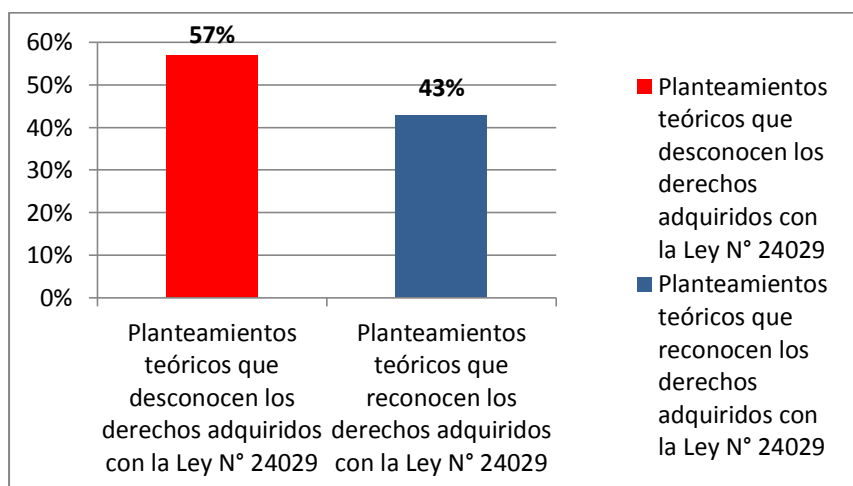
La prelación individual para cada planteamiento teórico en la siguiente tabla es de:

Tabla 13: Resultados de los planteamientos teóricos que se consideran que desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029.

PLANTAMIENTOS TEÓRICOS	Respuestas contestadas	%
Teoría de la remuneración como Derecho fundamental, en concordancia con los principios laborales	35	16%
Teoría de la remuneración como contraprestación	78	36%
Pensión de jubilación como seguridad social	40	18%
Pensión de jubilación como prestación económica	65	30%
TOTAL	218	57%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

Figura 10: Nivel de consideración y no consideración por parte de la Comunidad Jurídica- Social, respecto a los Planteamientos Teóricos.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 57% de los informantes consideran que algunos planteamientos teóricos desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, mientras que el 43% consideran que dichos planteamientos teóricos no desconocen los derechos el reconocimiento de los mismos.

4.1.2.2. Resultados obtenidos por la Comunidad Jurídica- Social referente a los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N°29944 que han transgredido derechos.

- A. El promedio de los porcentajes de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N°29944, no considerados en la transgresión de derechos, por la Comunidad Jurídica- Social es de 14%.

La prelación individual para cada artículo de la Ley de la Reforma Magisterial en la siguiente tabla es de:

Tabla 14: Resultados del nivel de no consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial en la transgresión de derechos, por la Comunidad Jurídica- Social.

ART. DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL	Respuestas no contestadas	%
Artículo 56°	18	45%
Artículo 59°	9	22%
Artículo 62°	13	33%
TOTAL	40	14%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

- B. El promedio de los porcentajes de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N°29944, considerados en la transgresión de derechos, por la Comunidad Jurídica- Social es de 86%.

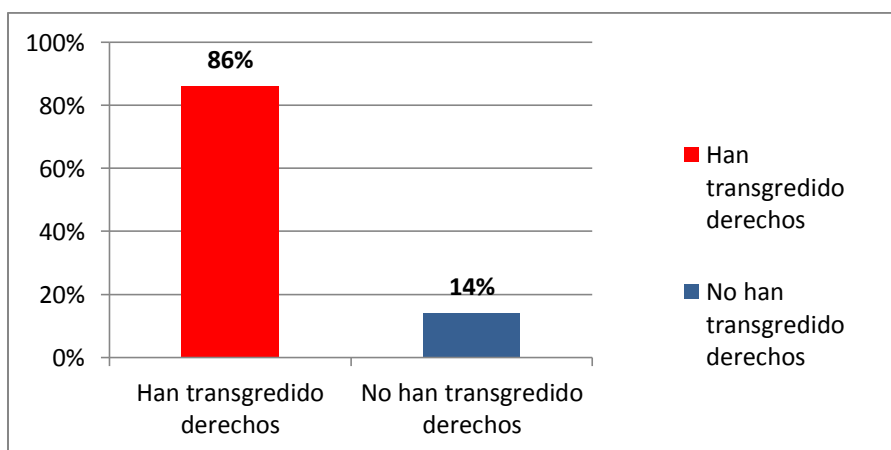
La prelación individual para cada artículo de la Ley de la Reforma Magisterial en la siguiente tabla es de:

Tabla 15: Resultados del nivel de consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial en la transgresión de derechos, por los responsables.

ART. DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL	Respuestas contestadas	%
Artículo 56°	77	31%
Artículo 59°	86	35%
Artículo 62°	82	34%
TOTAL	245	86%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

Figura 11: Nivel de consideración y no consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial en la transgresión de derechos, por la Comunidad Jurídica- Social.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 86% de los informantes consideran que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial han transgredido derechos, mientras que el 14% consideran que no.

4.1.2.3. Resultados de los Tratados Internacionales que se aplican y no se aplican para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

A. El promedio de los porcentajes de los Tratados Internacionales celebrados por el Estado Peruano, considerados por parte de la comunidad jurídica- social que se aplican para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios es de 28%.

La prelación individual para cada Tratado Internacional en la siguiente tabla es de:

Tabla 16: Resultados de los Tratados Internacionales que se aplican para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

TRATADOS INTERNACIONALES	Respuestas no contestadas	%
Artículo 22º de la Declaración Universal de Derechos Humanos.	25	19%
Artículo 23º inc. 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.	18	14%
Convenio 100º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones	28	21%
Convenio 102º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social.	29	22%
Artículo 9º del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.	31	24%
TOTAL	131	28%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

B. El promedio de los porcentajes de los Tratados Internacionales celebrados por el Estado Peruano, considerados por la comunidad jurídica- social que no se aplican para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios es de 72%.

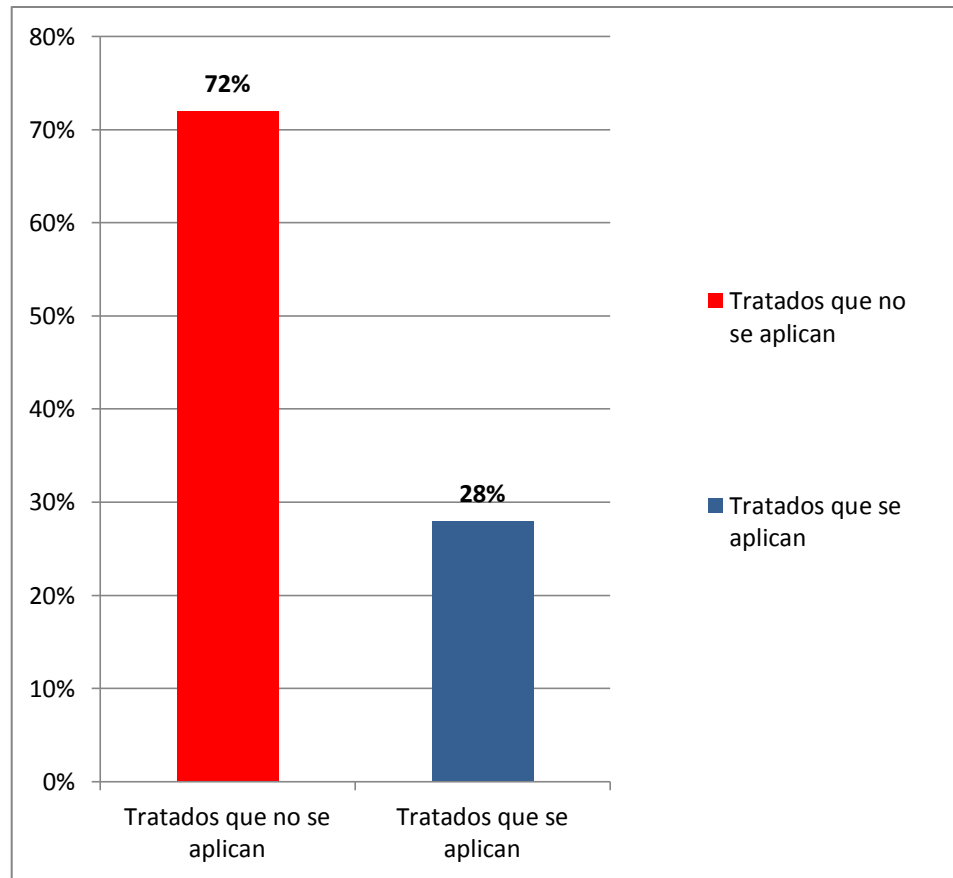
La prelación individual para cada Tratado Internacional en la siguiente tabla es de:

Tabla 17: Resultados de los Tratados Internacionales que no se aplican para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

TRATADOS INTERNACIONALES	Respuestas contestadas	%
Artículo 22º de la Declaración Universal de Derechos Humanos.	70	20%
Artículo 23º inc. 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.	77	22%
Convenio 100º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones	67	20%
Convenio 102º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social.	66	19%
Artículo 9º del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.	64	19%
TOTAL	344	72%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

Figura 12: Grado de aplicación y no aplicación de los Tratados Internacionales en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 72% de los informantes consideran que los Tratados Internacionales celebrados por el Estado Peruano no se aplican para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, y el 28% considera que si se aplican dichos Tratados Internacionales.

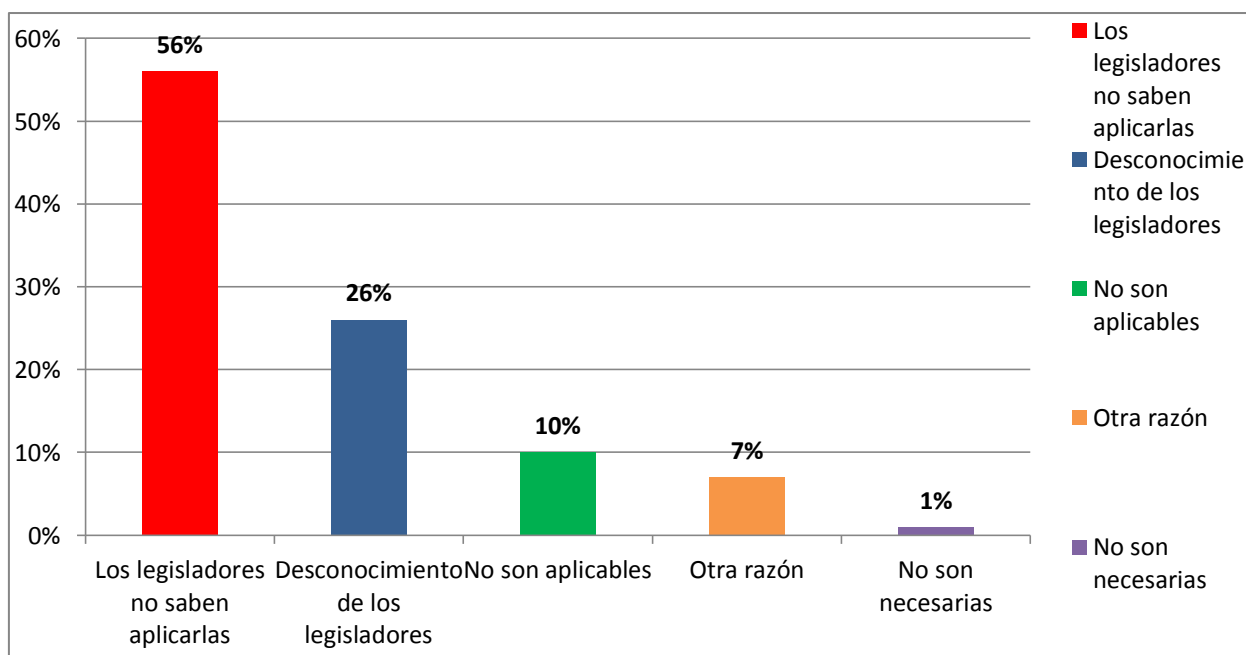
4.1.2.4. Resultados de las razones de la inaplicación de los Tratados Internacionales para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

Tabla 18: Porcentajes de las razones de la inaplicación de los Tratados Internacionales.

RAZONES	Respuestas contestadas	%
No son necesarias	1	1%
No son aplicables	9	10%
Los legisladores no saben aplicarlas	53	56%
Desconocimiento de los legisladores	25	26%
Otra Razón	7	7%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

Figura 13: Razones de la inaplicación de los Tratados Internacionales en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.



Fuente: Investigación Propia.

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que las razones de la inaplicación de los Tratados Internacionales en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es: 56% porque los legisladores no saben aplicarlos, 26% por desconocimiento de los legisladores, 10% porque no son aplicables, 7% por otra razón, y 1% porque no son necesarios.

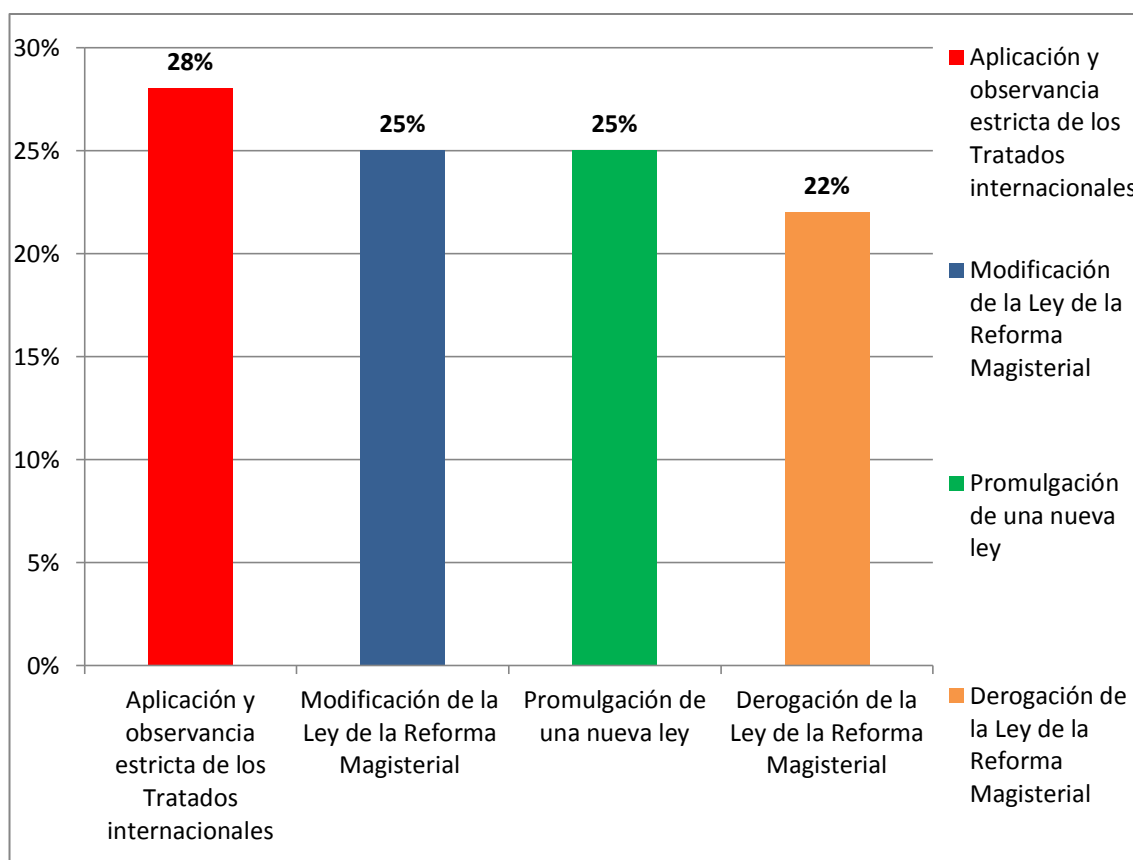
4.1.2.5. Resultados de la mejor alternativa de solución para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

Tabla 19: Resultados de la mejor alternativa de solución para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

MEJOR ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	Respuestas contestadas	%
Modificación de la Ley de la Reforma Magisterial.	24	25%
Derogación de la Ley de la Reforma Magisterial.	21	22%
Aplicación y observancia estricta de los Tratados internacionales.	26	28%
Promulgación de una nueva ley.	24	25%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

Figura 14: Nivel de percepción respecto a las propuestas de solución por parte de la Comunidad Jurídica- Social.



