



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE
IGUALDAD POR LA APLICACIÓN DEL ART. 63°
LEY N° 29944 EN EL PAGO DE COMPENSACIÓN
POR TIEMPO DE SERVICIOS A DOCENTES DE LA
UGEL CONTUMAZÁ 2018 -2019.**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach: Luis Antonio Morales Plasencia

<https://orcid.org/0000-0001-9596-4555>

Asesor:

Dra. Barturén Mondragón Eliana Maritza

[https://orcid.org 0000-0002-0458-1637](https://orcid.org/0000-0002-0458-1637)

Línea de investigación

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del Jurado :

Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez
PRESIDENTE

Mg. Wilmer César Enrique Cueva Ruesta
SECRETARIO

Mg. Ana María Guerrero Millones
VOCAL

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a Dios Todopoderoso por darme la vida, a mis padres que fueron mi inspiración en todo momento, a mi esposa y a mis hijos que supieron apoyarme para concretizar éste proyecto.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por darme vida e iluminar mi camino, asimismo agradezco a mi asesora metodológica Dra. Ana María Guerrero Millones, por su amistad comprensión y apoyo durante estos meses compartidos.

También mi agradecimiento a la asesora de escuela Mg. Eliana Maritza Barturén Mondragón, por orientarme con sus conocimientos en la elaboración y culminación de la tesis.

ESQUEMA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

- Título del Informe de investigación: Vulneración al Principio de Igualdad por la aplicación del art. 63° ley n° 29944 en el pago de Compensación por Tiempo de Servicios a docentes de la UGEL Contumazá 2018 -2019.
- Línea de investigación: Ciencias Jurídicas
- Autor: Morales Plasencia Luis Antonio
- Filiación Institucional
- Asesor: Dra. Barturén Mondragón, Eliana Maritza
- Tipo de investigación: descriptiva y explicativa
- Facultad y Escuela Académico Profesional: Derecho y Humanidades - Derecho

Presentado por

Morales Plasencia Luis Antonio

Apellidos y Nombres

Asesor Metodológico

MG. GUERRERO MILLONES ANA MARÍA

Fecha de Presentación. Febrero 2021

Resumen

El discernimiento de esta investigación es interpretar el Artículo N° 63 establecida a través de Ley de Reforma Magisterial y cómo transgrede el principio de igualdad en la remuneración de los docentes CTS de la UGEL Contumazá 2028-2019, el problema redactado fue: ¿La compensación por tiempo de servicios regulada en el artículo 63° de la Ley 29944 vulnera el principio de igualdad de los docentes de la UGEL Contumazá 2018 –2019?

Empleó un enfoque y tipo de investigación cuantitativo con diseño transaccional, transversal causal explicativo con una muestra de 20 individuos se utilizó la encuesta, el cuestionario, la entrevista, y el análisis documental. Como conclusiones se redactó que El artículo 63° de la Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944, (CTC) colisiona con aquellos maestros que cesan con 35 o 40 años y solo se les reconoce 30 años de ejercicio docente, vulnerando el principio de igualdad y el principio de derecho laboral, de igual manera dispositivos legales nacionales e internacionales. Se recomienda al legislador aceptar la propuesta para que esta, después de un concienzudo análisis de costo y beneficio sea aceptada por ser un instrumento legal que brindará beneficios económicos al magisterio nacional, en especial a los cesantes de este numeroso colectivo.

Palabras clave:

Colisión, vulneración, Principio de igualdad, Derechos humanos laborales, Compensación por tiempo de servicio.

ABSTRACT

Its objective was to analyze Article 63 of the Teaching Reform Law and the way it violates the principle of equality in the payment of CTS to teachers of the UGEL Contumazá 2028-2019, to improve the allocation of the Compensation for Time of Services, under the principle of equality, the problem written was Does the compensation for time of services regulated in article 63 of Law 29944 violates the principle of equality of the teachers of the UGEL Contumazá 2018 –2019?

It used a quantitative approach and type of research with a transectional, causal explanatory cross-sectional design with a sample of 20 individuals, the survey, questionnaire, interview, and documentary analysis were used. As conclusions, it was drawn up that Article 63 of the Teaching Reform Law, Law No. 29944, (CAS) collides with those teachers who cease at 35 or 40 years of age and are only recognized for 30 years of teaching practice, violating the principle of equality and the principle of labor law, in the same way national and international legal provisions. The legislator is recommended to accept the proposal so that it, after a conscientious cost and benefit analysis, be accepted as a legal instrument that will provide economic benefits to the national teaching profession, especially to the unemployed of this large group.

Keywords:

Collision, Infringement, equality principle, Labor human rights, Compensation for time of service

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad Problemática.....	9
1.1.1. A nivel internacional.....	9
1.1.2. A nivel nacional.....	11
1.3.2. A nivel local.....	13
1.2. Antecedentes.....	19
1.2.1. A nivel internacional.....	19
1.2.2. A nivel nacional.....	21
1.2.3. A nivel local.....	24
1.3. Abordaje teórico.....	26
1.3.1. Variable independiente.....	26
1.3.2. Variable dependiente.....	35
1.3.4. Legislación comparada.....	63
1.3.5. Definición de términos.....	66
1.4. Formulación del problema.....	68
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	68
1.6. Hipótesis.....	69
1.7. Objetivos.....	69
II. MATERIAL Y METODO.....	70
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	70
2.1.2. Diseño de la investigación.....	71
2.2. Población y muestra.....	71
2.2.1. Población.....	71
2.2.1. Muestra.....	72
2.3. Variables, operacionalización.....	73
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	74
2.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	74
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	75
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	77
2.6. Aspectos éticos.....	78
2.7. Criterios de rigor científico.....	79
III. RESULTADOS.....	80
3.1. Tablas y figuras.....	80
3.2. Discusión de resultados.....	87
3.3. Aporte práctico.....	92
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
REFERENCIAS.....	105
ANEXOS.....	108

I.- INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1.1 En el contexto internacional.

Garzón y Ramírez (citado por Noguera, 2016), Colombia país donde peligrosamente no se puede ejercer los derechos y libertades sindicales, porque lo cierto es que los sindicatos deben ser eliminados para generar confianza en los intereses privados. Por supuesto, hay inversión extranjera, que es en beneficio de las grandes empresas multinacionales y empresas estatales, que tienen derecho y creen que las acciones sindicales representan una amenaza para sus operaciones (pág. 11).

Esta realidad se repite en casi todas las regiones de América Latina, tal es el caso de Perú, los trabajadores ven menguados sus ingresos porque tienen que pagar el famoso cupo de protección, por otro lado, también se tiene soslayados a los derechos laborales, donde el trabajador no puede reclamar los derechos que le asisten por temor a ser despedidos; se suma a esto la falta de fiscalización y control de los organismos reguladores.

De acuerdo a la observación de Noguera (2016), el mercado laboral del país es muy amplio y diverso, con muchas organizaciones (incluyendo organismos públicos y privados) confluyendo, y cada una de estas empresas tiene gestión y administración de sus recursos humanos. Patrones, desarrollo de procesos con personas ya en contacto, y seleccionar aquellas que conformarán parte del grupo de trabajo. Sin embargo, en los dos procesos de selección y gestión de personal, la implementación del proceso tiene violaciones al derecho de los trabajadores o postulantes a cubrir vacantes en la organización. Incluso en el caso de transgresiones a los derechos básicos y derechos indulgentes internacionales, las violaciones planteadas en estos dos procesos pueden clasificarse. (Página 4).

Según Cáritas (2018), las personas que se dan cuenta que se han vulnerado sus derechos laborales no lo denunciarán porque les preocupa perder su empleo, por creer que son inútiles o porque no tienen derecho legal a trabajar. Todos estos factores están fuera del alcance de las violaciones a los derechos laborales, abarcando las posiciones de las personas, dejándolas en una situación de vulnerabilidad y en muchos casos ignorando sus derechos, resultando deslegitimados para defenderlos. (Página 32).

La falta de estabilidad laboral y la falta de protección legal pueden ser un factor decisivo, por lo que sienten los trabajadores vulnerables a violaciones. El temor de que tengan que condenar el despido arbitrario a lo largo de la historia demuestra que los trabajadores están luchando por sus derechos, pero por miedo o por es ignorancia éstos callan.