Fuente: Investigación Propia

Descripción

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 28% de los informantes consideran que la mejor alternativa de solución para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es que se determine la Aplicación y la observancia estricta de los Tratados Internacionales, el 25% se modifique la ley de la Reforma Magisterial y/o se promulgue una nueva ley, y el 22% se derogue la ley de la Reforma Magisterial.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE LA
TRANSGRESIÓN DE LOS
BENEFICIOS
REMUNERATIVOS Y
PENSIONARIOS EN LA LEY
DE LA REFORMA
MAGISTERIAL- LEY N°
29944

CUARTA PARTE: ANÁLISIS DE LA REALIDAD

CAPÍTULO IV

4.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA EN LOS RESPONSABLES RESPECTO A LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL LEY N° 29944, EN LA PROVINCIA DE FERREÑAFE EN EL PERIODO 2016.

Situación actual de los responsables que conocen, propugnan y consideran aplicables los conceptos básicos, teorías, principios, normas, y resuelven conflictos cuando se producen Discrepancias Teóricas y Discordancias Normativas en la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en la Provincia de Ferreñafe.

4.1.1. Análisis de los responsables referido a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016, respecto a los planteamientos teóricos.

Los Planteamientos Teóricos, que conocen, propugnan y consideran aplicables los congresistas en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, son los siguientes:

- a)** La Teoría de la Remuneración como derecho fundamental en concordancia con los principios laborales.
- b)** La Teoría de la Remuneración como contraprestación.
- c)** El derecho previsional como seguridad social.
- d)** El derecho previsional como prestación económica.

En la realidad, de la opinión de los informantes se ha obtenido como resultado según la **Figura N° 2 y 3** que: El promedio de promedios integrados de Conocimiento, propugnación y consideración de aplicación de los planteamientos teóricos que resultan desfavorables para el docente en el reconocimiento de sus beneficios remunerativos y pensionarios, por parte de los responsables es de **60%**, mientras que el promedio de promedios integrados de conocimiento, propugnación y consideración de aplicación de los planteamientos teóricos que son favorables a los docentes es de **40%**, con una prelación individual para los planteamiento teóricos como a continuación veremos:

- A.** El promedio integrado de porcentajes de **Conocimiento, propugnación y consideración de aplicación de los planteamientos teóricos que resultan desfavorables para el docente**, por parte de los congresistas es de **60%**, con un total de **6** respuestas contestadas, que lo calificamos como **negativo**, y lo interpretamos como **Discrepancias Teóricas**.

- B.** El promedio integrado de porcentajes de **Conocimiento, propugnación y consideración de aplicación de los planteamientos teóricos que resultan favorables para el docente**, por parte de los congresistas es de **40%**, con un total de **4** respuestas contestadas, que lo calificamos como **positivo**, y lo interpretamos como: **Logros**.

Tablas Integradas N° 2 y 3: Nivel de conocimiento, propugnación y consideración de aplicación de los Planteamientos Teóricos que resultan favorables y desfavorables para el docente.

PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS	Respuestas	
	contestadas	%
Desfavorables para el docente	6	60%
Teoría de la Remuneración como contraprestación	3	30%
Derecho previsional como prestación económica	3	30%
Favorables para el docente	4	40%
Teoría de la Remuneración como principio y derecho fundamental del trabajo	2	20%
Derecho previsional como seguridad social	2	20%
TOTAL	10	100%
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

Las razones o causas referentes a la existencia de las **Discrepancias Teóricas** según la **Figura N° 4**, se puede establecer que el 40% de los encuestados consideran que es porque están de acuerdo que se aplique dicho planteamiento teórico, el 40% consideran que es porque son los más favorables al trabajador, y el 20% porque son fáciles de interpretar.

Este resultado permitió establecer que los responsables no tienen una idea correcta de aquellos planteamientos teóricos que son favorables para los docentes en el reconocimiento de sus beneficios remunerativos

y pensionarios, si bien es cierto que conocen, propugnan y consideran aplicables los planteamientos teóricos relacionados al tema, omiten otros igual de importantes y de posible aplicación, solo por no estar de acuerdo en que se apliquen.

4.1.1.1. Apreciaciones resultantes del análisis con respecto al conocimiento, propugnación y consideración de aplicación de los planteamientos teóricos por los responsables.

A. Discrepancias Teóricas en los Responsables respecto a los Planteamientos Teóricos.

El promedio de promedios integrados de Discrepancias Teóricas con respecto a los dos planteamientos teóricos por los responsables es de 60%.

La prelación individual de porcentajes de **Discrepancias Teóricas** en los **responsables**, respecto a los Planteamientos Teóricos, es de 30% para la teoría de la remuneración como contraprestación, y 30% para el derecho previsional como prestación económica.

B. Logros en los Responsables respecto a los Planteamientos Teóricos.

El promedio de promedios integrados de conocimiento, propugnación y consideración de aplicación de los dos planteamientos teóricos por los responsables es de 40%.

La prelación individual de conocimiento, propugnación y consideración de los planteamientos teóricos por los responsables es de 20% para la teoría de la remuneración como derecho fundamental en concordancia con los principios laborales, y 20% para el derecho previsional como seguridad social.

C. Principales Razones de las Discrepancias Teóricas

- a) 40% Estoy de acuerdo en que se aplique
- b) 40% Son los más favorables para el trabajador.

c) 20% Son fáciles de interpretar.

4.1.2. Análisis de los responsables referido a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe el periodo 2016, respecto a las Normas.

Teóricamente se plantea que entre los artículos de la Constitución Política del Perú que deben conocer y considerar aplicables los congresistas en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, y los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial que deben considerar que han transgredido derechos, son los siguientes:

De la Constitución Política del Perú

- a) Artículo 10º.-** El Estado reconoce el Derecho Universal y Progresivo de toda persona a la Seguridad Social, para su protección frente a las contingencias que precise la Ley y para la elevación de su calidad de vida.
- b) 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.
- c) Artículo 26º inciso 2.-** Establece que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: "(...) carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley".
- d) Artículo 51º.-** La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente.
- e) Artículo 103º.-** La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en

materia penal cuando favorece al reo. La Constitución no ampara el abuso del derecho.

- f) **Cuarta Disposición Final y Transitoria.**- Establece que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944

- a) **Artículo 56°.**- El profesor percibe una remuneración íntegra mensual, el cual incluye los beneficios remunerativos, como preparación de clases y otros.
- b) **Artículo 59°.**- El profesor tiene derecho a una asignación equivalente a 2 RIM de su escala magisterial al cumplir 25 y 30 años por tiempo de servicios.
- c) **Artículo 62°.**- El profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos.

En la realidad, de la opinión de los informantes se ha obtenido como resultado según la **Figura N° 05 y 07** que: El promedio de promedios integrados de **Desconocimiento, no consideración de aplicación y no transgresión de las Normas** por parte de los responsables es de 57%, mientras que el promedio de promedios integrados de **Conocimiento, consideración de aplicación y transgresión de las Normas** por parte de los responsables es de 43%, con una prelación individual para cada Norma que a continuación veremos:

- A. El promedio integrado de porcentajes de **Desconocimiento, No consideración de Aplicación** de los artículos de la Constitución Política del Perú **y No consideración de transgresión** de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial por parte de los

responsables es de **57%**, con un total de 25 respuestas no contestadas, que calificamos como negativo, y lo interpretamos como **Discordancias Normativas**.

La prelación individual para cada norma es de:

Tablas Integradas N° 5 y 8: Nivel de Desconocimiento, no consideración de aplicación y no transgresión de las Normas, por los responsables.

NORMAS	Respuestas no contestadas	%
Constitución Política del Perú de 1993	16	53%
Artículo 10°	3	19%
Artículo 24°	2	12%
Artículo 26° inciso 2	4	25%
Artículo 51°	3	19%
Artículo 103°	-	-
Cuarta Disposición Final y Transitoria	4	25%
Ley de La Reforma Magisterial	9	60%
Artículo 56°	5	56%
Artículo 59°	3	33%
Artículo 62°	1	11%
TOTAL	25	57%
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

B. El promedio integrado de porcentajes de **Conocimiento, consideración de Aplicación** de los artículos de la Constitución Política del Perú y **Consideración de transgresión** de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial por parte de los responsables es de **43%**, con un total de 20 respuestas contestadas que calificamos como positivo, y lo interpretamos como **logros**.

La prelación individual para cada norma es de:

Tablas Integradas N° 6 y 9: Nivel de Conocimiento, consideración de Aplicación y de transgresión de las Normas, por los responsables.

NORMAS	Respuestas contestadas	%
Constitución Política del Perú de 1993	14	47%
Artículo 10º	2	14%
Artículo 24º	3	22%
Artículo 26º inciso 2	1	7%
Artículo 51º	2	14%
Artículo 103º	5	36%
Cuarta Disposición Final y Transitoria	1	7%
Ley de La Reforma Magisterial	6	40%
Artículo 56º	-	-
Artículo 59º	2	33%
Artículo 62º	4	67%
TOTAL	20	43%
INFORMANTES	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los Responsables en la ciudad de Chiclayo, en sus oficinas de atención al público.

Las razones referentes a la existencia de las **Discordancias Normativas** según la **Figura N° 7 y 9**, se puede establecer que el 60% de los encuestados consideran que no son aplicables los artículos de la Constitución Política del Perú en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, el 40% opinan porque no son necesarios; el 40% no considera que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial hayan transgredido derechos porque estos resultan aplicables, y el 60% porque están de acuerdo en que se apliquen dichos artículos.

Este resultado permitió establecer que los responsables no tienen una idea correcta de aquellos artículos que son necesarios para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, si bien es cierto que conocen, y consideran aplicables algunos artículos, omiten otros igual de importante aplicación, solo por no considerarlos aplicables.

4.1.2.1. Apreciaciones resultantes del análisis en los Responsables respecto a las Normas.

A. Discordancias Normativas en los Responsables respecto a las Normas

El promedio integrado de los porcentajes de Discordancias Normativas en los Responsables respecto a las Normas es de 57%.

La prelación de porcentajes individuales de Discordancias Normativas, por los responsables es de 25% el artículo 26° inciso 2 de la Constitución Política del Perú, 25% la Cuarta Disposición Final y Transitoria, 19% el artículo 10°, 19% el artículo 51°, 12% el artículo 24; 56% el artículo 56° de la Ley de la Reforma Magisterial, 33% el artículo 59° y 62% el artículo 11.

B. Logros en los Responsables respecto a las Normas.

El promedio integrado de porcentajes de Conocimiento, consideración de Aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú y Consideración de transgresión de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial por parte de los responsables es de 43%.

La prelación de porcentajes individuales de conocimiento, consideración de aplicación y transgresión de las Normas, por los responsables es de 36% para el artículo 103° de la Constitución Política del Perú, 22% el artículo 24°, 14% el artículo 10° y 51°, 7% el artículo 26° inciso 2 y la Cuarta Final y Transitoria; 67% en artículo 62 de la Ley de la Reforma Magisterial, y 33% el artículo 59.

C. Principales Razones de las Discordancias Normativas

La prelación de porcentajes de las razones del Desconocimiento y no consideración de Aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú por los responsables es de:

- a) 60% No son necesarios
- b) 40% No están de acuerdo en aplicarlos

La prelación de porcentajes de las razones de la no consideración de transgresión de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial por parte de los responsables es:

- a) 40% Son aplicables
- b) 60% Estoy de acuerdo en que se aplique

4.1.3. Análisis de los responsables que creen que se debe determinar la aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales con respecto a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes por tratarse de derechos laborales irrenunciables.

Las razones referente a la existencia de **Discrepancias Teóricas** según la **Figura N° 9**, o las razones por la que existe ese promedio porcentual, son las siguientes: De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 40% de los encuestados están regularmente de acuerdo que se determine la aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales con respecto a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, el 40% están mayoritariamente de acuerdo, y el 20% están minoritariamente de acuerdo.

Este resultado permitió establecer que los **Responsables** son de la opinión que se debe determinar la aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales con respecto a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes por tratarse de derechos laborales irrenunciables.

4.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA EN LA COMUNIDAD JURÍDICA- SOCIAL RESPECTO A LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL LEY N° 29944, EN LA PROVINCIA DE FERREÑAFE EN EL PERIODO 2016.

Situación actual de la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) que conocen los planteamientos teóricos y las normas, y consideran que no están siendo aplicados los Tratados internacionales en los conflictos que producen las Discrepancias Teóricas y Discordancias Normativas en la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en la Provincia de Ferreñafe.

4.2.1. Análisis de la Comunidad Jurídica- Social referido a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016, respecto a los planteamientos teóricos.

Teóricamente se plantea que por existir posiciones encontradas entre la teoría de la remuneración como derecho fundamental, en concordancia con los principios laborales y la teoría de la remuneración como contraprestación, la comunidad Jurídica- Social, se ve afectada.

En la realidad de acuerdo a los datos obtenidos de los informantes se puede establecer según la **Figura 10** que: El promedio de los porcentajes de los **planteamientos teóricos** considerados por la Comunidad Jurídica- Social que no desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029 es de **43%**, mientras que el promedio de los porcentajes de los planteamientos teóricos que **desconocen los derechos** de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029 es de **57%**, con una prelación individual para cada concepto básico como a continuación veremos:

- A.** El promedio de los porcentajes de los planteamientos teóricos considerados por parte de la Comunidad Jurídica- Social que **no desconocen los derechos** de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029 es de **43%** con un total de 252 respuestas no contestadas, que lo calificamos como positivo, y lo interpretamos como: **logros**.

La prelación individual para cada planteamiento teórico en la siguiente tabla es de:

Tabla 12: Resultados de los planteamientos teóricos que no se consideran que desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado N° 24029.

PLANTAMIENTOS TEÓRICOS	Respuestas no contestadas	%
Teoría de la Remuneración como Derecho fundamental, en concordancia con los principios laborales	70	43%
Teoría de la remuneración como contraprestación	17	10%
Pensión de jubilación como seguridad Social	45	28%
Pensión de jubilación como prestación económica	30	19%
TOTAL	162	43%
INFORMANTES	95	100%

F

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

- B.** El promedio de los porcentajes de los planteamientos teóricos considerados por parte de la Comunidad Jurídica- Social que **desconocen los derechos** de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029 es de **57%** con un total de 318 respuestas contestadas, que lo calificamos como negativo, y lo interpretamos como: **Discrepancias Teóricas.**

La prelación individual para cada planteamiento teórico en la siguiente tabla es de:

Tabla 13: Resultados de los planteamientos teóricos que se consideran que desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029.

PLANTAMIENTOS TEÓRICOS	Respuestas contestadas	%
Teoría de la remuneración como Derecho fundamental, en concordancia con los principios laborales	35	16%
Teoría de la remuneración como contraprestación	78	36%
Pensión de jubilación como seguridad social	40	18%
Pensión de jubilación como prestación económica	65	30%
TOTAL	218	57%
INFORMANTES	95	100%

F

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

4.2.1.1. Apreciaciones resultantes del análisis en la Comunidad Jurídica- Social, con respecto a los planteamientos teóricos.

A. Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica respecto a los Planteamientos Teóricos.

El promedio de los porcentajes de Discrepancias Teóricas que afecta a la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Planteamientos Teóricos es de 57%.

La prelación individual de porcentajes de Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los planteamientos teóricos es de 36% la teoría de la

remuneración como Contraprestación, 30% la pensión de Jubilación como prestación económica, 18% la pensión de jubilación como Seguridad Social, 16% la Teoría de la remuneración como Derecho Fundamental, en concordancia con los Principios Laborales.

B. Logros en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Planteamientos Teóricos.

El promedio de los porcentajes de los planteamientos teóricos considerados por parte de la Comunidad Jurídica- Social que no desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029 es de 43%.

La prelación individual de porcentajes de consideración de los planteamientos teóricos que no desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, es 43% la Teoría de la remuneración como derecho fundamental, en concordancia con los principios labores, 28% la pensión de jubilación como Seguridad Social, 19% la pensión de Jubilación como prestación económica, y 10% la remuneración como Contraprestación.

4.2.2. Análisis de la Comunidad Jurídica- Social referido a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016, respecto a las normas.

Teóricamente se plantea que entre los artículos que han transgredido los derechos remunerativos y pensionarios de los docentes tenemos los siguientes:

- a) **Artículo 56°.-** El profesor percibe una remuneración íntegra mensual, el cual incluye los beneficios remunerativos, como preparación de clases y otros.
- b) **Artículo 59°.-** El profesor tiene derecho a una asignación equivalente a 2 RIM de su escala magisterial al cumplir 25 y 30 años por tiempo de servicios.
- c) **Artículo 62°.-** el profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos.

En la realidad, de la opinión de los encuestados se ha obtenido como resultado, según la **Figura N° 11** que: El promedio de los porcentajes de los **artículos** de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N°29944 considerados por la Comunidad Jurídica- Social, que **no han transgredido derechos** es de **14%**, mientras que el promedio de los porcentajes de los **artículos que han transgredido derechos** es de **86%**, con una prelación individual para cada concepto básico como a continuación veremos:

- A. El promedio de los porcentajes de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 **considerados** por parte de la Comunidad Jurídica- Social que **no han transgredido derechos** es de **14%** con un total de 40 respuestas no contestadas, que lo calificamos como positivo, y lo interpretamos como: **logros**.

La prelación individual para cada concepto básico como a continuación veremos:

Tabla N° 14: Resultados del nivel de no consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial en la transgresión de derechos, por la Comunidad Jurídica- Social.

ART. DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL	Respuestas no contestadas	%
Artículo 56°	18	45%
Artículo 59°	9	22%
Artículo 62°	13	33%
TOTAL	40	14%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

- B.** El promedio de los porcentajes de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 **considerados** por parte de la Comunidad Jurídica- Social que **han transgredido derechos** es de **86%** con un total de 245 respuestas contestadas, que lo calificamos como negativo, y lo interpretamos como: **Discordancias Normativas.**

La prelación individual para cada concepto básico como a continuación veremos:

Tablas N° 15: Resultados del nivel de consideración de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial en la transgresión de derechos, por los responsables.

ART. DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL	Respuestas contestadas	%
Artículo 56°	77	31%
Artículo 59°	86	35%
Artículo 62°	82	34%
TOTAL	245	86%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

4.2.2.1. Apreciaciones resultantes del análisis en la Comunidad Jurídica- Social, con respecto a las normas.

A. Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica respecto a las Normas.

El promedio de los porcentajes de Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a las Normas es de 86%.

La prelación de porcentajes individuales de Discordancias Normativas respecto a la Comunidad Jurídica- Social, es de 35% el artículo 59°, 34% el artículo 62° y 31% el artículo 56°.

B. Logros en la Comunidad Jurídica- Social respecto a las Normas.

El promedio de los porcentajes de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 considerados por parte de la Comunidad Jurídica- Social que no han transgredido derechos es de 14%.

La prelación individual de porcentaje de consideración por parte de la Comunidad Jurídica- Social que no han transgredido derechos es de 45% el artículo 56° de la Ley de la Reforma Magisterial, 33% el artículo 62° y 22% el artículo 59°.

4.2.3. Análisis de la Comunidad Jurídica- Social referido a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016, respecto a los Tratados Internacionales.

Teóricamente se plantea que, entre los Tratados Internacionales que se deben aplicar y considerar en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, tenemos los siguientes:

- a) **Artículo 22º de la Declaración Universal de Derechos Humanos.-**
Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social.
- b) **Artículo 23º inc. 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.-** 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; y, 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.
- c) **Convenio 100º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones.-** Regula uno de los aspectos relevantes que se relacionan estrechamente con el derecho a la remuneración: la aplicación del principio de igualdad en materia remunerativa.
- d) **Convenio 102º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social.-** Establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas.
- e) **Artículo 9º del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.-** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al Seguro Social.

En la realidad, de la opinión de los encuestados se ha obtenido como resultado, según la **Figura N° 12** que: El promedio de los porcentajes de los Tratados Internacionales considerados por la Comunidad Jurídica-Social que se **Aplican** en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios es de **28%**, mientras que el promedio de **No aplicación** de los Tratados Internacionales es de **72%**, con una prelación individual para cada Tratado Internacional como a continuación veremos:

- A. El promedio de los porcentajes de los **Tratados Internacionales** considerados por la Comunidad Jurídica- Social que se **Aplican** en

el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es 28% de con un total de 131 respuestas no contestadas; que lo calificamos como **logros**.

La prelación individual para cada Tratado Internacional como a continuación veremos:

Tabla N° 16: Resultados de los Tratados Internacionales que se aplican para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

TRATADOS INTERNACIONALES	Respuestas no	
	contestadas	%
Artículo 22º de la Declaración Universal de Derechos Humanos.	25	19%
Artículo 23º inc. 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.	18	14%
Convenio 100º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones	28	21%
Convenio 102º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social.	29	22%
Artículo 9º del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.	31	24%
TOTAL	131	28%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

B. El promedio de los porcentajes de los **Tratados Internacionales** considerados por la Comunidad Jurídica- Social que **No se Aplican** en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es de 72%, con un total de 344 respuestas contestadas; que lo calificamos como **negativo**; y lo

interpretamos como **Discordancias Normativas y Discrepancias Teóricas**.

La prelación individual para cada Tratado Internacional como a continuación veremos:

Tabla N° 17: Resultados de los Tratados Internacionales que no se aplican para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

TRATADOS INTERNACIONALES	Respuestas	
	contestadas	%
Artículo 22° de la Declaración Universal de Derechos Humanos.	70	20%
Artículo 23° inc. 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.	77	22%
Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones	67	20%
Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social.	66	19%
Artículo 9° del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.	64	19%
TOTAL	344	72%
INFORMANTES	95	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a la Comunidad Jurídica- Social (Abogados y docentes) en la provincia de Ferreñafe.

Las razones referentes a la existencia de las Discordancias Normativas y Discrepancias Teóricas según la Figura N° 14, se puede establecer que el 56% de los encuestados consideran que no se aplican los Tratados Internacionales en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes porque los legisladores no saben aplicarlos, el 26% por desconocimiento de los legisladores, el 10%

porque no son aplicables, el 7% por otra razón, y el 1% porque no son necesarios.

Este resultado permitió establecer que la comunidad jurídica- social se ve perjudicada por no haber tenido en cuenta los congresistas al momento de promulgar la Ley de la Reforma Magisterial los Tratados Internacionales que reconocen y establecen los derechos remunerativos y pensionarios de los docentes.

4.2.3.1. Apreciaciones resultantes del análisis en la Comunidad Jurídica-Social, con respecto a los Tratados Internacionales.

A. Discordancias Normativas y Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica respecto a los Tratados Internacionales.

El promedio de los porcentajes de Discrepancias Teóricas y Discordancias Normativas que afecta a la Comunidad Jurídica-Social respecto a los Tratados Internacionales es de 72%.

La prelación individual de porcentajes de Discrepancias Teóricas y Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales es de: 22% el artículo 23° inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 20% el artículo 22° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, 19% el Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social y el Artículo 9° del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.

B. Logros en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales.

El promedio de los porcentajes de Tratados Internacionales considerados por la Comunidad Jurídica- Social que se

Aplican en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es 28%

La prelación individual de porcentajes de consideración de aplicación de los Tratados Internacionales por parte de la Comunidad Jurídica- Social es de 24% el artículo 9º del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, 22% el Convenio 102º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social, 21% el Convenio 100º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, 19% el artículo 22º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y 14% el artículo 23º inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

C. Principales Razones de las Discrepancias Teóricas y Discordancias Normativas

- a) 1% porque no son necesarias
- b) 10% porque no son aplicables
- c) 56% porque los legisladores no saben aplicarlas
- d) 26% por desconocimiento de los legisladores
- e) 7% por otra razón.

Este resultado permitió establecer que la comunidad jurídica- social se ve perjudicada por no haber tenido en cuenta los congresistas al momento de promulgar la Ley de la Reforma Magisterial los Tratados Internacionales que reconocen y establecen los derechos remunerativos y pensionarios de los docentes.

- 65% integrado los porcentajes de **Discrepancias Teóricas** en la Comunidad Jurídica- Social con los Planteamientos Teóricos y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.

- 35% integrado los porcentajes de **Logros** en la Comunidad Jurídica-Social con los Planteamientos Teóricos y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.
- 79% integrado los porcentajes de **Discordancias Normativas** en la Comunidad Jurídica- Social con las Normas y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.
- 21% integrado los porcentajes de **Logros** en la Comunidad Jurídica-Social con las Normas y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.

4.2.4. Análisis de la Comunidad Jurídica- Social referido a la mejor alternativa de solución para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

Las razones o causas referentes a la existencia de **Discordancias Normativas** según la **Figura N° 15**, o las razones por la que existe ese promedio porcentual, son las siguientes: De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 28% de los informantes consideran que la mejor alternativa de solución para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es que se determine la aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales, el 25% se modifique la ley de la Reforma Magisterial y/o se promulgue una nueva ley, y el 22% se derogue la ley de la Reforma Magisterial.

Este resultado permitió establecer que la Comunidad Jurídica- Social es de la opinión que se determine la aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

QUINTA PARTE: CONCLUSIONES

CAPITULO V: CONCLUSIONES SOBRE LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N° 29944 EN EL PERIODO 2016

5.1. RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANALISIS

5.1.1. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecto a las partes o variables del problema.

5.1.1.1. Resumen de Discrepancias Teóricas.

A. Discrepancias Teóricas en los Responsables respecto a los Planteamientos Teóricos.

- El promedio de promedios integrados de Discrepancias Teóricas con respecto a los dos planteamientos teóricos por los responsables es de 60%.

La prelación individual de porcentajes de Discrepancias Teóricas en los responsables, respecto a los Planteamientos Teóricos, es de 30% la Teoría de la remuneración como contraprestación, y 30% para el derecho previsional como prestación económica.

- La prelación de razones de las Discrepancias Teóricas por los responsables es:
 - a) 40% Estoy de acuerdo en que se aplique
 - b) 40% Son los más favorables para el trabajador.
 - c) 20% Son fáciles de interpretar.

B. Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Planteamientos Teóricos.

- El promedio de los porcentajes de Discrepancias Teóricas que afecta a la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Planteamientos Teóricos es de 57%.

La prelación individual de porcentajes de Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los planteamientos teóricos es de 36% la teoría de la remuneración como Contraprestación, 30% la pensión de Jubilación como prestación económica, 18% la pensión de jubilación como Seguridad Social, y 16% la remuneración como Derecho Fundamental, en concordancia con los Principios Laborales.

C. Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales.

- El promedio de los porcentajes de Discrepancias Teóricas y Discordancias Normativas que afecta a la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales es de 72%.

La prelación individual de porcentajes de Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales es de 22% el artículo 23° inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 20% el artículo 22° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, 19% el Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social y el Artículo 9° del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.

- La prelación de las razones de las Discrepancias Teóricas por la Comunidad Jurídica es:
 - a) 1% porque no son necesarias
 - b) 10% porque no son aplicables
 - c) 56% porque los legisladores no saben aplicarlas
 - d) 26% por desconocimiento de los legisladores
 - e) 7% por otra razón.

- 65% integrado los porcentajes de Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica- Social con los Planteamientos Teóricos y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.
- D.** El Nivel de acuerdo en la determinación de la aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales con respecto a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es de:
- a) 40% de los encuestados están regularmente de acuerdo.
 - b) 40% están mayoritariamente de acuerdo.
 - c) 20% están minoritariamente de acuerdo.

5.1.1.2. Resumen de Discordancias Normativas.

A. Discordancias Normativas en los Responsables respecto a las Normas.

- El promedio integrado de los porcentajes de Discordancias Normativas en los Responsables respecto a las Normas es de 57%.

La prelación de porcentajes individuales de Discordancias Normativas, por los responsables es de 25% el artículo 26° inciso 2 de la Constitución Política del Perú, 25% la Cuarta Disposición Final y Transitoria, 19% el artículo 10°, 19% el artículo 51°, 12% el artículo 24; 56% el artículo 56° de la Ley de la Reforma Magisterial, 33% el artículo 59° y 62% el artículo 11.

- La prelación de razones de las Discordancias Normativas por los responsables es:

Artículos de la Constitución Política del Perú:

- a) 60% No son necesarios
- b) 40% No estoy de acuerdo en que se apliquen

Artículos de la Ley de la Reforma Magisterial:

- a) 40% Son aplicables
- b) 60% Estoy de acuerdo en que se aplique

B. Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica respecto a las Normas.

- El promedio de los porcentajes de Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a las Normas es de 86%. La prelación de porcentajes individuales de Discordancias Normativas respecto a la Comunidad Jurídica- Social, es de 35% el artículo 59°, 34% el artículo 62° y 31% el artículo 56°.

C. Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales.

- El promedio de los porcentajes de Discordancias Normativas que afecta a la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales es de 72%.

La prelación individual de porcentajes de Discrepancias Teóricas y Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales es de: 22% el artículo 23° inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 20% el artículo 22° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, 19% el Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social y el Artículo 9° del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.

- La prelación de las razones de las Discordancias Normativas por la Comunidad Jurídica es:
 - a) 1% porque no son necesarias
 - b) 10% porque no son aplicables
 - c) 56% porque los legisladores no saben aplicarlas
 - d) 26% por desconocimiento de los legisladores
 - e) 7% por otra razón.

- 79% integrado los porcentajes de Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica- Social con las Normas y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.

- D.** La mejor alternativa de solución para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es de:
- a) 28% se determine la Aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales
 - b) 25% se modifique la ley de la Reforma Magisterial
 - c) 25% se promulgue una nueva ley
 - d) 22% se derogue la ley de la Reforma Magisterial.

5.1.1.3. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecto a los logros.