Otero (2020) señaló en su columna de opinión sobre Chile, que para obtener los beneficios del seguro se debe estar desempleado y haber realizado los aportes en los últimos meses. Todos los meses, entre empleadores y trabajadores, aportan el 3% de su trabajo asalariado, la mayor parte de la cual se destina a cuentas personales (cuentas personales), y una pequeña parte se destina a fondos mutuos con criterios de redistribución (fondos solidarios). Este último también se financia por el estado; cuando una persona se queda desempleada, recibirá los beneficios del seguro de desempleo.

Según Llares (2020), en su sección de opinión en el diario El Universo (2020), explica que la disminución de pensionistas en el Ecuador se debe principalmente por: Fallecimiento, pérdida de empleo y demora en trámites, así mismo manifiesta que el seguro social tiene una crisis institucional y una fuerte crisis financiera. No tiene un presupuesto estructurado sobre la población de jubilados, no tiene balances consolidados, en nuestro país el jubilado y/o pensionista vive una situación similar en cuanto al fallecimiento por el Covid 19, así como con la dificultad para realizar su trámite administrativo.

1.1.2. En el contexto nacional.

Según Diario la República (2015), la Comisión Interamericana de Derechos Humanos notificó a los medios informativos que se encuentran en Piura que el país peruano ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) presento demandas por violar las leyes laborales. Oponerse a los derechos de 85 trabajadores de Petroperú, Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Corporación Nacional Portuaria (ENAPU) y Ministerio de Educación (MINEDU).

Según el informe enviado a los medios de comunicación, la queja fue elevada por la “Comisión Interamericana de Derechos Humanos” (CIDH) a fines de agosto de este año. La comisión recomendó en primer lugar a las autoridades peruanas indemnizar los daños y restituir a 85 trabajadores de Petroperú, MEF, ENAPU y MINEDU; sin embargo, por falta de interés, interpusieron una denuncia que derivaría en multas para los millonarios peruanos. Según el portal del sitio web de la SUTEP (2020), “Exigimos el pago total de CTS a los docentes y asistentes educativos contratados”. El sindicato considera que, ante una emergencia, el MINEDU es inconsistente con sus principios declarados y está atrapado a nivel nacional. arriba, cada parte de la UGEL causó daño a los maestros contratados, o incluso más grave, por lo que esta incapacidad lo hizo pasar a la pandemia. La demora en el otorgamiento de beneficios perjudicará a los maestros contratados, dado que la “compensación por tiempo de servicio” es un fondo de emergencia para que los maestros puedan sobrevivir después de que dejen de trabajar y se les pague, el sindicato SUTEP siempre está a la vanguardia en la defensa de los maestros debido a la burocracia de ciertas entidades. Por ejemplo, UGEL está pagando a los maestros. de eficiencia en el trabajo y el bienestar, lo que resulta en insatisfacción laboral.

Según el diario La República (2020) en su portal web informa que: Maestros con 31 años de servicios recibirán más por CTS.

Alex Paredes Gonzales, decano del Colegio de Maestros del Perú, dijo que estaban de acuerdo con la decisión del TC, pero no estaban satisfechos. Según los

requerimientos del gremio, el gremio recomienda calcular el CTS en base al 100% del RIM, al igual que los empleados policiales o de EsSalud, ¿Paredes por qué cuestiona esta diferencia?

Al igual que el gremio sindical, el Colegio de Profesores del Perú, busca de diferentes maneras los beneficios para los docentes, tal es el caso de su lucha constante por el aumento de la Compensación por tiempo de Servicios del 14% que se eleve al 100% a los profesores cesantes del magisterio, lucha que aún no alcanzado la batalla final porque aún no se reivindica a los docentes.

Según el portal del sitio web Canal N (2020), “incrementar CTS para docentes no es factible”; el Ministro de la cartera de Educación Ricardo Cuenca indico que su equipo técnico ya realizó un estudio preliminar, respecto al proyecto de ley que permite el incremento del 14 % al 100 % de remuneraciones de la Compensación de Tiempo de Servicio (CTS) para los maestros, como ocurre en el sector privado, fundamenta su postura en el incremento del presupuesto que sería aumentado según sus propias palabras en cinco veces.

Según el portal del sitio web Exitosa (2020), Colegio de Profesores del Perú “asegura que el proyecto de ley para aumentar CTS permite una vida de jubilación digna”, y el representante de este organismo asegura que el aumento de CTS permite una vida de jubilación digna; en el Diálogo con Exitosa, el Representante Nacional del Colegio de profesores del Perú, Heli Ocaña, mencionó que el actual Ministro de Educación se ha negado a darle visto bueno al proyecto de ley, permitiendo aumentar el CTS de los docentes al 100%, y dijo que no requiere más recursos que los recursos del Ministerio. Ocaña señaló que el proyecto de ley aprobado por la Comisión de Educación del Congreso modificó el artículo 63 de la Ley 29944 de la Carrera Pública Magisterial y permitiría el reconocimiento del derecho de los docentes a un pago justo por la educación solicitada hace unos años. Finalmente, anunció en Exitosa que el 24 de noviembre se movilizarán junto a diferentes gremios del sector educativo para solicitar un aumento en el presupuesto de su departamento, porque los docentes deben jubilarse con dignidad porque la educación es el eje clave en el país.

1.1.3 -En el contexto Local.

De acuerdo a la página web en Facebook del SUTEP – Cajamarca (2020), ¡Basta de Discriminación y maltrato al magisterio peruano!.- SUTEP con sede en Cajamarca fue enfático en su pronunciamiento del día 5 de febrero de 2020, siendo la propuesta del gremio el pago del 100% de una RIM por la cantidad de años trabajados, de esta manera el sindicato busca resarcir un compensación postergada para sus docentes de toda la región Cajamarca, la noticia fue recibida con buenos ánimos por todos los docentes de la Región; pero, a pesar de todo el trabajo que viene realizando este gremio sindical, su esfuerzo se ve trunco por falta de apoyo de los legisladores y de los poderes del estado.

Según el sitio web del diario "Gestión" de Cajamarca (2018): "Más de 120 empleados del sector salud y sector educación laboran en el sector informal", Sunafil detectó a 125 empleados que se desenvuelven dentro del sector educación y sector salud laboran en forma informal. Los contratos de trabajo, así como otros contratos que adopten el modelo de ubicación del servicio según el "Gestión", los empleados del sector salud y la educación no tendrán relación laboral-gerencial con la empresa para la que trabajan y por lo tanto no gozarán de ningún beneficio laboral o pagar el mismo trato.

De acuerdo al portal web de Panorama cajamarquino (2020) “Préstamos internos desestabilizaron economía de la UPAGU”

La Universidad Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU), no brindo información precisa y verás a los padres y madres de familia, y estudiantes, al no haberle entregado su licenciamiento por parte de la SUNEDU, no fue por cuestiones académicas sino por el desvió de fondos a favor de los principales accionistas perjudicando a los padres y madres de familia, y estudiantes.

Panorama cajamarquino un diario serio de información, advirtió a la comunidad que UPAGU no sería licenciada por una serie de problemas internos y externos, entre ellos la falta de pagos a sus docentes, trabajadores y empleados, así como falta de pagos de beneficios sociales, pues no habría depositado Compensación por Tiempo de Servicios, entre otros.

Según el portal web de la Gaceta Constitucional y Procesal Constitucional (2020), “La Municipalidad de Cajamarca no justificó los criterios para la asignación de montos que perciben obreros por Costos de Vida”, por lo que fue demandada ante el Tribunal Constitucional sobre una medida de amparo, mediante la cual el demandante pretendía homologar su remuneración, también denunció haber violado sus derechos laborales que implican los principios de igualdad y afectan enormemente dirigido hacia la discriminación, demostrando así que los reclamos establecidos mediante la Constitución Política del Perú y demás legislación vigente en materia de igualdad son correctos.

Según el portal de Radio Habla Cajamarca La Beta (2021), “Los trabajadores agrícolas de Pucalá bloquearon la carretera Chiclayo-Chota”. Durante una lucha, los trabajadores de la azucarera de Pucalá exigieron el pago de las deudas que generaron con la empresa y también exigieron el pago de la Compensación por el tiempo de servicio prestado a dicha empresa.

En UGEL-CONTUMAZÁ, se observó en el ámbito de este trabajo de investigación, que los docentes ven perjudicados sus ingresos al culminar su vínculo laboral en la retribución de su Compensación por el Tiempo de Servicios (CTS), debido a que solo se les reconoce el 14% de su RIM por cada año trabajado, lo que causa malestar, desazón y disgusto, perjudicando la economía familiar, tanto el 2018 al igual que en el 2019 existe descontento por parte de los docentes que alcanzan su jubilación a los sesentaicinco años de servicios oficiales, en cuanto al exiguo porcentaje del (14%) de su RIM, este porcentaje es considerado muy reducido y por ende los maestros se jubilan en una situación de precariedad.

Se puede apreciar en las tablas siguientes el exiguo pago que perciben los docentes de la UGEL Contumazá por Compensación por Tiempo de Servicios, de los años 2017 al 2020.

Evidencia pago de CTS en la UGEL Contumazá.

Cuadro 1.1.3.1-1



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD EJECUTORA N° 311 EDUCACION UGEL CONTUMAZA



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

"Año del Centenario del Nacimiento de los poetas Contumacinos Mario Florian y Marco Antonio Corcuera"

**RELACION DE BENEFICIARIOS POR CTS
AÑO 2017**

UNIDAD EJECUTORA: UGEL CONTUMAZÁ

N° ORD.	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	N° RESOL.	IMPORTE
01	27140952	ALVA RONCAL GABRIEL SALOMON	R.D.U N° 1123-2016/ED-CTZA	4368.00
02	27169328	LEON ROMERO DE GALVAN DORIS GLORIA	R.D.U N° 0631-2017/ED-CTZA	8973.72
03	27164217	REINOSO MORALES RODOLFO HECTOR	R.D.U N° 0693-2017/ED-CTZA	8974.72
04	17921031	MEDINA LESCANO DEISSY MARGOT	R.D.U N° 0769-2017/ED-CTZA	7478.10
05	26675995	MUÑOZ SAENZ ELMER	R.D.U N° 0770-2017/ED-CTZA	353.08
06	17931849	ENCOMENDERO RUBIO ROSA ZARINA	R.D.U N° 1044-2017/ED-CTZA	8225.91
07	28060687	CASTREJON QUISPE CELESTINO	R.D.U N° 1112-2017/ED-CTZA	4872.00
08	27165059	URIOL BURGOS FERNANDO SERAFIN	R.D.U N° 1180-2017/ED-CTZA	5040.00
09	27165299	HERNANDEZ DE ALVA CARMEN LAURINDA	R.D.U N° 1258-2017/ED-CTZA	4872.00
SUBTOTAL				53,157.53

Fuente: UGEL Contumazá.

Cuadro 1.1.3.1-2



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD EJECUTORA N° 311 EDUCACION UGEL CONTUMAZA



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

RELACION DE BENEFICIARIOS POR CTS AÑO 2018

UNIDAD EJECUTORA: UGEL CONTUMAZÁ

SIAF 765

N° ORD.	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	N° RESOL.	IMPORTE
01	27158009	ESCOBEDO VARGAS ERNESTINA DEL CARMEN	R.D.U N° 0430-2018/ED-CTZA	9240.46
02	27167166	DEZA TERRONES CARMEN LIDUVINA	R.D.U N° 0431-2018/ED-CTZA	10080.5
03	27164292	COLLAO DURAND OSCAR WALTER	R.D.U N° 0467-2018/ED-CTZA	10920.55
04	27166837	DAVALOS RODRIGUEZ CATALINO ISAIAS	R.D.U N° 0468-2018/ED-CTZA	2198.10
05	27153762	CARRERA BRIONES JUAN JOSE	R.D.U N° 0479-2018/ED-CTZA	2218.50
06	07654999	RODRIGUEZ SEGURA TELMO EDELBERTO	R.D.U N° 0518-2018/ED-CTZA	8400.42
07	27143025	ANGULO RODRIGUEZ JULIO OSWALDO	R.D.U N° 0533-2018/ED-CTZA	9240.46
08	26690790	MERINO MUÑOZ MANUELA DEL ROSARIO	R.D.U N° 0582-2018/ED-CTZA	5586.00
09	27140629	LEON TRUJILLO SOLEDAD CONCEPCION	R.D.U N° 0623-2018/ED-CTZA	9240.46
10	19237372	SUAREZ RODAS SEGUNDO VICTORIANO	R.D.U N° 0780-2018/ED-CTZA	1744.89
11	27167721	NINATANTA ALVA EDGARDO	R.D.U N° 0781-2018/ED-CTZA	1744.89
12	19234768	CUBAS CABANILLAS GEORGINA	R.D.U N° 0838-2018/ED-CTZA	8973.72
13	27167686	MUJICA DIAZ ELVIA MABEL	R.D.U N° 0845-2018/ED-CTZA	10080.50
14	27167615	INFANTE RIOS GLORIA ALICIA	R.D.U N° 0846-2018/ED-CTZA	9240.46
15	27166351	MORI QUILCAT CARLOS ALBERTO	R.D.U N° 0862-2018/ED-CTZA	10080.5
16	27140711	AZAÑEDO ALCANTARA ELGER ALONSO	R.D.U N° 994-2018/ED-CTZA	9240.46
17	27142003	DIAZ TORRES RIGUBERTO GONZALO	R.D.U N° 1127-2018/ED-CTZA	4240.21
SUBTOTAL				122,471.08

Fuente: UGEL Contumazá.

Cuadro 1.1.3.1-3.



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD EJECUTORA N° 311 EDUCACION UGEL CONTUMAZA



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

RELACION DE BENEFICIARIOS POR CTS

AÑO 2019

UNIDAD EJECUTORA: UGEL CONTUMAZÁ

SIAF

N° ORD.	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	N° RESOL.	IMPORTE
1	27155404	SEVILLANO CASTILLO YULY BENITA	RDU N° 0554-2019/ED.CTZA	10585.51
2	27140644	ORIBE VILLACORTA MARIO ANTONIO	RDU N° 0555-2019/ED.CTZA	13231.89
3	27167668	YEPEZ DE RIVAS TOMASA AMELIA	RDU N° 0555-2019/ED.CTZA	10585.51
4	27143512	LESCANO NUREÑA CARMEN YOLANDA	RDU N° 0558-2019/ED.CTZA	5027.40
5	26613778	VALERA SALAZAR SEGUNDO JUAN	RDU N° 0559-2019/ED.CTZA	8086.16
6	27145153	URIOL DE SHEEN VIOLETA EUTIMIA	RDU N° 0567-2019/ED.CTZA	14114.02
7	10055380	CHACHAPOYAS AGUILAR FLOR DE MARIA	RDU N° 0634-2019/ED.CTZA	10585.51
8	27141306	NARRO TISNADO RUPERTO BALDEMAR	RDU N° 0635-2019/ED.CTZA	8821.26
9	17829308	LEON MOSTACERO MARIA LUCILA	RDU N° 0730-2019/ED.CTZA	9300.00
10	27140815	SANCHEZ MORALES ANA ISIDORA	RDU N° 0731-2019/ED.CTZA	9300.00
11	27143755	ALVA PRETEL EDINSON MANUEL	RDU N° 0778-2019/ED.CTZA	9703.39
12	26616335	VELASQUEZ BENITES ENCARNACIÓN	RDU N° 0838-2019/ED.CTZA	12937.85
13	18056058	DIAZ RODRIGUEZ BLANCA LUZ	RDU N° 0889-2019/ED.CTZA	11477.63
14	27144410	PRETEL CASTILLO ARTIDORO MAXIMINO	RDU N° 0974-2019/ED.CTZA	4770.24
15	27162867	YEPEZ SILVA CUPER BENJAMIN	RDU N° 1015-2019/ED.CTZA	9703.39
16	27140626	PLASENCIA HUAMAN MARCOS HIROITO	RDU N° 1156-2019/ED.CTZA	10585.51
17	27155293	VARGAS ALVA LUZ ELENA	RDU N° 1218-2019/ED.CTZA	10585.51
18	27164132	PRETEL ENCOMENDERO ROSA DOMINGA	RDU N° 1447-2019/ED.CTZA	5586.00
19	27140348	BAZAN CASTILLO CARLOS OSWALDO	RDU N° 1514-2019/ED.CTZA	11089.00
SUBTOTAL				186,075.78

Fuente: UGEL Contumazá.