- A. Logros en los Responsables respecto a los Planteamientos Teóricos.**
- El promedio de promedios integrados de conocimiento, propugnación y consideración de aplicación de los dos planteamientos teóricos por los responsables es de 40%.

La prelación individual de conocimiento, propugnación y consideración de los planteamientos teóricos por los responsables es de 20% para la Teoría de la remuneración como derecho fundamental en concordancia con los principios laborales, y 20% para el derecho previsional como seguridad social.

B. Logros en los Responsables respecto a las Normas.

- El promedio integrado de porcentajes de Conocimiento, consideración de Aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú y Consideración de transgresión de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial por parte de los responsables es de 43%.

La prelación de porcentajes individuales de conocimiento, consideración de aplicación y transgresión de las Normas, por los responsables es de 36% para el artículo 103° de la Constitución Política del Perú, 22% el artículo 24°, 14% el artículo 10° y 51°, 7% el artículo 26° inciso 2 y la Cuarta Final y Transitoria; 67% en artículo 62 de la Ley de la Reforma Magisterial, y 33% el artículo 59.

C. Logros en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Planteamientos Teóricos.

- El promedio de los porcentajes de los planteamientos teóricos considerados por la Comunidad Jurídica- Social que no desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029 es de 43%.

La prelación individual de porcentajes de consideración de los planteamientos teóricos que no desconocen los derechos de los

docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, es de 43% la Teoría de la remuneración como Derecho Fundamental, en concordancia con los Principios Laborales, 28% la pensión de jubilación como Seguridad Social, 19% la pensión de Jubilación como prestación económica, y 10% la teoría la remuneración como Contraprestación.

- 35% integrado los porcentajes de Logros en la Comunidad Jurídica- Social con los Planteamientos Teóricos y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.

D. Logros en la Comunidad Jurídica- Social respecto a las Normas.

- El promedio de los porcentajes de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 considerados por parte de la Comunidad Jurídica- Social que han transgredido derechos es de 14%.

La prelación individual de porcentaje de consideración por parte de la Comunidad Jurídica- Social que no han transgredido derechos es de 45% el artículo 56° de la Ley de la Reforma Magisterial, 33% el artículo 62° y 22% el artículo 59°.

- 21% integrado los porcentajes de Logros en la Comunidad Jurídica- Social con las Normas y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.

E. Logros en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales.

- El promedio de los porcentajes de Tratados Internacionales considerados por la Comunidad Jurídica- Social que se Aplican en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es 28%.

La prelación individual de porcentajes de consideración de aplicación de los Tratados Internacionales por parte de la Comunidad Jurídica- Social es de 24% el artículo 9º del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, 22% el Convenio 102º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social, 21% el Convenio 100º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, 19% el artículo 22º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y 14% el artículo 23º inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

5.2. CONCLUSIONES PARCIALES

5.2.1. CONCLUSIÓN PARCIAL 1

5.2.1.1. Contrastación de la subhipótesis “a”

En el subnumeral 3.2 planteamos la subhipotesis “a”, mediante el siguiente enunciado:

“Se aprecian Discordancias Normativas entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial, por parte de los responsables en la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, al no conocer y considerar aplicables los artículos de la Constitución, y al no considerar que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial transgreden derechos de los docentes”.

Formula: -X1; A1; -B2

Arreglo 1: -X, A, -B

Tomando como premisa las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relaciona con esta subhipotesis “a”.

a) Discordancias Normativas:

El promedio integrado de los porcentajes de Discordancias Normativas en los Responsables respecto a las Normas es de 57%.

La prelación de porcentajes individuales de Discordancias Normativas, por los responsables es de 25% el artículo 26° inciso 2 de la Constitución Política del Perú, 25% la Cuarta Disposición Final y Transitoria, 19% el artículo 10°, 19% el artículo 51°, 12% el artículo 24; 56% el artículo 56° de la Ley de la Reforma Magisterial, 33% el artículo 59° y 62% el artículo 11.

b) Principales Razones de las Discordancias Normativas:

La prelación de porcentajes individuales de las razones del Desconocimiento y no consideración de Aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú por los responsables es de:

- a) 60% No son aplicables
- b) 40% No son necesarios

La prelación de porcentajes de las razones de la no consideración de transgresión de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial por parte de los responsables es:

- a) 40% Son aplicables
- b) 60% Estoy de acuerdo en que se aplique

c) Logros:

El promedio integrado de porcentajes de Conocimiento, consideración de Aplicación de los artículos de la Constitución Política del Perú y Consideración de transgresión de los artículos

de la Ley de la Reforma Magisterial por parte de los responsables es de 43%.

La prelación de porcentajes individuales de conocimiento, consideración de aplicación y transgresión de las Normas, por los responsables es 36% para el artículo 103° de la Constitución Política del Perú, 22% el artículo 24°, 14% el artículo 10° y 51°, 7% el artículo 26° inciso 2 y la Cuarta Final y Transitoria; 67% en artículo 62 de la Ley de la Reforma Magisterial, y 33% el artículo 59.

Resultado de la contrastación de la subhipótesis “a”

La subhipótesis “a” se prueba parcialmente mayoritariamente, pues los resultados arrojan un 57% de Discordancias Normativas; y, simultáneamente se disprueba parcialmente minoritariamente, ya que existe un 43% de logros.

5.2.1.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 1

El resultado de la constrastación de la subhipótesis “a” nos da base para formular la Conclusión Parcial 1, mediante el siguiente enunciado:

La trasgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944. En promedio adolecían de un 57% de Discordancias Normativas, a razón de que desconocían y no consideraban aplicables los artículos de la Constitución Política del Perú en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, como el artículo 26° inciso 2, la Cuarta Disposición Final y Transitoria, el artículo 10°, 51°, y 24°, y por no considerar que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial transgreden derechos de los docentes, como el artículo 56°, 59° y 11°; por otra parte un promedio de 43% si conocían, consideraban aplicables los artículos de la Constitución Política del

Perú y consideraban que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial han transgredido derechos.

5.2.2. CONCLUSIÓN PARCIAL 2

5.2.2.1. Contrastación de la subhipótesis “b”

En el subnumeral 3.2 planteamos la subhipotesis “b”, mediante el siguiente enunciado:

“La comunidad jurídica- social se ve perjudicada por las discordancias normativas que existe entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial, por no haberse aplicado los Tratados Internacionales que reconocen y establecen los derechos remunerativos y pensionarios de los docentes”.

Formula: -X1; A2; -B2;-B3

Arreglo 2: -X, A, -B

Tomando como premisa, las siguientes apreciaciones del análisis que directamente se relacionan con esta subhipótesis “b”, porque han sido obtenidas de la integración de datos pertenecientes a los dominios de variables que esta sub hipótesis cruza como:

a) Discordancias Normativas

- El promedio de los porcentajes de Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a las Normas es de 86%.
La prelación de porcentajes individuales de Discordancias Normativas respecto a la Comunidad Jurídica- Social, es de 35% el artículo 59°, 34% el artículo 62° y 31% el artículo 56°.
- El promedio de los porcentajes de Discordancias Normativas que afectan a la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales es de 72%.

La prelación individual de porcentajes de Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales es de: 22% el artículo 23° inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 20% el artículo 22° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, 19% el Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social y el Artículo 9° del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.

- 79% integrado los porcentajes de Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica- Social con las Normas y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.

b) Razones de las Discordancias Normativas

- a) 1% porque no son necesarias
- b) 10% porque no son aplicables
- c) 56% porque los legisladores no saben aplicarlas
- d) 26% por desconocimiento de los legisladores
- e) 7% por otra razón.

c) Logros

- El promedio de los porcentajes de los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 considerados por parte de la Comunidad Jurídica- Social que no han transgredido derechos es de 14%.

La prelación individual de porcentaje de consideración por parte de la Comunidad Jurídica- Social que no han transgredido derechos

es de 45% el artículo 56° de la Ley de la Reforma Magisterial, 33% el artículo 62° y 22% el artículo 59°.

- El promedio de los porcentajes de Tratados Internacionales considerados por la Comunidad Jurídica- Social que se Aplican en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es 28%.

La prelación individual de porcentajes de consideración de aplicación de los Tratados Internacionales por parte de la Comunidad Jurídica- Social es de 24% el artículo 9° del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, 22% el Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social, 21% el Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, 19% el artículo 22° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y 14% el artículo 23° inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- 21% integrado los porcentajes de Logros en la Comunidad Jurídica- Social con las Normas y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.

Resultado de la Contrastación de la subhipótesis “b”

La subhipótesis “b” se prueba parcialmente mayoritariamente, pues los resultados arrojan un 79% de Discordancias Normativas; y, simultáneamente se disprueba parcialmente minoritariamente, ya que existe un 21% de logros.

5.2.2.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 2.

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “b” nos da base para formular la Conclusión Parcial 2, mediante el siguiente enunciado:

La trasgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944. En promedio adolecían de un 79% de Discordancias Normativas, a razón de que la Comunidad Jurídica- Social consideraba que los artículos 59°, 62° y 56° de la Ley de la Reforma Magisterial transgreden derechos, por no haberse aplicados los Tratados Internacionales en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, tales como: el artículo 22° y 23° inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, el Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social y el Artículo 9° del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales; por otra parte un promedio de 21% no consideraban que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial transgredan derechos, por haberse aplicado los Tratados Internacionales.

5.2.3. CONCLUSIÓN PARCIAL 3

5.2.3.1. Contrastación de la subhipótesis “c”

En el subnumeral 3.2 planteamos la subhipotesis “c”, mediante el siguiente enunciado:

"Existen discrepancias teóricas en los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes por parte de los responsables, debido a que algunos propugnan prioritariamente la aplicación de los planteamientos teóricos que resultan desfavorables para los docentes".

Formula: -X2; A1;-B1

Arreglo 3: -X, A, -B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relaciona con esta subhipótesis “c”.

a) Discrepancias Teóricas:

El promedio de promedios integrados de Discrepancias Teóricas con respecto a los dos planteamientos teóricos por los responsables es de 60%.

La prelación individual de porcentajes de Discrepancias Teóricas en los responsables, respecto a los Planteamientos Teóricos, es de 30% para la teoría de la remuneración como contraprestación, y 30% para el derecho previsional como prestación económica.

b) Razones de las Discrepancias Teóricas:

- a) 40% Estoy de acuerdo en que se aplique
- b) 40% Son los más favorables para el trabajador.
- c) 20% Son fáciles de interpretar.

c) Logros:

El promedio de promedios integrados de conocimiento, propugnación y consideración de aplicación de los dos planteamientos teóricos por los responsables es de 40%.

La prelación individual de conocimiento, propugnación y consideración de los planteamientos teóricos por los responsables es de 20% para la teoría de la remuneración como derecho fundamental en concordancia con los principios laborales, y 20% para el derecho previsional como seguridad social.

Resultado de la Constratación de la Subhipótesis “c”.

La subhipótesis “c” se prueba parcialmente mayoritariamente, pues los resultados arrojan un 60% de Discrepancias Teóricas; y,

simultáneamente se disprueba parcialmente minoritariamente, ya que existe un 40% de logros.

5.2.3.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 3

La trasgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944. En promedio adolecían de un 60% de Discrepancias Teóricas, a razón de que los responsables conocían, propugnaban y consideraban aplicables los planteamientos teóricos que resultan desfavorables para el docente, como la teoría de la remuneración como contraprestación, y el derecho previsional como prestación económica; por otra parte un promedio de 40% conocían, propugnaban y consideraban aplicables los planteamientos teóricos que son favorables para el docente como la teoría de la remuneración como derecho fundamental en concordancia con los principios laborales, y el derecho previsional como seguridad social.

5.2.4. CONCLUSIÓN PARCIAL 4

5.2.4.1. Contrastación de la subhipótesis “d”

En el subnumeral 3.2. planteamos la subhipótesis “d”, mediante el siguiente enunciado:

“Se observa que la comunidad jurídica- social, se ve afectada por las Discrepancias Teóricas que existen entre la Teoría de la Remuneración como Derecho Fundamental, acorde con los Principios Laborales y la Teoría de la Remuneración como Contraprestación, al habersele desconocido a los docentes sus derechos que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron en la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, y por no haberse considerado lo establecido en la Constitución Política del Perú, así como los Tratados y Convenios Internacionales que

reconocen y establecen los derechos remunerativos y pensionarios de los docentes”.

Formula : -X2; A2; -B1; -B3

Arreglo 4: -X, A, -B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones del análisis que directamente se relacionan con esta subhipótesis “d”.

a) Discrepancias Teóricas:

- El promedio de los porcentajes de Discrepancias Teóricas que afecta a la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Planteamientos Teóricos es de 57%.

La prelación individual de porcentajes de Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los planteamientos teóricos es de 36% la teoría de la remuneración como Contraprestación, 30% la pensión de Jubilación como prestación económica, 18% la pensión de jubilación como Seguridad Social, 16% la Teoría de la remuneración como Derecho Fundamental, en concordancia con los Principios Laborales.

- El promedio de los porcentajes de Discrepancias Teóricas que afecta a la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales es de 72%.

La prelación individual de porcentajes de Discrepancias Teóricas y Discordancias Normativas en la Comunidad Jurídica- Social respecto a los Tratados Internacionales es de: 22% el artículo 23° inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 20% el artículo 22° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, 19% el Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social y el Artículo 9° del Pacto

Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.

- 65% integrado los porcentajes de Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica- Social con los Planteamientos Teóricos y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.

b) Razones de las Discrepancias Teóricas

- a) 1% porque no son necesarias
- b) 10% porque no son aplicables
- c) 56% porque los legisladores no saben aplicarlas
- d) 26% por desconocimiento de los legisladores
- e) 7% por otra razón.

c) Logros

- El promedio de los porcentajes de los planteamientos teóricos considerados por la Comunidad Jurídica- Social que no desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029 es de 43%.

La prelación individual de porcentajes de consideración de los planteamientos teóricos que no desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, es 43% la Teoría de la remuneración como derecho fundamental, en concordancia con los principios labores, 28%

la pensión de jubilación como Seguridad Social, 19% la pensión de Jubilación como prestación económica, y 10% la remuneración como Contraprestación.

- El promedio de los porcentajes de Tratados Internacionales considerados por la Comunidad Jurídica- Social que se Aplican en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes es 28%.

La prelación individual de porcentajes de consideración de aplicación de los Tratados Internacionales por parte de la Comunidad Jurídica- Social es de 24% el artículo 9º del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, 22% el Convenio 102º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social, 21% el Convenio 100º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, 19% el artículo 22º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y 14% el artículo 23º inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- 35% integrado los porcentajes de Logros en la Comunidad Jurídica- Social con los Planteamientos Teóricos y los Tratados Internacionales en relación a la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, en la Provincia de Ferreñafe en el periodo 2016.

Resultado de la contrastación de la subhipotesis “d”.

La subhipótesis “d” se prueba parcialmente mayoritariamente, pues los resultados arrojan un 65% de Discrepancias Teóricas; y, simultáneamente se disprueba parcialmente minoritariamente, ya que existe un 35% de logros.

5.2.4.2. Enunciado de la Conclusión Parcial 4

La trasgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944. En promedio adolecían de un 65% de Discrepancias Teóricas, a razón de que algunos planteamientos teóricos desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios, tales como la teoría de la remuneración como Contraprestación y la pensión de Jubilación como prestación económica; todo ello debido a que no se aplican los Tratados Internacionales en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, tales como: el artículo 22° y 23° inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, el Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social y el Artículo 9° del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales; por otra parte un promedio de 35% consideraban que los planteamientos teóricos no desconocen los derechos que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios, por haberse aplicado los Tratados Internacionales.