Cuadro 1.1.3.1-4.



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD EJECUTORA N° 311 EDUCACION UGEL CONTUMAZA



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

RELACION DE BENEFICIARIOS POR CTS

AÑO 2020

UNIDAD EJECUTORA: UGEL CONTUMAZÁ

SIAF

N° ORD.	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	N° RESOL.	IMPORTE
1	27141999	ALVA ALVA JULIA CONSUELO	RDU N° 0120-2020/ED.CTZA	10164.92
2	16797187	TUÑOQUE TENAZOA SANDRA JANET	RDU N° 0385-2020/ED.CTZA	2371.82
3	27144133	TISNADO LEON VICTOR ROBERT	RDU N° 0394-2020/ED.CTZA	3696.34
4	27155000	CASTILLO RODRIGUEZ CARLOS HUMBERTO	RDU N° 0559-2020/ED.CTZA	11592.5
5	18037505	VEGA VERGARA MARIA ANGELICA	RDU N° 0597-2020/ED.CTZA	9660.42
6	27152510	PRETEL DE PRETEL GLORIA	RDU N° 0619-2020/ED.CTZA	12013.09
7	26603396	FERNANDEZ MERCADO DOLORES BALBINA	RDU N° 0619-2020/ED.CTZA	11592.5
8	26606714	DAVALOS FLORIAN OLGA NORA	RDU N° 0620-2020/ED.CTZA	11592.5
9	27165731	CABANILLAS DE ANGULO DORIS ARMINDA	RDU N° 0621-2020/ED.CTZA	10626.46
10	27167319	DEZA CHICOMA ROSA ARMANDINA	RDU N° 0622-2020/ED.CTZA	15456.67
11	27141336	TISNADO ESPINO MARIA MAGDALENA	RDU N° 0623-2020/ED.CTZA	11592.50
12	27140352	FLORIAN CASTILLO NILDA SOLEDAD	RDU N° 0624-2020/ED.CTZA	10626.46
13	26618823	ZAVAleta DIAZ GERMAN	RDU N° 0634-2020/ED.CTZA	6118.27
14	27153882	MALCA SILVA MARCO ANTONIO	RDU N° 0676-2020/ED.CTZA	12558.55
15	19229981	RODRIGUEZ PORTALES DE MORI ANTONIA GENARA	RDU N° 0677-2020/ED.CTZA	9660.42
16	18832122	HUARIPATA VERGAS PEDRO	RDU N° 0714-2020/ED.CTZA	6118.27
17	27145039	AGUILAR PRETEL ROSA VIOLETA	RDU N° 0729-2020/ED.CTZA	9966.24
SUBTOTAL				155,243.01

Fuente: UGEL Contumazá.

1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.

1.2.1. En el contexto internacional

Nieto (2016) concluyó en su artículo de opinión "Principios fundamentales mínimos para los empleados colombianos: las aclaraciones legales más relevantes de la Corte Constitucional" que tuvo que pronunciarse sobre diferentes aspectos muchas veces con el fin de buscar la protección de los principios fundamentales, específicamente principios de igualdad y retribución importante.

A través de este Trabajo se aportó material fundamental y relevante con respecto al principio de igualdad el mismo que por su importancia tuvo especial consideración y tratamiento en el país colombiano, donde los trabajadores gozan de la igualdad, el respeto y consideración; la protección que brinda el ordenamiento jurídico es óptimo y satisface las expectativas de los trabajadores; el principio de igualdad, así como la homogeneidad en la remuneración vital, fue un aporte a la legislación colombiana, que repercutió en los estándares y mejoro la forma de vida de los pobladores.

Hidalgo y Miranda (2019), en su trabajo de investigación "La Violación de los Trabajadores Migrantes Indocumentados y sus Derechos Laborales en la Ciudad de Riobamba durante 2018-2019", con el propósito de obtener el título de Abogado de la Universidad Nacional Chimborazo. Nuestro trabajo es relevante porque describe las transgresiones a los derechos laborales y su comportamiento de los grupos competentes. Medios: (página 48).

1. En vista de la violación por parte de los empleadores de los derechos laborales de los empleados migrantes, el sistema legal de Ecuador es efectivo.

Una medida pertinente por parte de las autoridades jurisdiccionales del vecino país del norte, puesto que el sistema jurídico, los operadores de justicia actúan con celeridad de manera imparcial al aplicar las leyes de su país, esto implica que

ordenamiento jurídico funciona de manera sustancial desde las propuestas legislativas.

Estrada (2018) en su artículo "El principio de igualdad ante la ley, en el derecho internacional español".

Nos da a entender que la protección del control fundamental y por lo tanto la equidad de todas los niveles de personas ante la ley es una preocupación común de las personas, la humanidad entiende que debe protegerse con su esencia esencial, que está formada a imagen del Dios Supremo, con dignidad y Respeto Señale los principios básicos de reevaluación de personas. (Página 339).

Esta investigación aporta a nuestro trabajo de investigación conceptos puntuales:

A nivel regional, los sistemas de derechos humanos de las Américas, Europa y África han realizado importantes aportes a la igualdad ante la ley. Este es el aporte más significativo y positivo mediante opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Carrasco y Suárez (2017) con su tesis titulada: "Satisfacción laboral del personal del departamento de operaciones y del departamento de gestión financiera con la remuneración laboral brindada por Atlas Cranes", con el fin de optar título en psicología clínica de la Universidad Central del Ecuador, La importante trascendencia de este trabajo mediante su objetivo de interpretar la satisfacción en los beneficios laborales, y la conclusión es que desde la constitución de la organización, la mayor satisfacción corresponde a la formación, preparación y certificación. muy anticipado. (Página 56).

Esta investigación ha contribuido a nuestro trabajo en el análisis de la satisfacción del bienestar laboral. Aquí se puede ver la formación, la certificación (es decir, el sistema de excelencia es la base de la satisfacción del bienestar laboral), el sistema de excelencia es la "Reforma de la Ley Magisterial".

En su labor investigadora para optar el grado de maestro, Caicedo (2020) “violación al principio de igualdad al determinar la pensión de invalidez de los miembros de la fuerza pública” en la facultad de derecho en la Universidad Bolívar Napon. Insistió: Realizar comparación, del sistema de servicio no es una excepción, aunque existen algunas similitudes, también existen contradicciones entre los vacíos e irregularidades que deben ser reguladas con las distintas normas. La Corte Constitucional adoptó un sistema de sentencia constitucional, Ante la evidente violación del principio de igualdad, se debe promulgar la sentencia constitucional para apoyar a los funcionarios públicos. (Página 32). Es importante para mi trabajo de investigación porque nos señala a las discrepancias teóricas como fuente de conflictos e interpretación en los órganos jurisdiccionales, por lo que es necesario recurrir al Tribunal Supremo Constitucional.

1.2.2. En el contexto nacional.

El título del trabajo de Puescas y Siaden (2017) "La Infracción de los Beneficios Salariales y Previsionales en la Ley de Reforma Docente-Ley N ° 29944". Trabajo de investigación para optar el título de abogado en la facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo. Conclusión: "La Ley de Reforma Docente (Ley N ° 29944) viola los sueldos y beneficios de pensión, y se ve afectado por diferencias normativas y teóricas. Existe una relación causal entre estos y puede explicarse por los siguientes hechos: En el Perú no hay relación coherente entre la constitución política y la ley de reforma de los tribunales locales; para entender y promover la aplicación de métodos teóricos como una prioridad, por lo que es necesario aplicar el Tratado Internacional.

Creo que esta investigación es relevante porque ilustra el conflicto de normas, especialmente la Ley de Reforma de la Seguridad Pública N° 29944 y lo que se encuentra en la Constitución Política del Perú, la primera viola el principio de igualdad contenido en la Constitución.

Lescano (2016) eligió el trabajo de investigación que le permite obtener el título de abogado en la facultad de Derecho de la Universidad de Sipán titulado

"Compensación por horas de servicio de los trabajadores azucareros del sector Lambayeque"; la conclusión es que hay violaciones y diferencias teóricas; perturban los tribunales y decisión del personal de justicia.