5.3. CONCLUSION GENERAL

5.3.1. Contrastación de la Hipótesis Global

En el subnumeral 3.1, planteamos la Hipótesis Global, mediante el siguiente enunciado:

"Los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, se ven afectados por discordancias normativas y discrepancias teóricas, que están relacionadas causalmente y se explican por el hecho que no existe concordancia entre la Constitución Política del Perú y la Ley de

la Reforma Magisterial; y por conocer y propugnar prioritariamente la aplicación de un planteamiento teórico, tales como conceptos básicos, Teorías y Principios; por lo que es necesario la aplicación de los Tratados Internacionales como Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo".

Tomando como premisas las conclusiones 1,2, 3 y 4; cuyos porcentajes de prueba y disprueba son:

CONCLUSIÓN PARCIAL	PRUEBA	DISPRUEBA	TOTAL
Conclusión Parcial 1	57%	43%	100%
Conclusión Parcial 2	79%	21%	100%
Conclusión Parcial 3	60%	40%	100%
Conclusión Parcial 4	65%	35%	100%
Promedio Global	65%	35%	100%

Podemos establecer el resultado de la contrastación de la hipótesis global:

La Hipótesis Global se prueba en 65%, y se disprueba en 35%

5.3.2. Enunciado de la Conclusión General:

Tomando como premisas las conclusiones parciales podemos formular la conclusión general:

5.3.2.1. Conclusión Parcial 1

La trasgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944. En promedio adolecían de un 57% de Discordancias Normativas, a razón de que desconocían y no consideraban aplicables los

artículos de la Constitución Política del Perú en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, como el artículo 26° inciso 2, la Cuarta Disposición Final y Transitoria, el artículo 10°, 51°, y 24°, y por no considerar que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial transgreden derechos de los docentes, como el artículo 56°, 59° y 11°; por otra parte un promedio de 43% si conocían, consideraban aplicables los artículos de la Constitución Política del Perú y consideraban que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial han transgredido derechos.

5.3.2.2. Conclusión Parcial 2

La trasgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944. En promedio adolecían de un 79% de Discordancias Normativas, a razón de que la Comunidad Jurídica- Social consideraba que los artículos 59°, 62° y 56° de la Ley de la Reforma Magisterial transgreden derechos, por no haberse aplicados los Tratados Internacionales en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, tales como: el artículo 22° y 23° inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, el Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social y el Artículo 9° del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales; por otra parte un promedio de 21% no consideraban que los artículos de la Ley de la Reforma Magisterial transgredan derechos, por haberse aplicado los Tratados Internacionales.

5.3.2.3. Conclusión Parcial 3

La trasgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944. En promedio adolecían de un 60% de Discrepancias Teóricas, a razón de que los responsables conocían, propugnaban y consideraban aplicables los planteamientos teóricos que resultan desfavorables para el docente, como la teoría de la remuneración como contraprestación, y el derecho previsional como prestación económica; por otra parte un promedio de 40% conocían, propugnaban y consideraban aplicables los planteamientos teóricos que son favorables para el docente como la teoría de la remuneración como derecho fundamental en concordancia con los principios laborales, y el derecho previsional como seguridad social.

5.3.2.4. Conclusión Parcial 4

La trasgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944. En promedio adolecían de un 65% de Discrepancias Teóricas, a razón de que algunos planteamientos teóricos desconocen los derechos e impiden solicitar ante el órgano jurisdiccional el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios, tales como la teoría de la remuneración como Contraprestación y la pensión de Jubilación como prestación económica; todo ello debido a que no se aplican los Tratados Internacionales en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, tales como: el artículo 22° y 23° inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones, el Convenio 102° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social y el Artículo 9° del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales; por otra parte un promedio de 35% consideraban que los planteamientos teóricos no

desconocen los derechos y no impiden a solicitar ante el órgano jurisdiccional el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios, por haberse aplicado los Tratados Internacionales.

5.3.2.5. Conclusión General

El resultado de la contrastación de la hipótesis global nos da como fundamento para formular la conclusión general mediante el siguiente enunciado:

"Los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, se ven afectados por discordancias normativas y discrepancias teóricas, que están relacionadas causalmente y se explican por el hecho que no existe concordancia entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial; y por conocer y propugnar prioritariamente la aplicación de un planteamiento teórico, tales como conceptos básicos, Teorías y Principios; por lo que es necesario la aplicación de los Tratados Internacionales como Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo".

Respecto a la reducción de remuneración de los docentes, podemos afirmar que anteriormente un profesor nombrado recibía una remuneración total, la misma que comprendía la remuneración principal, bonificación personal, familiar, por refrigerio y movilidad, por preparación de clases y evaluación, y además consistía en todos los conceptos remunerativos adicionales otorgados por ley expresa, sin embargo, con la promulgación de la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N° 29944, se les paga un remuneración integral mensual, siendo esta incompleta, debido a que no se detalla específicamente cuáles son los montos remunerativos que vienen recibiendo los docentes en la actualidad, por lo tanto dicha

descripción crea la apariencia de que hay un aumento de sueldo en los docentes de educación básica regular pública, en tal sentido es necesario resaltar que ninguno de los anteriores gobiernos han cumplido con lo estipulado en la Ley del Profesorado- Ley N°24029, ni mucho menos se ha cumplido con el pago de la bonificación del 30% por preparación de clases y evaluación, debido a los diferentes procesos existentes en el Juzgado Mixto de Ferreñafe, generándose esta situación por el contumaz incumplimiento del Estado en relación a las remuneraciones ordenadas en la Ley del Profesorado, en tal sentido, puede verse con toda nitidez que hay una reducción de remuneración para los docentes de educación básica regular pública, atentando esta innegable reducción de sueldos el artículo 1° de la Constitución Política del Perú, que reconoce la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad.

Respecto a la carrera pública magisterial, podemos afirmar que la publicación de la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N°29944, ofende la carrera realizada por los docentes de educación básica regular dentro de la Ley del Profesorado -Ley N°24029, debido a que desconoce la trayectoria profesional y el estatus académico logrado, afectando directamente dicha norma sus derechos que están reconocidos en la Constitución Política del Perú, a la vez que vulnera el artículo 103° de esta última norma mencionada, el mismo que señala “La Constitución no ampara el abuso del derecho”, pues este abuso se refleja en la facultad que tienen los congresistas en legislar y modificar las leyes, desconociendo derechos que se les reconocía a los docentes con la Ley del Profesorado; más aún cuando el promulgar una nueva ley, no debe de implicar en ninguno de los casos que los docentes retrocedan en su carrera, ni mucho menos que ganen una menor remuneración, que les obliga a buscar una nueva carrera profesional, debido a que se sienten afectados por desconocer su dignidad de persona humana, generando de esta forma un

desinterés en la búsqueda de una mejor capacitación y preparación para realizar su labor de docente, en tal sentido, si los docentes tuvieran una mejor remuneración, también tendrían una mejor preparación que les ayudará en la formación de sus alumnos.

En conclusión, se puede apreciar que los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe, quienes laboran en las Instituciones Educativas “Santa Lucía”, “Perú Birf” y “Manuel A. Mesones Muro”, y que iniciaron bajo el régimen de la Ley del Profesorado, se vieron transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, debido a que existen discrepancias teorías entre la Teoría de la remuneración como derecho fundamental, en concordancia con los principios labores y la Teoría de la remuneración como contraprestación, y porque reduce los derechos que se le reconocieron a los docentes durante la vigencia de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, como son la bonificación por tiempo de servicios, subsidio por luto y sepelio, y preparación de clases.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

SEXTA PARTE: RECOMENDACIONES

CAPITULO VI: RECOMENDACIONES RESPECTO A LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N° 29944.

Cada recomendación parcial, se basa o fundamenta, en una conclusión parcial; la que, a su vez, se obtuvo de contrastar una sub hipótesis.

La orientación básica de las recomendaciones es que: **los logros** se deben consolidar y de ser posible, mejorar o superar; en tal sentido que a los docentes no se les transgreda sus beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N°29944, claro está que se deben de tener en cuenta los planteamientos teóricos, como la Teoría de la remuneración como Derecho Fundamental acorde a los principios laborales, tener presente lo establecido por la Constitución Política del Perú, aplicar de los Tratados y Convenios Internacionales, y considerar al derecho previsional como seguridad social, con el propósito de disminuir las discordancias normativas y discrepancias teóricas.

Para redactar las recomendaciones parciales hay que considerar el resultado de la contratación de la sub hipótesis-conclusión parcial, por lo tanto la recomendación parcial se realizará de acuerdo a cada sub hipótesis parciales y conclusiones parciales, lo que nos permitirá formular las recomendaciones parciales:

6.1. Recomendación parcial 1

Habiéndose obtenido como resultado de la primera formulación hipotética parcial, junto con la conclusión parcial 1; se ha podido evidenciar que existe un **57% de discordancias normativas** y **43% de logros** por parte de la responsables; es decir, que la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 no concuerda con la Constitución Política del Perú, debido a que reduce los derechos remunerativos y pensionarios que se le reconocieron a los docentes durante la vigencia de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, por ello que se **RECOMIENDA**, que el Poder Legislativo realice los procedimientos legales para modificar los artículos 56°, 59° y 62° de la Ley de la Reforma Magisterial referente a los beneficios remunerativos y

pensionarios de los docentes, para que de esa manera se les reconozca a los docentes sus derechos que obtuvieron y que se encuentran amparados por la Constitución Política del Perú, mediante un Proyecto de Ley que derogue los artículos mencionados.

Asimismo se recomienda que los responsables al momento de promulgar una ley tengan en cuenta y consideren aplicables los artículos de la Constitución Política del Perú, que protegen al trabajador y amparan sus derechos remunerativos y pensionarios, y de esa manera existan normas que concuerden y se ajusten con lo estipulado en la Constitución, mediante programas de capacitación en temas de remuneración como derecho fundamental de la persona humana.

6.2. Recomendación parcial 2

Según resultados obtenidos del capítulo 3 y contrastándose con la realidad y con la sub hipótesis “b” nos ha permitido poder indicar que dicha hipótesis se prueba en un **79%, se evidencian discordancias normativas** y **21% de logros** por parte de la comunidad jurídica- social; es decir que la Ley de la Reforma Magisterial no concuerda con la Constitución Política del Perú, porque al promulgarse no se consideraron aplicables los Tratados Internacionales, por ello se **RECOMIENDA**, que el Poder Legislativo realice los procedimientos legales para modificar los artículos 56°, 59° y 62° de la Ley de la Reforma Magisterial referente a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes para que de esa manera se les reconozca a los docentes sus derechos que obtuvieron con la Ley del Profesorado, Ley N° 24029 y que se encuentran amparados por los Tratados Internacionales, mediante un Proyecto de Ley que derogue los artículos mencionados.

Asimismo se recomienda que los congresistas al momento de promulgar una ley tengan en cuenta y consideren aplicables los Tratados Internacionales, que reconocen los derechos remunerativos y pensionarios de los docentes, y de esa manera existan normas que concuerden y se ajusten con lo estipulado en la Constitución, mediante

programas de capacitación en temas de aplicación y ratificación de los instrumentos internacionales relevantes sobre la remuneración de los docentes.

6.3. Recomendación parcial 3

Habiéndose obtenido como resultado de la tercera formulación hipotética parcial, junto con la conclusión parcial 3, la misma que se contrasta con la realidad, y se prueba en un **60% de discrepancias teóricas** y **40% de logros** por parte de los responsables a razón de que los congresistas propugnan prioritariamente la aplicación prioritaria de los planteamientos teóricos que son desfavorables para los docentes, por lo que se **RECOMIENDA**, a los legisladores y sus asesores legales que tengan conocimientos amplios sobre temas de principios labores y la teoría de la remuneración como derecho fundamental, mediante programas de capacitación, y de esa manera se pueda incentivar a que se determine la aplicación estricta de los Tratados Internacionales, que conciben a la remuneración de los docentes como derecho fundamental constitucional.

6.4. Recomendación parcial 4

Habiéndose obtenido como resultado de la tercera formulación hipotética parcial, junto con la conclusión parcial 3, la misma que se contrasta con la realidad, y se prueba en un **65% de discrepancias teóricas** y **35% de logros** por parte de la comunidad jurídica- social a razón de que un porcentaje de los docentes no acuden al órgano jurisdiccional para solicitar el reconocimiento de sus beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron en la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, debido a la carga procesal existente en el Juzgado Mixto de Ferreñafe y los gastos que genera iniciar un proceso contencioso administrativo, por ello se **RECOMIENDA**, que los docentes de educación básica regular pública de la Provincia de Ferreñafe, acudan al órgano jurisdiccional a reclamar sus beneficios remunerativos y pensionarios que han obtenido con la Ley del Profesorado, incentivándolos mediante programas de capacitación en temas de remuneración como derecho constitucional y principios

fundamentales del derecho laboral, ya que permitirá garantizar la defensa y promoción de los beneficios remunerativos y pensionarios.

Asimismo se recomienda a los abogados de la Provincia de Ferreñafe que tengan conocimientos amplios sobre temas de la Teoría de la remuneración como derecho fundamental, y derecho previsional como seguridad social, mediante programas de capacitación, para que de esa manera sean los promotores de la defensa responsable.

6.5.Recomendación General:

Las Discordancias Normativas y Discrepancias Teóricas juegan un rol importante en la problemática planteada sobre la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, para lo cual se recomienda que el Poder Legislativo realice los procedimientos legales para modificar los artículos 57°, 59° y 62° de la Ley de la Reforma Magisterial referente a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes, para que de esa manera se les reconozca a los docentes sus derechos que obtuvieron y que se encuentran amparados por la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales, mediante un Proyecto de Ley que derogue los artículos mencionados.

Se recomienda que los congresistas al momento de promulgar una ley tengan en cuenta y consideren aplicables los artículos de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales, que protegen al trabajador y amparan sus derechos remunerativos y pensionarios, y de esa manera existan normas que concuerden y se ajusten con lo estipulado en la Constitución, mediante programas de capacitación en temas de remuneración como derecho fundamental de la persona humana.

Se recomienda a los legisladores y sus asesores legales que tengan conocimientos amplios sobre temas de principios labores y la teoría de la remuneración como derecho fundamental, mediante programas de capacitación, y de esa manera se pueda incentivar a que se determine la aplicación estricta de los Tratados Internacionales, que conciben a la remuneración de los docentes como derecho fundamental constitucional.

Se recomienda que los docentes de educación básica regular pública de la Provincia de Ferreñafe, acudan al órgano jurisdiccional a reclamar sus beneficios remunerativos y pensionarios que han adquirido con la Ley del Profesorado, incentivándolos mediante programas de capacitación en temas de remuneración como derecho constitucional y principios fundamentales del derecho laboral, ya que permitirá garantizar la defensa y promoción de los beneficios remunerativos y pensionarios.

Asimismo se recomienda a los abogados de la Provincia de Ferreñafe que tengan conocimientos amplios sobre temas de la Teoría de la remuneración como derecho fundamental, y derecho previsional como seguridad social, mediante programas de capacitación, para que de esa manera sean los promotores de la defensa responsable.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Aparicio, J. (1999). *La seguridad social y la protección de la salud*. Madrid: Editorial Civitas.
- Arce, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima, Palestra Editores.
- Asesor Empresarial. (2012). Conceptos Remunerativos y No Remunerativos. Revista de Asesoría Especializada. Recuperado de http://www.asesorempresarial.com/libros/CREYNOREM_12/conceptos_remu_y_no_rem2012.pdf.
- Balestrini, M. (1997). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: BL Consultores Asociados.
- Barbagelata, R. (2008). La Renovación del Nuevo Derecho. *Derecho y Sociedad*, 30 (19), 63.
- Bueno, B. Buz, J. (2006). *Lecciones de Gerontología IX: Jubilación y Tiempo Libre en la Vejez*. Madrid: Portal Mayores.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México: Editorial CengageLearning.
- Carmona, P. y Collantes, Y. (2014). Empirismos aplicativos e incumplimientos que vulneran el acceso justo y oportuno a la pensión de jubilación en el sistema nacional de pensiones. (Tesis para optar el título profesional de Abogado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.
- Carpintero, E. (2012). La transgresión cuestiona lo natural del orden de la cultura. *Revista Topía*. doi: <https://www.topia.com.ar/articulos/transgresi%C3%B3n-cuestiona-lo-natural-del-orden-cultura>.
- Chayán, J. (2015). *Procesos de Impugnación de Resolución Administrativas promovidos por los docentes de la Unidad de Gestión Educativa, sobre las bonificaciones de subsidio por luto y sepelio tramitados en el juzgado Mixto Permanente en adición de funciones del Distrito de Lambayeque durante periodo 2013-2014*. (Tesis para optar el título profesional de Abogado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.

- Castillo, L. (2007). *Los Derechos Constitucionales*. Elementos para una Teoría General, Perú: Gaceta Constitucional.
- Castillo, L. (2012). *La Constitución como objeto de control Constitucional*, Perú: Gaceta Constitucional.
- Ciudad, A. (2012). *Los principios y derechos fundamentales en el Trabajo*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Chiavenato, H. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta Edición). Colombia: McGraw Hill.
- Comin, D. (2013). *Evaluando la Nueva Reforma de la Educación en México*. Autusmodiario, org. Recuperado de <http://autismodiario.org/2013/09/16/evaluando-la-nueva-reforma-de-la-educacion-en-mexico/>.
- Cornejo R. et al (2015). *La Crisis Del Modelo Educativo Mercantil Chileno: Un Complejo Escenario*. Currículo SenFronteiras, 2 (15), 345.
- Delgado, M. (1994). *Introducción al Derecho*. Bolivia: Ediciones Jurídicas.
- De Asis, R. (2008). *Sobre la interpretación de la Constitución*. México: Marcial Pons.
- Espinoza, C. (2011). *El contenido esencial de los Derechos Fundamentales en el ámbito laboral dignidad y remuneración justa*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú.
- Flores, K. y Pérez, J. (2013). *Los Derechos Adquiridos en la Homologación de pensiones de los docentes cesantes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. (Tesis para optar el título profesional de Abogado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.
- Forero. E. (2011). Aplicación de las normas laborales. Recuperado de: <http://edith-forero.blogspot.pe/2012/02/sanciones-por-faltar-una-audiencia.html>.
- Gamarra, F. (2015). *Análisis: Remuneración según escala Magisterial y jornada laboral*. EducaciónenRed.pe. Recuperado de:

<http://www.educacionenred.pe/noticia/ley-de-reforma-magisterial/?portada=86061#ixzz4BUsoIgrm>.

Gamarra, F. (2016). Características de la remuneración íntegra mensual. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/295722635/caracteristicas-de-la-remuneracion-integra-mensual>.

Gentili, P., Suárez D., Stubrin F., Gindín J. (2005). *Reformas educativas y luchas docentes en América Latina. Observatorio Latinoamericano de Políticas Educativas* (Olped). Buenos Aires: Laboratorio de Políticas Públicas.

Consultado en: http://www.lppbuenosaires.net/LPP_BA/Publicaciones/documentos/EI21_ReformaEducativa.pdf.

Godoy, M. (2015). *El rechazo de Profesores a la Carrera Docente, explicado con manzanitas*. Economía para todos. Recuperado de: <http://economiatodos.cl/2015/06/22/el-paro-de-profesores-frente-a-la-carrera-docente-explicado-con-manzanitas/>.

Gonzales, R. (1995). *Conceptualización y naturaleza del salario*. Maracaibo-Venezuela: Gaceta Laboral.

Graw, H. (2008). *Normas Laborales: Principios para su aplicación*. Recuperado de: <http://www.mailxmail.com/curso-derecho-laboral-empleo/normas-laborales-principios-aplicacion>

Guastini, L. (2007). *Los Derechos Constitucionales*. Elementos para una Teoría General, Perú: Gaceta Constitucional.

Jimeno, R. (2011). *Disposición vs Norma*. Lima: Palestra Editores.

Koontz, H. y Wernrich, H. (1998). *Administración una perspectiva Global*. (11va Edición). Mexico: McGraw Hill.

La Enciclopedia Jurídica (2014). *Diccionario Jurídico de Derecho*. Recuperado de <http://www.encyclopedi juridica.biz14.com/d/transgresi%C3%B3n/transgresi%C3%B3n.htm>.

La República (2013). *Docentes de Lambayeque acatan paro de 24 horas contra Reforma Maisterial*. Recuperado de <http://larepublica.pe/31-05->

2013/docentes-de-lambayeque-acatan-paro-de-24-horas-contra-reforma-magisterial.

La República (2013). *Los 130 congresistas electos para el periodo 2016-2021*. Recuperado de <http://larepublica.pe/politica/759379-estos-serian-los-130-congresistas-electos-para-el-periodo-2016-2021>.

López, W. (2008). *De las Asociaciones de Trabajadores, su Formación, Requisitos y Procedimiento* (Postgrado Maestría en Derecho Empresarial). Universidad Técnica Particular de Loja. Loja. Recuperado desde: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5029/1/Tesis.pdf>.

Matinez, A. (1997). *La Garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Mendivil, M. (2012). *Cuadro Comparativo de las tres leyes del Profesorado*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/angelplanet/cuadro-comparativo-tres-leyes-actuales>.

Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

Neves, J. (2008). *La Prescripción Laboral: Trabajo y Seguridad Social*. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez. Lima.

Normas Legales. (2012). *Ley de la Reforma Magisterial*. Diario Oficial el Peruano. Recuperado el 02 de Mayo del 2016, de http://www.minedu.gob.pe/files/4966_201212101158.pdf.

Orellana, B. (2013). *Incentivos docentes y reputación colectiva*. (Tesis para optar el grado de magister). Universidad de Chile- Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Santiago- Chile. Recuperado, desde: http://dspace2.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/92004/ORELLANA_BORIS_2359M.pdf?sequence=1.

Pacori, J. (2012). *El principio de Irrenunciabilidad de Derechos laborales*. Perú: Gaceta Jurídica del Diario la razón. Consultado en: <http://corporacionhiramservicioslegales.blogspot.pe/2012/07/el-principio-de-irrenunciabilidad-de.html>

- Palomeque, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. (10° Edición). Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. (3era Edición). Buenos Aires: Depalma.
- Pizarro, M. (2006). *La remuneración en el Perú, Análisis jurídico laboral*. Lima: Estudio Gonzáles & Asociados.
- Podetti, H. (1997). *Los Principios del Derecho del trabajo*. México: UANM.
- Quevedo, R. (2006). Principios del Derecho de Trabajo. Recuperado de: <http://unaplaboral.blogspot.pe/2006/07/principios-del-derecho-de-trabajo-ii.html>
- Ramírez, L. (2004). *El principio de progresividad y de irregresividad, en Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: La Ley.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. (22va Edición). Madrid: S.L.U. Espasa Libros.
- Rojas, P. (1998). *Estudios Públicos: Remuneraciones de los profesores en Chile*. Invierno.71.
- Romero, D. y Castañeda, V. (2009). *Reducción de Beneficios Laborales frente a la Constitución Política del Perú (Ley MIPE N° 28015)*. (Tesis para optar el título profesional de Abogado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.
- Rpp noticias (2012). *Sutep anuncia acciones legales contra Ley de Reforma Magisterial*. Recuperado de <http://rpp.pe/politica/actualidad/sutep-anuncia-acciones-legales-contra-ley-de-reforma-magisterial-noticia-542646>.
- Rubio, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Tomo II. Lima: Editorial PUCP.
- Toyama, J. y Ángeles, K. (2015). *Seguridad Social Peruana: Sistemas y Perspectivas*. Tehmis- Revista de Derecho, 48. 198.
- Torres, A. (2001). *Introducción al Derecho*. (2da Edición). Perú: Temis S.A Ideosa.

- Vaillant, D. (2013) *Las políticas de formación docente en América Latina. Avances y desafíos pendientes. Políticas Docentes. Formación, trabajo y desarrollo profesional*. Argentina: Editorial Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación -UNESCO.
- Valverde, M. (2007). *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos (Grupo Anaya S.A).
- Vegas, E. (2005). *Mejorar la enseñanza por medio de incentivos*. Washington-Estados Unidos: Editorial Banca Mundial.
- Zagrebelsky, G. (2007). *El derecho dúctil- Ley, derechos, justicia*". Madrid: Editorial Trotta.

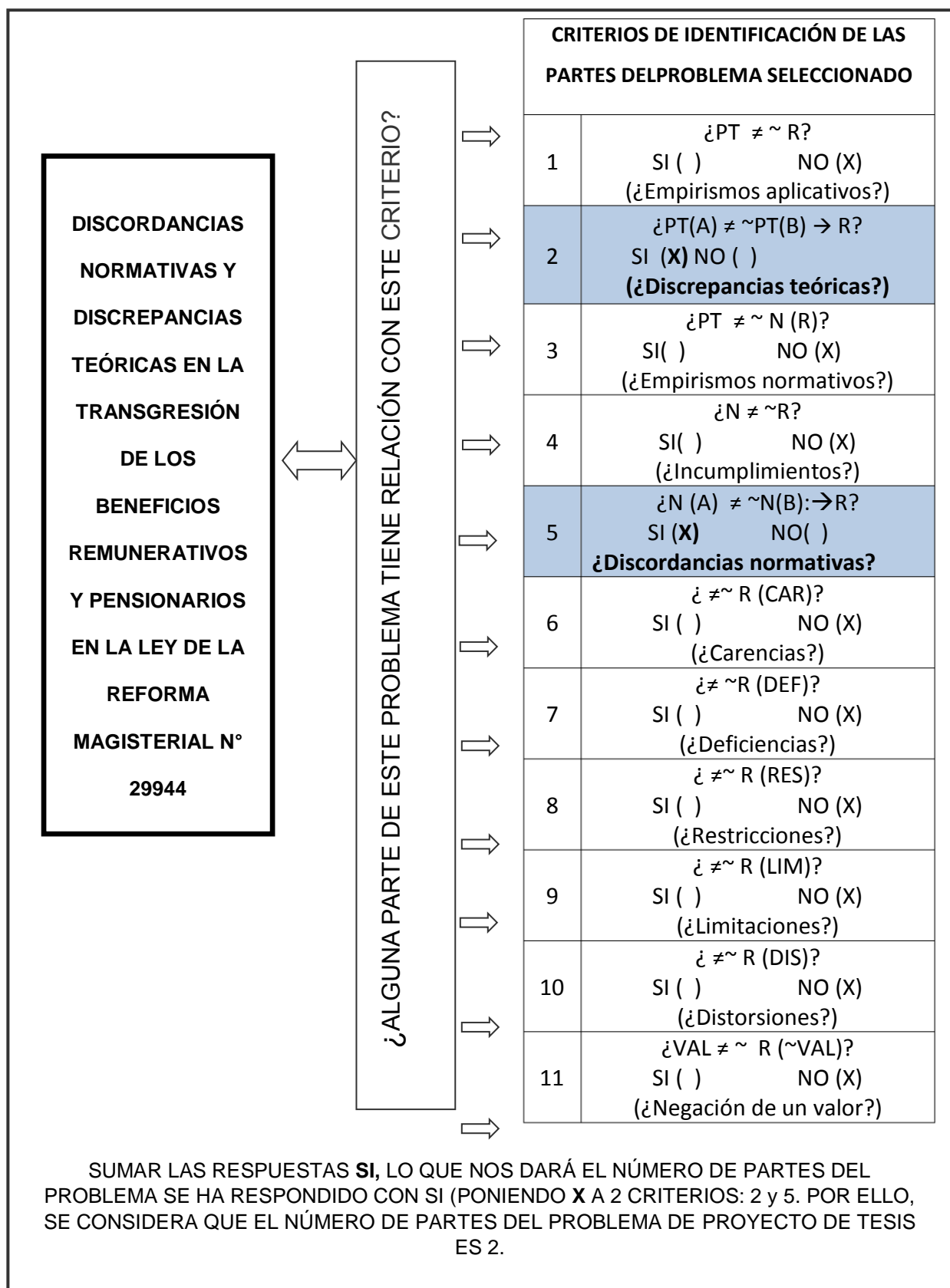
CAPÍTULO VIII

ANEXOS

**Anexo N° 1: Identificación de la problemática, priorización provisional,
selección e integración de las partes o variables del problema**

Problemática de la Transgresión de los Beneficios Remunerativos y Pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944.	CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN- SELECCIÓN					TOTAL DE CRITERIOS CON SI	P R I O R I D A D
	a) Se tiene acceso a los datos	b) Su solución contribuiría resolver otros problemas	c) Afectación del derecho fundamental al trabajo en su faz remuneración.	d) Presenta Incidencia Social	e) En su solución están interesados los docentes de educación regular básica pública.		
Limitaciones de la remuneración integra o total otorgada a los docentes	NO	SI	NO	NO	SI	2	4
Discordancias normativas entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial	SI	SI	SI	SI	SI	5	1
Discrepancias Teóricas entre la Teoría de los Derechos Adquiridos y la Teoría de los Hechos Cumplidos	SI	SI	SI	SI	SI	5	2
Necesidad de regular la aplicación ultractiva o retroactiva de una norma a un grupo determinado de trabajadores.	SI	SI	SI	NO	SI	4	3
Carencia de información sobre al cálculo de las bonificaciones remunerativas por parte de la Gerencia Regional de Lambayeque.	NO	NO	NO	SI	NO	1	5

Anexo N° 2: Identificación del número de partes y relación de cada parte del problema con un criterio de identificación y su fórmula



**Anexo N° 3: Priorización definitiva de las partes o variables del problema
relacionadas con los criterios de priorización y sus formulas**

Criterios de identificación relacionados con las partes del problema	a) Se tiene acceso a los datos	b) Su solución contribuiría a resolver otros problemas	c) Afectación del derecho fundamental al trabajo en su faz remuneración	d) Presenta Incidencia Social	e) En su solución están interesados los docentes de educación regular básica pública.	Suma Parcial	Prioridad de las partes del problema
Discrepancias Teóricas ¿PT(A) ≠ ~ PT (B): R?	2	2	2	2	2	10	2
Discordancias normativas ¿N (A) ≠ ~ N (B): →R?	1	1	1	1	1	5	1

**DISCORDANCIAS NORMATIVAS Y DISCREPANCIAS TEÓRICAS EN LA
TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y
PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N°
29944.**

Anexo N° 4: Matriz para plantear las sub hipótesis y la hipótesis global factual explicativa con el llenado completo

<u>Problema Factor X</u> Discordancias Normativas y Discrepancias Teóricas	<u>Realidad Factor A</u> LA TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFOMA MAGISTERIAL- LEY N° 29944	<u>Marco Referencial Factor B</u>			Fórmulas de Sub-hipótesis
		Planteamientos Teóricos	Normas	Tratados Internacionales	
		- B1	- B2	- B3	
-X1 = Discordancias Normativas	A1= Responsables		X		a) –X1; A1; -B2
-X1 = Discordancias Normativas	A2= Comunidad Jurídica-Social		X	X	b) –X1; A2; -B2;-B3
-X2 = Discrepancias Teóricas	A1= Responsables	X			c) –X2; A1;-B1
-X2 = Discrepancias Teóricas	A2= Comunidad Jurídica-Social	X		X	d) –X2; A2; -B1; -B3
Total Cruces Sub-factores		2	2	1	
Prioridad por Sub-factores		1	2	3	

Legenda:

(Variables del Marco Referencial)

Planteamientos teóricos

B1= Conceptos Básicos
Teorías
Principios

Normas

- B2=

- Constitución Política del Perú: artículo 23°, 24°, 26° inciso 2, 10°; 11°, 103° y Cuarta Disposición Final y Transitoria.
- Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944: artículo 56°, 57°, 59° y 62°.
- Ley del Profesorado N° 24029: artículo 48°, 51°, 52° y 58°.