Esto es importante para nuestro trabajo porque concluye que, debido a la falta de explicación de las normas, existen irregularidades y diferencias teóricas en el cálculo de la distribución del beneficio social otorgado con la compensación por tiempo de servicio. Muy importante. En este trabajo, debido a que planteamos cómo abordar los temas de aplicación judicial en nuestro país, por falta de capacitación, los operadores judiciales no pueden actualizar, por lo que no se puede lograr la igualdad. Este es el principio básico de nuestro ordenamiento jurídico. Por eso, esta investigación nos brinda con claridad, por lo que hicimos propuestas legislativas en nuestro trabajo.

Espinal (2018) propuso un trabajo titulado "La estabilidad, historia y problema del derecho al trabajo en nuestro ejercicio del derecho". Para obtener el título profesional de abogado en la Universidad "Daniel Alcides Carrión" de la Facultad de Derecho, se concluyó que el neoliberalismo económico peruano tiene derechos laborales inestables.

Apreciaremos en las conclusiones de Espinal, que el neoliberalismo, es decir el libre mercado de las economías mundiales de ingreso en el Perú, han afectado los derechos laborales, es decir nuestros gobernantes y padres de la patria, solo se preocuparon por la dación de normatividad para beneficiar a las empresas económicas, mas no la defensa del trabajador, del empleado o del obrero, es de verse, que este neoliberalismo colisiona con los derechos laborales en nuestro país, situación q que ha generado conflictos en el ámbito laboral, donde muchas veces se soslayan los derechos labores y por ende los beneficios social de los trabajadores en nuestra patria, este panorama que nos ilustra Espinal nos sirvió para proponer una iniciativa legislativa donde con el aumento del pago de CTS a los docentes de la UGEL Contumazá y por ende a todos los docentes se universalice este pago y no se vulnere el principio de igualdad.

Rivas (2017), en su trabajo titulado "La compensación por tiempo de servicio y su incidencia económica en los docentes de las instituciones superiores tecnológicas en los años 2008 a 2009", para obtener una maestría en contabilidad de la Universidad Nacional de San Antonio, Prelado del Cusco, y Llegué a las próximas conclusiones: Conforme con la jurisprudencia producida por el maestro de IST conforme el archivo N ° 1868-95-ID, si tiene derecho a "Indemnización por tiempo de servicio", debería consumir con la normativa de Cuzco. La ley establece: "El mínimo de 4 horas cotidianas que pide el artículo 4 del Decreto 650^o para recibir indemnización por horas de servicio equivale a los días lectivos semanales de los docentes de escuelas privadas.

En la investigación, este trabajo ofrece un panorama amplio del derecho de los docentes superiores a obtener compensación por tiempo de servicio en casos específicos de institutos y universidades, y se refiere a la jurisprudencia del Documento 1868-95-ID (S). Lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo No. 650, se han aclarado con precisión; por otro lado, para los docentes de un centro específico, el tiempo de docencia semanal es equivalente a la conclusión anterior, lo que enriquece nuestro concepto de retribución.

Miñano (2016) señaló en su trabajo: "La Ley de Reforma Magisterial 29944 viola los derechos laborales de los docentes de las Instituciones Educativas de San Juan del Distrito de Trujillo en 2016", para optar el grado de Doctor en Administración Pública y Gobernabilidad en la Universidad Cesar Vallejo. La conclusión de la gobernanza es que la Ley N ° 29944 viola las normas supranacionales y la Constitución Política del Perú, relacionadas con los intereses sociales de la OIT, vulnerando así la formación del profesor en la institución educativa "San Juan" de Trujillo.

El trabajo de Miñano es muy importante para nuestro trabajo de investigación porque brinda un importante análisis de los conflictos con las normas de nivel superior. También demuestra que viola los derechos conferidos a través de la Constitución Política del Perú y los preceptos supranacionales, así como más normas de alto nivel afectan **los derechos laborales** de los docentes.

1.2.3. En el contexto Local.

Álvarez y Cabrera (2020) optaron el título de abogado en la Universidad Privada “Antonio Guillermo Urrelo” de Cajamarca, en su trabajo titulado "Violación del principio de igualdad en la terminación de la relación laboral por despido de personal de confianza o gerencial del sector privado". Concluye que: el análisis de la ley ante el principio de igualdad en el trabajo muestra que todos somos equivalentes ante la ley, sin diferencia ni exclusión alguna. Por tanto, derechos y principios constitucionales deben ser protegidos por nuestra Constitución, y ante amenazas que vulneren derechos y principios constitucionales, su interpretación debe ser adecuada (pág. 62).

La presente investigación aportó significativamente en nuestro trabajo, porque nos manifiesta que todos son iguales ante la ley, que no debe existir forma alguna de discriminación y que los Tribunales Constitucionales, como interpretes supremos de nuestra Carta Magna deben actuar con respeto irrestricto a lo que faculta la Constitución Política del Perú en salvaguarda del orden constitucional.

Palomino (2019) tomó el examen de calificación vocacional en su informe en el documento de justicia laboral N ° 00035-2016-0-0606-JM-LA-01, y le fue conferido el título de abogado de la Universidad Nacional de Cajamarca: Prestación de servicios en entidades estatales, los trabajadores municipales también son trabajadores indiscutidos del sistema laboral privado; rigiendo desde junio de 2001 la Ley N ° 27469 y autorizada por el actual gobierno municipal, su relación laboral está sujeta al Decreto Legislativo N ° 728 Por lo tanto, las normas para la audiencia de las sentencias se contrario a los principios y regulaciones. Derechos de los trabajadores (página 30).

La contribución de la autora a nuestro trabajo de investigación es muy importante porque demuestra una vez más que las reglas de la jerarquía inferior entran en conflicto con la Carta Magna y van más allá de principios básicos como el principio de igualdad y transgrediendo los derechos de los empleados.

Núñez (2019) logró el título de abogado en la facultad de derecho de la Universidad Nacional de Cajamarca con su tesis titulada "Empleadores de Farmacia de Cajamarca Violaron Derechos Laborales en la ciudad de Cajamarca" y llegó a la siguiente conclusión: Un empleado que labora en una farmacia al 50% en la ciudad de Cajamarca, si conocen los derechos laborales que les pueden ayudar, pero con indiferencia piden a los que están obligados a cumplir con la autorización legal para pagar el pago anterior, mientras que el resto son indiferentes al 50% de los trabajadores No conocen sus propios intereses (página 41).

Lo sustantivo del trabajo de Núñez es que hay mucho desconocimiento en cuanto a beneficios laborales obtenidos por ley, y asisten a los trabajadores, esto determina muchas veces el empleador valiéndose de la coyuntura no cumpla con sus obligaciones legales, asimismo en otros casos hay diferencia y una falta de voluntad marcada por no solicitar el beneficio que corresponde, quizá por miedo a un despido o por seguir en la confianza del empleador.

Eugenio (2019) con su tesis: "Determinando el nivel de satisfacción laboral del personal de salud en los hospitales nivel I-II en el distrito de Bambamarca de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca" optando el título en Psicología en la Universidad Privada "Antonio Guillermo Urrelo" de Cajamarca. La conclusión obtenida en este trabajo de investigación es que el 83% de los trabajadores sanitarios se encuentran en un nivel normal de satisfacción laboral (pág. 41).

Esta situación muestra cumplimiento en todos los niveles relacionados con el personal que labora en el departamento de salud, incluida la compensación por horas de servicio, lo que no sucedió entre los docentes de UGEL Contumazá, quienes mostraron alta insatisfacción e insatisfacción con el trabajo. Nos ayuda porque nos muestra cómo satisfechos están los trabajadores de la salud, lo cual es bueno.

La tesis de Cacho (2015) titulada "El impacto de ingresar a la Carrera Magisterial Pública del nivel II al nivel V, para docentes nivel Inicial del departamento de gestión educativa local-UGEL de Cajamarca", para optar el grado de maestría en

ciencias. Mi conclusión es: el ingreso de los docentes a la carrera docente pública mejora el desarrollo de su práctica profesional, elevando sus puestos que antes de ingresar, lo que significa un mejor desempeño laboral y recompensas económicas (p. 193).

El presente trabajo de investigación es relevante para nuestra tesis, en cuanto señala que en cierta forma al tener el docente un trabajo más seguro y estable, repercute en su rendimiento académico profesional y su satisfacción laboral, así como incrementa ligeramente el ingreso económico.

1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1. Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

Esta Ley de Reforma Magisterial, es un documento normativo diseñado para regular la relación entre el Estado con los profesores que brindan servicios en las instituciones educativas públicas de educación básica regular y los planes de producción de tecnología básica, así como en la gestión educativa descentralizada;

Definir responsabilidades y derechos, evaluación, acción disciplinaria, medidas de compensación e incentivo e incentivos para el personal incluido.

1.3.1.1. Artículo N° 63° de la Ley N° 29944.

De acuerdo con el Decreto Supremo (Reglamento) No. 004-2013-ED, se realizará la compensación por horas de servicio y se indicará lo siguiente:

"La compensación por tiempo de servicio que reciben los profesores se otorga al momento de su terminación. La tasa de compensación es del 14% (14%) del RIM, y se pueden utilizar las puntuaciones de cada año o que no excedan los seis (6) meses de servicio oficial. como máximo Treinta años ". Ley N ° 29944.

1.3.1.2. Objetivos de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944.

La Carrera Pública Magisterial, sus objetivos son los siguientes:

- a. Contribuye a asegurar la calidad en las instituciones educativas públicas, adaptabilidad de los profesores y autoridades educativas, su buen desempeño cumpliendo con el derecho que tiene los estudiantes a recibir una educación de calidad.
- b. Promover la mejora continua de la calidad profesional y la adaptabilidad de los profesores para lograr los resultados del aprendizaje y el desarrollo general de los estudiantes.
- c. Evaluar el desempeño laboral de los profesores.
- d. Crear oportunidades para promocionarse a todas las escalas del magisterio público con igualdad de oportunidades.
- e. Mejorar las condiciones laborales para promover el buen desempeño de los profesores en las instituciones y programas educativos.
- f. Determinar los criterios y el proceso de evaluación para asegurar la participación y la existencia a largo plazo de profesores de alta calidad.
- g. Fortalecer la formación permanente que prescribe la Ley General de Educación No. 28044.

1.3.1.3. Finalidad de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944.

Finalidad de la presente Ley es el mejoramiento y la calidad en el aprendizaje - enseñanza en la educación, así como la inclusión de los estudiantes, dentro de un enfoque por competencias.

1.3.1.4. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Definición.

La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es una especie de asistencia social que se otorga a los trabajadores, diseñada para constituir un ahorro obligatorio, que le permite enfrentar la terminación de la relación laboral y / o futuras emergencias que puedan ocurrir luego de satisfacer sus necesidades y regresar al mercado laboral en ese momento.

1.3.1.5. Antecedentes históricos en el Perú

Según Vásquez, (s / f). La compensación por horas de servicio está en nuestra legislación laboral y está relacionada con la Ley N ° 4916, la promulgación de la ley (la relación contractual entre los empleados privados y sus clientes) esté sujeta al Artículo 3, Artículo 2 del Contrato de Trabajo. Las restricciones del dispositivo contenidas en el título. En el segundo volumen del Código de Comercio, el artículo 296 estipula que, en ausencia de un plazo específico para el compromiso, cualquiera de las partes puede rescindir el compromiso notificando a la otra parte con un mes de antelación sin ningún otro derecho. Respecto a la rescisión del acuerdo, el salario correspondiente a la asignación anterior.

En cuanto a los trabajadores, no existe una norma legal que les otorgue el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicio, situación que aún se da en la relación de la Ley N ° 4916, porque solo se incluye en el ámbito de los empleados comerciales b) Derogación El artículo 296 de la Ley Comercial Ley N° 4916 de código de Comercio estableció los beneficios de la compensación por tiempo de servicio en nuestras regulaciones laborales, y estipula que la razón para la terminación del compromiso o ubicación del servicio es porque el cliente o empleador así lo determina. Notificar al empleado si es despedido, tendrá derecho a una compensación de acuerdo con los siguientes niveles:

Hasta 2 años:	1 sueldo
De 2 a 5 años:	2 sueldos
De 5 a 10 años:	4 sueldos
De 10 a 20 años:	8 sueldos
De 20 a 25 años:	10 sueldos
De 25 a 30 años:	12 sueldos

La Ley No. 6871 fue promulgada el 2 de mayo de 1930, la cual modificó el artículo 1 de la Ley No. 4916. El artículo 1 establece que, en caso de despido, el empleador debe pagar a sus empleados de acuerdo con las disposiciones de la Ley No. 4916 y La Ley N ° 5119, se calculará con base en la mitad del salario de servicio anual o en una proporción no menor a tres meses en un año, agregando que se basará en los bienes de que disfruta el empleado a la fecha de cese del servicio. (Página 52).

Emitiéndose el 19 de mayo de 1931 una resolución ministerial incluyendo a los trabajadores en los beneficios legales de compensación por horas de servicio, así como la resolución de reclamos colectivos contra trabajadores petroleros, con la condición de que la empresa pagara 6 indemnizaciones. ó 7 salarios (si salen del trabajo, para los trabajadores que son despedidos, el domingo de cada jornada laboral).

Promulgándose el 20 de agosto de 1936, la Ley N° 8439, la misma que extendiendo las Leyes 4916 y 6871, estableciendo que las organizaciones comerciales, agrícolas, mineras, instituciones de crédito, de seguro y cada una de esas cuyo capital fuera más grande de quinientos mil Soles abonarían compensación por tiempo de servicios a sus empleados, la misma que podría ser

computada a razón de un salario por año de servicios, además de los sueldos fijados por las leyes para los casos de retiro o despido. Vásquez, (s/f).

En el artículo N° 30 de la Ley N° 8439, concluyó que, las organizaciones mencionadas en el párrafo anterior, los obreros tendrían derecho a una compensación de quince días de sueldo por un año de servicio, en caso de despido del trabajo, agregando, en su Artículo 2° que, en la situación de muerte del empleado u obrero, la compensación correspondería a sus herederos y, en defecto de éstos, a el individuo o personas que económicamente, están sujetas a aquéllos. Vásquez, (s/f).

A través de la Ley N° 8439, dejó constancia en el Artículo 1° o de la Ley N° 6871, haciendo referencia a la evaluación de las fracciones de año teniendo en cuenta que sean mayores a tres meses.

El 27 de diciembre de 1945, se promulgó la Ley N° 10239, la cual, modificaba las Leyes N°. 6871 y 8439, acondiciono que las retribuciones que se deben hacer a los empleados de negocio en los casos de retiro o despido, se contabilizaran a razón de un salario por todos los años de servicios, dejando subsistente la segunda parte del artículo 1° de la Ley N° 6871, teniendo en cuenta las fracciones de todos los años como mínimo 3 meses.

De acuerdo con la Ley N ° 14069 de 1962, el Congreso autoriza al Poder Ejecutivo a dictar leyes sobre los fondos de pensiones de la seguridad social de los empleados de acuerdo con el Decreto Supremo del 11 de julio de 1962 (en su VII Reglamento General). La premisa está predeterminada de acuerdo con la Ley N ° 4916. Luego de la ampliación, el sistema de compensación complementario y relacionado seguirá aplicándose a los empleados privados que presten servicios en la fecha de promulgación de la ley especial sin ninguna modificación, y el sistema de compensación aplicable a los empleados es en Aquellos que comiencen a prestar servicios después de la fecha de promulgación de la misma ley se les cobrará un salario anual por servicio en las siguientes condiciones:

a. Cuando un empleado recibe menos del salario mínimo asegurable en la fecha de terminación del contrato de trabajo, la compensación se calculará con base en el salario mínimo asegurable.

b. Cuando el salario del empleado sea menor que el salario asegurable a la fecha de terminación del contrato de trabajo, la compensación se calculará en base al salario máximo asegurable mencionado anteriormente, pero el monto de la bonificación estipulado por ley 13023 no se incluye en este límite.

a. Cuando un empleado recibe menos del salario mínimo asegurable en la fecha de terminación del contrato de trabajo, la compensación se calculará con base en el salario mínimo asegurable.

b. Cuando el salario del empleado sea menor que el salario asegurable a la fecha de terminación del contrato de trabajo, la compensación se calculará en base al salario máximo asegurable mencionado anteriormente, pero el monto de la bonificación estipulado por ley N° 13023 no se incluye en este límite.

Desde el 11 de julio de 1962, cuando entró en vigencia el Decreto Supremo, el salario máximo asegurable es de S /. 7 000,00 por mes.