Tratados Internacionales

- B 3 =

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

Anexo N° 5: Menú de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y sus principales ventajas y desventajas

Técnicas	Instrumento	Informantes o Fuentes	Principales ventajas	Principales desventajas
Encuesta	Cuestionario	<p align="center">Informantes:</p> <p align="center">Congresistas del Departamento de Lambayeque, Abogados Especialistas en Derecho Constitucional, Laboral y Contencioso Administrativo y docentes de Educación Regular Básica Pública de la Provincia de Ferreñafe</p>	<p align="center">Aplicable a gran número de informantes, sobre gran número de datos</p>	<p align="center">Poca profundidad</p>
Análisis documental	Fichas Textuales y Fichas de Resumen	<p align="center">Fuentes:</p> <p align="center">Libros, Textos, Constitución Política del Perú, Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, Ley del Profesorado N° 24029, Tratados Internacionales e internet.</p>	<p align="center">Muy objetiva. Puede constituir evidencia</p>	<p align="center">Aplicación limitada a fuentes documentales</p>

Anexo N° 6: Matriz para la selección de técnicas, instrumentos, informantes o fuentes y variables a las que se le aplica cada instrumento

Fórmulas de Sub-hipótesis	Nombre de las Variables consideradas en cada fórmula (sin repetición y sólo las de A y B)	Técnicas de Recolección con más ventajas y menos desventajas para cada variable	Instrumento de Recolección que corresponde a la técnica seleccionada	Informante o Fuente que corresponde para cada instrumento
-X ₁ , A ₁ , -B ₂	A ₁ = Responsables	Encuesta	Cuestionario	Informantes: Congresistas del Departamento de Lambayeque
	B ₂ = Normas	Análisis Documental	Fichas Textuales y Fichas de Resumen	Fuente: Libros, Textos, Constitución Política del Perú y Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944.
-X ₁ , A ₂ , -B ₂ , -B ₃	A ₂ = Comunidad Jurídica- Social	Encuesta	Cuestionario	Informantes: Abogados Especialistas en Constitucional, Laboral y Contencioso Administrativo. Docentes de Educación Regular Básica Pública de la Provincia de Ferreñafe

	B ₂ = Normas.	Análisis Documental	Fichas Registro, Textuales, Resumen y Comentario	Fuente: Libros, Textos, Constitución Política del Perú y Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944.
	B ₃ = Tratados Internacionales	Análisis Documental	Fichas Textuales y Fichas Resumen	Fuente: Tratados Internacionales: Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.
-X ₂ ; A ₁ , -B ₁	A ₁ = Responsables	Encuesta	Cuestionario	Informantes: Congresistas del Departamento de Lambayeque
	B ₁ = Planteamientos Teóricos	Análisis Documental	Fichas Textuales y Fichas de Resumen	Fuente: Libros, textos y web gráfica.

$-X_2; A_2, -B_1, -B_3$	A ₂ = Comunidad Jurídica- Social	Encuesta	Cuestionario	<p>Informantes:</p> <p>Abogados Especialistas en Constitucional, Laboral y Contencioso Administrativo.</p> <p>Docentes de Educación Regular Básica Pública de la Provincia de Ferreñafe</p>
	B ₁ = Planteamientos Teóricos	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas de Resumen	<p>Fuente: Libros, Textos y web gráfica.</p>
	B ₃ = Tratados Internacionales	Análisis Documental	Fichas Textuales y Fichas Resumen	<p>Fuente: Tratados Internacionales: Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.</p>

ANEXO N° 07: Cronograma de Ejecución del Plan de Desarrollo de Tesis

ACTIVIDADES	TIEMPO (MESES)																				
	Abril 201		Mayo 2016		Junio 2016		Julio 2016		Agosto 2016		Setiembre 2016		Octubre 2016		Noviembre 2016		Diciembre 2016				
	Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. Elaboración del plan de investigación	x	x	x	x																	
2. Elaboración y prueba de los instrumentos.					xx	Xx															
3. Recolección de los datos.			x	x	x	x	xx														
4. Tratamiento de los datos.					x	Xx	xx	xx	x												
5. Análisis de las informaciones.							Xx	xx	xx	x											
6. Contrastación de hipótesis y formulación de conclusiones.										xx	xx	x									
7. Formulación de propuesta de solución.											xx	xx									
8. Elaboración del informe final.													xx	xx	xx						
9. Correcciones al informe final.														xx	xx	xx	xx				
10. Presentación.																		xx			
11. Revisión de la tesis.																				xx	
12. Sustentación																					xx



CUESTIONARIO N° 01

DIRIGIDO A LOS CONGRESISTAS DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE

Le agradeceremos responder a este cuestionario que tiene como propósito obtener datos que nos permitan identificar las causas de las discordancias normativas y discrepancias teóricas que afectan a los docentes respecto a sus beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944. A su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

1. RESPONSABLES:

1.1. De las siguientes teorías respecto a la remuneración; marque con una (x), la que usted conoce y propugna al momento de presentar un nuevo proyecto de ley, en relación a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

- a) Teoría de la Remuneración como derecho fundamental, en concordancia con los Principios Laborales.----- ()
- b) Teoría de la Remuneración como Contraprestación. -----()

1.2. Respecto al derecho previsional de acuerdo a la problemática; marque con una (x), la que usted conoce y considera que debe de aplicarse en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

- a) Seguridad Social.----- ()
- b) Prestación Económica.----- ()

1.3. De las preguntas seleccionadas anteriormente marque con una (x), la razón o causa por la cual usted propugna dichos planteamientos teóricos.

- a) Son los más favorables para el trabajador ()
- b) Estoy de acuerdo en que se aplique ()
- c) Tienen sustento teórico ()
- d) Son fáciles de interpretar ()
- e) Otra razón. () ¿Cuál? _____

1.4. De los siguientes artículos de la Constitución Política del Perú de 1993, marque con (x) los que usted conoce y considera que deben ser aplicables en el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes:

- a) **Artículo 10º.-** El Estado reconoce el Derecho Universal y Progresivo de toda persona a la Seguridad Social, para su protección frente a las contingencias que precise la Ley y para la elevación de su calidad de vida. ----- ()
- b) **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. ----- ()
- c) **Artículo 26º inciso 2.-** Establece que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: “(...) carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. ----- ()
- d) **Artículo 51º.-** La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente.----- ()
- e) **Artículo 103º.-** La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La Constitución no ampara el abuso del derecho. ()
- f) **Cuarta Disposición Final y Transitoria.-** Establece que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los

tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. ----- ()

1.5. De las siguientes alternativas; marque con (x) la razón o causa por los que no ha marcado en la pregunta anterior (solo una alternativa).

- a) No son aplicables ()
- b) No estoy de acuerdo en aplicarlos ()
- c) No son necesarios ()
- d) Falta de criterio para su aplicación ()
- e) Otra Razón () ¿Cuál? _____

1.6. De los siguientes artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, marque con (x) los que usted considera que han transgredido derechos.

- a) **Artículo 56°.-** El profesor percibe una remuneración íntegra mensual, el cual incluye los beneficios remunerativos, como preparación de clases y otros.----- ()
- b) **Artículo 59°.-** El profesor tiene derecho a una asignación equivalente a 2 RIM de su escala magisterial al cumplir 25 y 30 años por tiempo de servicios.----- ()
- c) **Artículo 62°.-** El profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos.----- ()

1.7. De las siguientes alternativas; marque con (x) la razón o causa por los que no ha marcado en la pregunta anterior (solo una alternativa).

- a) Son aplicables ()
- b) Estoy de acuerdo en que se aplique ()
- c) No tiene sustento teórico ()
- d) Otra Razón () ¿Cuál? _____

1.8. Cree usted que se debe determinar la aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales con respecto a los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes por tratarse de derechos laborales irrenunciables.

- a)** Totalmente de acuerdo ()
- b)** Mayoritariamente de acuerdo ()
- c)** Regularmente de acuerdo ()
- d)** Minoritariamente de acuerdo ()
- e)** En Desacuerdo ()

Agradecemos su amable colaboración



CUESTIONARIO N° 02

**DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE FERREÑAFE Y ABOGADOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE
FERREÑAFE**

Le agradeceremos responder a este cuestionario que tiene como propósito obtener datos que nos permitan identificar las causas de las discordancias normativas y discrepancias teóricas que afectan a los docentes respecto a sus beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial - Ley N° 29944. A su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

I. GENERALIDADES: Informantes:

1.1. Ocupación:

Docente () Abogado ()

II. COMUNIDAD JURÍDICA- SOCIAL

2.1. ¿Cuáles de las siguientes teorías y conceptos básicos considera usted que desconocen los derechos de los docentes que solicitan ante el órgano jurisdiccional, como es el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios que adquirieron con la Ley del profesorado- Ley N° 24029?

a) La Teoría de la Remuneración como Derecho Fundamental, en concordancia con los Principios Laborales.----- ()

b) La Teoría de la remuneración como Contraprestación.----- ()

c) Pensión de jubilación como Seguridad Social: Es el derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad. Toda persona es titular de este derecho y el estado debe proveerlo en cumplimiento de sus fines. ----- ()

d) Pensión de Jubilación como prestación económica: Es una prestación económica que se otorgará como consecuencia de la incapacidad para el trabajo derivada de la edad avanzada del asegurado. -----()

2.2. De los siguientes artículos de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, marque con (x) los que usted considera que han transgredido derechos.

a) Artículo 56°.- El profesor percibe una remuneración íntegra mensual, el cual incluye los beneficios remunerativos, como preparación de clases y otros.--()

b) Artículo 59°.- El profesor tiene derecho a una asignación equivalente a 2 RIM de su escala magisterial al cumplir 25 y 30 años por tiempo de servicios.------()

c) Artículo 62°.- el profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos.----- ()

2.3. De las razones que estima Ud. cuáles son los Tratados Internacionales celebradas por el Estado Peruano que no se aplican para el reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.

a) Artículo 22° de la Declaración Universal de Derechos Humanos.- Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social.--()

b) Artículo 23° inc. 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.- 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; y, 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.------()

c) Convenio 100° de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Igualdad de Remuneraciones.- Regula uno de los aspectos relevantes que se relacionan estrechamente con el derecho a la remuneración: la aplicación del principio de igualdad en materia remunerativa. ----- ()

- d) Convenio 102º de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Seguridad Social.-** Establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas.- -- ()
- e) Artículo 9º del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.-** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al Seguro Social. ----- ()

2.4. De las siguientes razones por las que no se aplican los Tratados Internacionales celebrados por el Estado Peruano marcadas de la pregunta anterior; marque con una (x) las que Ud. considere correspondiente.

- a) No son necesarias ()
- b) No son aplicables ()
- c) Los legisladores no saben aplicarlas ()
- d) Desconocimiento de los legisladores ()
- e) Otra razón () ¿Cuál? _____

2.5. Como Comunidad Jurídica- Social, ¿Cuál de las siguientes propuestas considera usted que es la mejor alternativa de solución respecto al reconocimiento de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes?

- a) Modificación de la Ley de la Reforma Magisterial. ()
- b) Derogación de la Ley de la Reforma Magisterial. ()
- c) Aplicación y observancia estricta de los Tratados Internacionales. ()
- d) Promulgación de una nueva ley. ()

Agradecemos su amable colaboración

Anexo N° 10

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 56°, 59° Y 62° DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N° 29944, RESPECTO A LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS DE LOS DOCENTES

1. Identidad de los autores

Los autores que suscriben, **ROBERTO CARLOS PUESCAS FIESTAS Y SUGHEI DEL MILAGRO SIADÉN PAIVA**, estudiantes de la Escuela de Derecho de la Universidad Señor de Sipán-Chiclayo, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que nos confiere el artículo 107° parte *in fine* de la Constitución Política del Perú, presentan lo siguiente:

2. Exposición de motivos

La Constitución Política, en su Artículo 107°, segundo párrafo, dispone que los ciudadanos tienen derecho a iniciativa en la formación de leyes, concordante con la ley N° 26300 de los derechos de participación y control ciudadano, en su artículo 2 inciso b), que prescribe la iniciativa en la formación de las leyes.

Por lo tanto amparados en el precepto constitucional y demás leyes, que hace alusión al derecho que tiene toda persona de realizar una iniciativa legislativa.

El presente proyecto de ley, tiene por objeto la modificación de los artículos 56°, 59° y 62° de la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, incorporando los artículos 48°; 51°, 52° y 58° de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, que reconoce a los docentes de educación básica regular pública sus beneficios remunerativos y pensionarios.

La Ley de la Reforma Magisterial- Ley N°29944, se promulga aparentemente con el propósito de establecer un conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan el ingreso, permanencia, promoción, cese, deberes,

derechos y régimen disciplinario de los docentes que prestan sus servicios en las instituciones educativas públicas, inclusive propone la conformación de un núcleo de profesionales de alto nivel académico aptos para la enseñanza y aprendizaje; sin embargo, se logra evidenciar que existe la transgresión de beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes de la educación básica pública.

El principio de progresividad establece que ningún cambio debe implicar una disminución o pérdida de un derecho, siendo obligación del Estado propiciar mejoras o reformas educativas que contribuyan a respetar los derechos enunciados por el sistema legal, debiéndose incorporar nuevos elementos en beneficios del trabajador, sin embargo el Poder Legislativo más bien de promulgar una ley que sea mucho mejor que la Ley del Profesorado- Ley N° 24209, promulgó la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, la misma que reduce los beneficios remunerativos y pensionarios que se le reconocieron a los docentes.

Siendo así, el presente proyecto busca la mejora educativa y normativa acorde a los principios laborales y derechos constitucionales en concordancia con lo establecido en los Tratados Internacionales, los mismos que no han sido considerados al promulgarse la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, por cuanto esta norma reduce los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes como preparación de clases, asignación por tiempo de servicios y subsidio por luto y sepelio.

A. Modificación del Artículo 56°: Remuneraciones y asignaciones- Preparación de clases

En la actualidad los docentes de educación básica regular pública, perciben una remuneración íntegra mensual (RIM) de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo, comprendiendo las horas de docencia en el aula, preparación de clases y otras actividades que desempeñan los docentes, beneficio totalmente distinto al que percibían

los docentes con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, pues el artículo 48° de la norma señalada otorgaba a los docentes el beneficio por preparación de clases y evaluación equivalente al 30% o 35% de su remuneración íntegra mensual. El artículo 23° de la Constitución Política del Perú impone una cláusula de protección de los derechos constitucionales del trabajador, en este caso de los docentes, en concordancia con el artículo 24° de la Constitución que dispone que el trabajador tiene derecho a una remuneración justa y equilibrada, que sirva para que el trabajador y su familia puedan tener una calidad de vida digna que permita satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, sin embargo la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944 no reconoce a los docentes el beneficio de preparación de clases del 30% o 35% de su remuneración íntegra mensual, sino más bien incluye este beneficio dentro del RIM, otorgándoles a los docentes una suma inferior a la que percibían y totalmente distinta a la que les otorgaban anteriormente.

Los Tratados Internacionales amparan los derechos de los docentes, reconociéndoles el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, por cuanto la remuneración constituye un derecho humano de segunda generación o denominado también derecho social; asimismo los principios laborales sobre todo el Principio de Progresividad reconoce la progresiva de mejoras y reconocimiento de los derechos de los docentes; sin embargo la Ley de la Reforma Magisterial trae consigo no solo el debilitamiento del clima laboral, sino además, la disminución de la motivación en los docentes en el desempeño de sus labores.

Por ello se ha creído necesario y urgente plantear la iniciativa legislativa en favor de los beneficios remunerativos y pensionarios que se le reconocieron a los docentes durante la vigencia de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, más aun cuando consideramos que la remuneración debe ser reconocida como un derecho fundamental, que tiene un carácter retributivo, de sustento y de protección, que adquiere el

concepto de naturaleza alimentaria, ya que tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el derecho a la igualdad y la dignidad.

B. Modificación del Artículo 59°: Asignación por tiempo de servicios

La Ley de la Reforma Magisterial otorga al docente una asignación equivalente a 2 RIM de su escala magisterial, al cumplir 25 y 30 años por tiempo de servicios, beneficio que ha sido recortado a los docentes de educación básica regular pública por cuanto con la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, se les otorgaba dicho beneficio de dos remuneraciones íntegras al cumplir 20 años de servicios, la mujer, y 25 años de servicios, el varón, y tres remuneraciones íntegras, al cumplir 25 años de servicios, la mujer, y 30 años de servicios, los varones, evidenciando de esa manera una transgresión a los beneficios remunerativos de los docentes. Siendo así, este presente proyecto busca que este artículo de la Ley de la Reforma Magisterial sea modificado por el artículo 52° de la Ley del Profesorado, por cuanto el otorgamiento de esta asignación por tiempo de servicios acorde a los niveles de rendimiento o aportes del docente, tiempo de servicio, experiencia en el cargo, nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el trabajo, permite satisfacer las necesidades materiales y espirituales del docente.

Con el objeto de hacer frente a lo antes expuesto, se ha creído conveniente y urgente plantear la iniciativa legislativa en favor de los beneficios remunerativos y pensionarios que se les reconocieron a los docentes durante la vigencia de la Ley del Profesorado- Ley N° 24029, más aun cuando la Constitución no ampara el abuso del derecho conforme lo establece el artículo 103° de la Constitución Política del Perú.

C. Modificación del Artículo 62°: Subsidio por luto y sepelio

Anteriormente las remuneraciones que hacen mención por concepto de subsidio por luto y sepelio, era en base a su remuneración integral

mensual, pero el Estado bajo el criterio de no perjudicar la economía del país, mediante el Decreto Supremo N°309-2013-EF, publicado el 13 de diciembre del 2016, en su artículo 1° fijó el Monto Único del Subsidio por Luto y Sepelio para los profesores de la Carrera Pública Magisterial a la que se refiere la Ley de Reforma Magisterial, otorgándoles el monto de tres mil y 00/100 nuevos soles (S/3,000.00), como único monto por concepto del Subsidio por Luto y Sepelio al que se refiere el artículo 62° de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, este monto es de manera general sin importar en que escala y nivel magisterial se encuentre el docente, desconociendo de esta forma la inversión que los docentes realizan para mejorar su formación personal y profesional, inversión que perjudica su estabilidad económica, bienestar familiar y calidad de vida, por lo que se ha considerado que esos beneficios remunerativos sean reconocidos conforme lo establecía la Ley del Profesorado, porque en el caso de los demás funcionarios públicos se realiza en base a su Remuneración Integra Total, generando de esta forma una discriminación y desigualdad de aplicación de las normas.

Proponemos modificar la legislación vigente, como mecanismo de protección de los derechos remunerativos y pensionarios de los docentes de educación básica regular pública, justificándose en la evidente transgresión de los beneficios mencionados y acotados precedentemente, que han sido objeto de investigación; por cuanto el artículo 26° inciso 2 de la Constitución Política del Perú establece el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, y la Cuarta disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú dispone que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, con los Tratados y acuerdos internacionales, más aun cuando el principio de progresividad impone la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada en una norma anterior y el principio de irrenunciabilidad constituye

un elemento central de protección, que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos.

En tal sentido, este nuevo marco normativo busca asegurar la incorporación al servicio público de docentes con real vocación, en base a sus méritos, con un sólido compromiso social y una formación idónea que garantice una educación de calidad en beneficio de los educandos del Perú. Igualmente impulsar su desarrollo profesional, el reconocimiento social que merece su labor y el otorgamiento de las retribuciones adecuadas.

De ahí que el presente proyecto de ley se plantee como el nuevo y único marco normativo, debido a que a doctrina reconoce que las personas son portadoras de derechos inalienables e inherentes a su naturaleza humana, su reconocimiento, protección, respeto de estos derechos no pueden ser limitados por consideraciones económicas ni políticas, siendo la dignidad humana el sustento y base de la organización política y jurídica, la dignidad humana es base y parámetro de justificación del Estado y no puede estar sujeta a control estatal, sino a la finalidad primordial del Estado como señala la Constitución de 1993 en su primer artículo, bajo este criterio ninguna ley o norma en general puede invadir esta esfera o zona de autonomía, y menos aún el Estado puede emitir leyes que afecten la dignidad de la persona humana.

3. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La propuesta legislativa está enmarcada dentro de la décimo cuarta política de Estado del Acuerdo Nacional: Acceso al empleo pleno, digno y productivo, estableciendo que el Estado garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de

cualquier otra índole; garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos.

4. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La ley permitirá los siguientes beneficios y ventajas:

- a) Contribuirá a regular la carrera pública magisterial de los profesionales que ejercen la docencia en las instituciones públicas del país.
- b) Posibilitara normar el acceso, permanencia, ascenso, la evaluación, deberes y derechos, régimen de dedicación, categorías y áreas de desempeño de docente de educación básica regular.

Esta norma si implica asumir costos adicionales que deben ser previstos en el pliego presupuestario para las instituciones educativas públicas y su financiamiento proviene de las transferencias corrientes del tesoro público.

FÓRMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la siguiente ley:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 56°, 59° y 62° DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N°29944

Artículo 56°: Remuneraciones y asignaciones

El profesor percibe una remuneración íntegra mensual de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo. La remuneración íntegra mensual comprende las horas de docencia en el aula, preparación de clases y evaluación, actividades extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la comunidad y apoyo al desarrollo de la institución educativa. Adicionalmente, el profesor puede recibir asignaciones temporales que se otorgan por los siguientes conceptos: a) Ejercicio de cargos de responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos,

especialistas, capacitadores y jerárquicos; b) Ubicación de la institución educativa: ámbito rural y de frontera; c) Característica de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe. La remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales y cualquier otra entrega económica a los profesores deben estar registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de datos de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas., en los siguientes términos:

Artículo 56°: Remuneraciones y asignaciones

El profesor percibe una remuneración íntegra mensual de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo. La remuneración íntegra mensual comprende las horas de docencia en el aula, además 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 y Jerárquico, así como el Personal Docente de la Administración de 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.** Adicionalmente, el profesor puede recibir asignaciones temporales que se otorgan por los siguientes conceptos: a. Ejercicio de cargos de responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitadores y jerárquicos. b. Ubicación de la institución educativa: ámbito rural y de frontera. c. Característica de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe. La remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales y cualquier otra entrega económica a los profesores deben estar registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de datos de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 59°: Asignación por tiempo de servicios

El profesor tiene derecho a: a. Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial, al cumplir veinticinco (25) años por tiempo de servicios. b. Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial al cumplir treinta (30) años por tiempo de servicios, en los siguientes términos:

Artículo 59°: Asignación por tiempo de servicios

El profesor tiene derecho a percibir dos remuneraciones íntegras al cumplir 20 años de servicios, la mujer, y 25 años de servicios, el varón; y tres remuneraciones íntegras, al cumplir 25 años de servicios, la mujer, y 30 años de servicios, los varones.

Artículo 62°: Subsidio por luto y sepelio

El profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos. Si fallece el profesor, su cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio. El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, establece el monto único por este subsidio.

Artículo 62°: Subsidio por luto y sepelio

El profesor tiene derecho a un subsidio por luto al fallecer su cónyuge, equivalente a dos remuneraciones o pensiones, y subsidio equivalente a una remuneración o pensión por fallecimiento del padre y madre. Al fallecer el profesor, activo o pensionista, el cónyuge, hijos, padres o hermanos, en forma excluyente, tienen derecho a un subsidio de tres remuneraciones o pensiones.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los 25 días del mes de octubre de dos mil dieciséis.

Luz Filomena Salgado Rubianes de Paredes

Presidente del Congreso de la República

Rosa María Bartra Barriga

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA POR
TANTO:

Pedro Pablo Kuczynski Godard

Presidente Constitucional de la República

Fernando Martín Zavala Lombardi

Presidente del Consejo de Ministros

Pimentel, 25 de octubre de 2016.

ANEXO N° 11

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

“FORTALECIENDO LAS NOCIONES TEÓRICAS DE LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN CONCORDANCIA CON LOS TRATADOS INTERNACIONALES”

PRESENTACIÓN

El Plan de Capacitación y Desarrollo **“FORTALECIENDO LAS NOCIONES TEÓRICAS DE LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN CONCORDANCIA CON LOS TRATADOS INTERNACIONALES EN LA PROVINCIA DE FERREÑAFE”**, constituye una guía general de los propósitos, de la metodología y del camino a seguir, tanto por los facilitadores del proceso, como por los participantes. Incluye la programación de actividades, materiales e instrumentos de evaluación.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual los docentes y abogados adquieran y desarrollen sus conocimientos, actitudes, prácticas y habilidades para que puedan solicitar ante el órgano competente el reconocimiento de sus beneficios remunerativos y pensionarios que se les reconocieron durante la vigencia de la Ley del Profesorado- Ley N°24029, por ser estos derechos constitucionales e irrenunciables.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN:

“FORTALECIENDO LAS NOCIONES TEÓRICAS DE LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO

LABORAL EN CONCORDANCIA CON LOS TRATADOS INTERNACIONALES EN LA PROVINCIA DE FERREÑAFE”

I. BENEFICIARIOS

La Capacitación se realizará a los Docentes de la Educación Básica Regular Pública y a los Abogados, con conocimientos en Derecho Constitucional, Derecho Laboral y Procesos Contenciosos Administrativos de la provincia de Ferreñafe, en un número no mayor de 50, conformado por 25 abogados y 25 docentes, por sesión de capacitación.

II. JUSTIFICACIÓN

En función de la tesis de pregrado denominada “TRANSGRESIÓN DE LOS BENEFICIOS REMUNERATIVOS Y PENSIONARIOS EN LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL- LEY N° 29944.”, ha sido elaborado con la finalidad de dar a conocer cómo han evolucionado los derechos humanos en el Derecho Laboral, en concordancia con los artículos de la Constitución Política del Perú, que amparan y protegen al trabajador, para que no se transgredan los derechos remunerativos y pensionarios de los docentes y de esa manera existan normas que concuerden o se ajusten a lo estipulado en la Constitución.

III. OBJETIVOS

GENERAL: Esta capacitación tiene como objetivo presentar un panorama general de cómo ha trascendido el enfoque del derecho remunerativo, como derecho humano, así mismo busca brindar un mayor conocimiento de la naturaleza y el alcance de los derechos laborales, a efecto de evitar asuntos que impliquen una transgresión de los derechos laborales de los docentes, y reconocer cuándo se está cometiendo una transgresión.

ESPECÍFICOS:

- ❖ Proporcionar una orientación e información relativa sobre a la aplicación y ratificación de los instrumentos

internacionales relevantes sobre la remuneración de los docentes y determinar su implementación en la legislación nacional.

- ❖ Promover y cumplir la enseñanza de la Remuneración como Derecho Constitucional, en concordancia con los Principios Fundamentales del Derecho Laboral, ya que permite garantizar que el docente reciba una remuneración equitativa y suficiente que le permita tener una calidad de vida digna.

IV. METAS

- ❖ Capacitar a un total de 50 Docentes de la Educación Básica Regular y 50 Abogados que tengan conocimientos en Derecho Laboral, Derecho Constitucional y Procesos Contenciosos Administrativos de la provincia de Ferreñafe.
- ❖ Fortalecer la defensa y promoción de los derechos remunerativos y pensionarios reconocidos a los docentes durante la vigencia de la Ley del Profesorado.

VII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- ❖ Charla informativo sobre la Protección de los Derechos Humanos Laborales, Estándares de protección en materia de derechos humanos laborales y la defensa de los derechos humanos laborales.
- ❖ Presentación de Casuística sobre la transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes.
- ❖ Metodología de exposición-dialogo.

VIII. SESIONES DE CAPACITACION

- ❖ Por grupo de beneficiarios se desarrollaran dos sesiones, una durante la mañana y otra durante la tarde en el mismo día.
- ❖ Se trabajarán con 2 grupos conformado por 50 personas, de las cuales serán 25 abogados y 25 docentes, por sesión de capacitación serán cada uno.

IX- DESARROLLO DE SESIONES DE CAPACITACIÓN:

- ❖ Las capacitaciones se desarrollarán en tres niveles:
 - **NIVEL BASE: DE CONOCIMIENTOS TEÓRICOS**
 - **NIVEL ANALÍTICO: DE INTERPRETACIÓN Y COMPRENSIÓN**
 - **NIVEL CONCIENTIZACIÓN: DE APLICACIÓN A CASUÍSTICA**
- ❖ Las capacitaciones se desarrollarán en función de los siguientes temas:
 - La remuneración como derecho fundamental, en concordancia con los Principios laborales.
 - La pensión de jubilación como seguridad social.
 - Protección de los Derechos Humanos Laborales.
 - Estándares de protección en materia de derechos humanos laborales.
 - La defensa de los derechos humanos laborales

X- CAPACITADORES:

- ❖ 01 Especialista en Derecho Constitucional Laboral.
- ❖ 01 Especialista en Derecho Laboral.

- ❖ 01 Especialista en Derecho Previsional.
- ❖ 01 Especialista en Procesos Contenciosos Administrativos.

XI- APOYOS ESTRATÉGICOS:

- ❖ Alianzas Estratégicas con el Colegio de Abogados de Lambayeque y con organizaciones de promoción jurídica de la provincia de Ferreñafe.

XII- FINANCIAMIENTO:

- ❖ Recursos propios y apoyos organizacionales de instituciones públicas y privadas.

XIII. CRONOGRAMA

N° DE CAPACITACIÓN	1	2
BENEFICIARIOS	50	50
FECHA TENTATIVA	2 SEMANA DE ENERO	4 SEMANA DE ENERO
HORARIOS	MAÑANA/TARDE	MAÑANA/TARDE
FIN DE CAPACITACIONES		