La Disposición Provisional XIX del Decreto No. 1990 establece que se seguirá calculando la compensación por tiempo de servicio para los trabajadores ocupados que ingresen a la industria de servicios después del 11 de julio de 1962, hasta un máximo de S /. 12.000,00, siempre que exista una disposición legislativa clara al respecto, el monto no incluirá el artículo 30 a que se refiere la Ley 11725 (Vásquez, s / f. P.54)

El artículo 19 del Decreto No. 1990, disponiendo que se seguirá calculando la compensación por horas de servicio de los trabajadores ocupados que ingresen a la industria de servicios después del 11 de julio de 1,962, hasta un máximo de S /. 12 000,00, aunque se dictará legislación especial al respecto, el monto no incluye el 30o / o mencionado en la Ley N ° 11725. (Vásquez, s / f. P.54).

El Decreto No. 21116 de 11 de marzo de 1997 establece que, si un trabajador es despedido por falta grave de un trabajador sujeto al sistema laboral de actividades privadas, no perderá compensación por tiempo de servicio. Asimismo, establece la retribución de los empleados y las horas de trabajo calculadas en proporción al salario anual o 30 salario (según el caso), cada año o la parte de los menos de tres meses del año, salvo que se especifique lo contrario. Para los despedidos por delito grave, el período de trabajo de la persona gravemente deficiente será inferior a la doceava parte del período de trabajo mensual de un año.

El Decreto N ° 21396, reglamentado por el Decreto Supremo N ° 09-77-TR del 15 de julio de 1977, ha sido aumentado desde el 1 de enero de 1976 y compensa las horas de servicio de los trabajadores contratados después del 11 de julio de 1962, El límite máximo es de S / .300,000.00 por año legal. Asimismo, estableció que la compensación por las horas de servicio de los obreros debe calcularse a la tarifa prescrita por la Ley N ° 13842, calculada a razón de 30 o equivalente en moneda anual por servicio, y la mayor parte debe considerarse como otro año, tres meses

De acuerdo con la Ley No. 13842 del Decreto Supremo del 26 de mayo de 1962, a partir del 12 de enero de 1962, la tarifa de compensación por horas de servicio de los obreros se ha incrementado a 30 salarios por año.

El Decreto No. 22658 aumentó a S /. A partir del 1 de octubre de 1979, cada año de servicio legal es de S/ 60 000,00, que es la compensación por las horas de servicio de los trabajadores contratados después del 11 de julio de 1962.

Aprobado por la Ley No. 23-707 de 11 de abril de 1984 y regulado por el Decreto Supremo No. 13-84-TR, se han abolido todas las disposiciones legales anteriores sobre el tope salarial para los empleados que participan en actividades privadas. Después del 11 de julio de 1962. Como alternativa, ya están en vigor dos sistemas:

a. Por cada año de servicio o más de tres meses de puntos provistos entre el 11 de julio de 1962 y el 30 de septiembre de 1979, la compensación se sumará a la

anterior, pero no excederá el salario mínimo vital efectivo en la provincia de Lima. En la fecha de terminación del empleo.

b. Por servicios prestados desde el 1 de octubre de 1979, el empleado será compensado con el salario mínimo mensual de 10 sueldos en la provincia de Lima con base en el servicio recibido cada año o el salario mensual de al menos tres meses o más de menos de un año. Efectivo en la fecha de terminación del empleo.

La Ley N ° 23707 y sus reglas de implementación han sido criticadas por el gobierno y la comunidad empresarial, especialmente en términos de la formación de la reserva de compensación en el año fiscal 1983 y su impacto en el tercer tipo de impuesto a la renta y el impacto de la inflación. porque representa un aporte a las empresas, trae una carga mayor.

Resumida de manera concisa y clara, la legislación laboral peruana regula el desarrollo de las indemnizaciones por despido (Vásquez, s / f. P.55).

1.3.1.6. La política de remuneraciones del sector educación en el sector Público.

Mediante la Ley N° 29944 de "Ley de Reforma Magisterial", los docentes del Magisterio Nacional se unifican en un solo sistema laboral y han establecido sus cargos hasta en ocho niveles docentes, con el propósito de profesionalizar sus profesiones. Mejorar la calidad de la educación y mejorar las condiciones laborales de los docentes con considerables beneficios económicos.

Antes de la entrada en vigor de las leyes antes mencionadas, existían dos sistemas laborales para los docentes de la carrera pública, como:

a) El sistema previsto por la Ley N ° 24029 de la "Ley del Profesorado" promulgada el 15 de diciembre de 1984, bajo este régimen laboral especial, la carrera magisterial comprende cinco niveles.

b) El sistema previsto en la Ley N ° 29062 ("Ley de la Carrera Pública Magisterial") promulgada el 12 de julio de 2007 es (al mismo tiempo) vigente, dividido en cinco niveles, y el párrafo anterior es para promoción Nivel y duración del servicio para evaluación de admisión.

Si bien la política de remuneraciones del sector educación no regula la evaluación prioritaria en sí misma, sí otorga una serie de tareas específicas que pueden cumplir la función de incrementar los ingresos de estos servidores en circunstancias atípicas, como el cargo de responsabilidad, la ubicación de la entidad educativa, y su característica.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 56 de la Ley N ° 29944 establece que los docentes pueden recibir un salario mensual completo (RIM) de acuerdo con su escala de docencia y jornadas laborales.

La RIM comprende:

- Las horas de efectivas del profesor en aula.
- Preparación de clases y evaluación.
- Actividades extracurriculares complementarias.
- Trabajo con los padres y madres de familia y la comunidad educativa.
- Apoyo al desarrollo integral de la institución educativa donde labora.

Además de RIM, los profesores también pueden percibir asignaciones temporales con otros conceptos:

- Ejercicio de cargos de responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitados y jerárquicos.
- Ubicación de la institución educativa: ámbito rural y de frontera.
- Característica de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe.

El artículo 124 b) del Reglamento N° 29944 aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2013-ED establece que las tareas temporales son incentivos económicos otorgados a los docentes que desempeñan funciones en determinadas condiciones y / o puestos con mayores responsabilidades o Funciones, siempre que si funcionan eficazmente en las condiciones anteriores, se puede considerar que tienen las mismas responsabilidades, además, cabe señalar que las normas técnicas y el número de tareas temporales son determinadas por el Decreto Supremo.

1.3.2. Vulneración al principio de igualdad

1.3.2.1. Principio de igualdad, Definición.

Según la Real Academia Española (RAE, 2012), “El principio reconoce la igualdad de derechos y deberes de todos los ciudadanos”.

Esto significa que todos los ciudadanos son iguales ante la ley y se les mide de la misma manera, por lo que todos tienen la misma oportunidad de ser recompensados o castigados por su mala conducta.

La igualdad es lo opuesto a la desigualdad, y la desigualdad es uno de los males que ha asolado a la humanidad desde la era más antigua de la humanidad. En la desigualdad, no solo aparecen los pobres y los ricos, los nobles y la gente común, sino incluso los esclavos considerados gente común. Desprecio por rebajar la dignidad humana.

Valdés (1992) describió la igualdad como la identidad absoluta entre todos los ciudadanos, es decir, dado que todas las personas son iguales, todas las personas deben ser tratadas por igual. La identidad se ha definido como la relación lógica entre conceptos, que significa lo mismo o la coincidencia de dos conceptos en la misma realidad (página 2).

1.3.2.2. Derechos laborales.

Los derechos laborales se insertan en la categoría de los derechos humanos, su particularidad radica en la relación entre las personas, los empleadores y los trabajadores, y en ella el Estado juega un importante papel protector.

1.3.2.3. Definición.

La ley laboral es un conjunto de reglas que regula las obligaciones entre trabajadores y empleadores (es decir, las partes involucradas en la relación laboral).

Canessa (2012) cree que los derechos laborales son todas las leyes laborales incluidas en los Reglamentos internacionales de derechos humanos (p.117).

1.3.2.4. Características

Arévalo (2017) citó a Allocati y señaló que, entre otras cosas, las características del derecho laboral son:

Regular la relación derivada del trabajo laboral, subordinado y subsidiario.

Este es un derecho de protección importante para el trabajador, ya que muchas veces puede compensar su desigualdad económica ante el empleador.

Con el paso del tiempo, este es un derecho y su poder en expansión se ha hecho evidente. Inicialmente protegía a los trabajadores industriales, pero luego amplió el alcance de la protección para adecuarla a quienes se dedican a actividades comerciales, agricultura, servicios domésticos, etc. En la actualidad, ha ampliado el alcance de la protección a las relaciones laborales donde la subordinación o el cumplimiento no es clara.

Sus reglas son públicas, e imperativas, prescriptivas e inalienables, determinando los derechos mínimos tan solo pueden ser superados por el consentimiento de ambas partes.

Se trata de un derecho inconcluso que aún no se ha desarrollado plenamente y que tiene como misión velar por la protección de su contenido mínimo "aumentando continuamente en una proporción determinada por los cambios económicos y sociales, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la empresa".

Responde a un propósito específico de justicia social, que implica el concepto de "respeto por las personas" invocado por los legisladores de todas las ideologías en el parlamento. Es la base de las constituciones de todos los países culturales y constituye el deseo de la gente por la sociedad. Oprimido. Jesús García Ortega, Juan M. Ramírez Martínez y Tomás Sala Franco citan a Camerlynck y Lyon Caen para señalar que el derecho laboral se caracteriza por su especial vitalidad, contradicciones internas y universalidad.

Es un sistema inestable que está en constante evolución debido a los cambios tecnológicos, los conflictos ideológicos y la presión de las políticas económicas. Sin embargo, el mencionado autor implica una cierta continuidad, que será el carácter gradual de este derecho.

1.3.2.5. Tipos

En este punto, citaremos la norma reguladora N ° 005-2003-TR 04/07/2003 de la ley que regula el pago de bonificaciones a los trabajadores en el sistema de actividad privada a través de la norma DS, diciéndonos literalmente:

A. Tipos de derechos Laborales (D.S. N° 005-2003-TR 04/07/2003)

1. Gratificaciones (D.S. N° 005-2003-TR 04/07/2003)

Se trata de una retribución anual a través de la cual los trabajadores participan en los beneficios de la empresa. En principio, podemos definir la satisfacción legal como "una parte de las ganancias obtenidas por los empleados en el ejercicio empresarial debe distribuirse entre los empleados de la empresa".

En primer lugar, debemos señalar que la definición de bonificación es una recompensa monetaria o recompensa que se otorga de manera espontánea, y nunca es obligatoria (ya sea a través de un contrato laboral o la ley). Por eso les atribuyen libertad:

a. Tipos de gratificaciones

Gratificaciones legales: por festivos nacionales y Navidad, son bonificaciones obligatorias correspondientes a los trabajadores sujetos al régimen laboral de actividades privadas. Esta cantidad es igual a la retribución general que percibe el trabajador cada mes. El derecho a una bonificación reducida también debe percibirse en caso de que la relación laboral termine antes de la oportunidad de pagar los beneficios (según sea el caso, en las dos primeras semanas de julio o diciembre).

Gratificaciones ordinarias: Son bonificaciones equivalentes al salario de un mes completo, equivalentes a bonificaciones para los trabajadores que trabajan durante todo el semestre (6 meses consecutivos).

Gratificaciones extraordinarias: Son los que tienen sensación de satisfacción (libertad), por lo que su entrega no es necesaria. Son muy independientes de las bonificaciones en julio y diciembre, y los trabajadores pueden recibir bonificaciones especiales, dependiendo de si el empleador llega activamente a un acuerdo con el trabajador o mediante un convenio colectivo, en lugar de obligatorio.

b. Requisitos para la percepción de las gratificaciones

El requisito básico para obtener un bono de "julio" o "diciembre" es "siempre que el trabajador trabaje realmente dentro de las dos semanas de julio o diciembre, respectivamente". Hay algunas excepciones a esta regla.

Para recibir bonificaciones, un requisito básico es que los trabajadores efectivamente trabajen en el mes correspondiente para poder recibir bonificaciones o aprovechar las vacaciones, vacaciones pagadas o recibir los correspondientes subsidios. Si la jornada laboral del trabajador es menor a seis (6) meses, recibirá bonificaciones proporcionales a los meses trabajados.

c. Remuneración computable

El salario computable para las fiestas patrias y las bonificaciones navideñas son los salarios vigentes a partir del 30 de junio (feriado nacional) y el 30 de noviembre (Navidad) respectivamente.

d. Ámbito de aplicación de las gratificaciones

Las bonificaciones que mencionamos se otorgan a los trabajadores "de acuerdo con el sistema laboral de actividades privadas". Por lo tanto, incluyen a quienes pueden otorgar adecuadamente préstamos a empresas privadas y estatales, pero están sujetos al sistema laboral antes mencionado. Excluyendo a los trabajadores comúnmente denominados "públicos", estos trabajadores están sujetos a las disposiciones del Decreto No. 276 y reciben otro tipo de beneficio denominado "Bono de Navidad". Los convenios de trabajo indefinidos, los convenios de trabajo formales y los convenios de trabajo a tiempo parcial están todos dentro del alcance de los beneficios.

Las personas que prestan servicios o brindan arrendamientos laborales bajo contrato civil quedan excluidas del alcance de la normativa por la naturaleza de sus relaciones jurídicas.

e. Trabajadores con derecho

Todos los trabajadores de empresas privadas o instituciones públicas que tengan un contrato de salario y cualquier tipo de contrato tienen derecho a utilizarlo.

f. Beneficios de las gratificaciones:

Incluye dos pagos de bonificación cada año, uno por fiestas patrias y otro por Navidad. Lo percibido en cada bonificación será igual a la remuneración del empleado en la oportunidad correspondiente al beneficio (es decir, en las dos primeras semanas de julio o diciembre).

Aunque la normativa indica que el salario de referencia será el salario del trabajador a partir del 30 de junio y 30 de noviembre, según sea feriado nacional o salario navideño.

Para los trabajadores con salarios inexactos, el monto de la bonificación se calculará en función del salario promedio de los últimos 6 meses antes del 15 de julio y el 15 de diciembre.

2. Compensación por tiempo de servicios (D.S. N° 005-2003-TR 04/07/2003)

Es un derecho laboral y de previsión social correspondiente a los trabajadores que laboren en empresas estatales y privadas, su función principal es actuar como fondo de previsión de gastos imprevistos que provoquen la terminación laboral.

a. Ámbito de aplicación de las CTS: Los trabajadores sujetos a actividades privadas bajo el régimen laboral común deben trabajar al menos 4 horas diarias en promedio para calificar para este beneficio.

Si las horas de trabajo semanales de los trabajadores se dividen adecuadamente en 6 o 5 días, según corresponda, se considera que se ha cumplido este requisito.

Esto da como resultado un promedio de no menos de 4 horas diarias: y si el turno semanal es menor a 5 días, el trabajador puede cumplir con el requisito trabajando al menos 2 horas a la semana.

b. Trabajadores con derecho a las CTS: Después de completar un mes de prestación del servicio o iniciar una relación laboral, el trabajador tiene derecho a CTS. La cantidad correspondiente se calcula desde el primer día que el trabajador comienza a trabajar.

Los trabajadores que están sujetos al sistema laboral común para actividades privadas deben completar al menos 4 horas diarias en promedio para calificar para el tratamiento CTS.

Los miembros trabajadores de las cooperativas y los trabajadores sujetos a sistemas especiales, como los trabajadores de la construcción civil, instrumentos de pesaje, etc., también tienen derecho a CTS.

c. Remuneración computable: El salario calculable para proporcionar compensación por tiempo de servicio a los trabajadores se determina con base en el salario o 30 días del salario del trabajador en abril y octubre de cada año.

d. Excluidos de percibir las CTS: Los trabajadores de las siguientes categorías no disfrutan de los beneficios de CTS:

Trabajadores que no cumplan con el promedio semanal requerido al menos 4 días a la semana.

- i. Trabajadores que aceptan el 30% o más de las tarifas de servicio público (las remuneraciones inexactas como comisiones y tarifas a destajo no se consideran tarifas).
- ii. Los trabajadores sujetos al sistema CTS especial, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores domésticos y casos similares, están sujetos a su reglamento.

3. Vacaciones (D.S. N° 005-2003-TR 04/07/2003)

Cuando un trabajador completa un año trabajando ininterrumpidamente para su empleador, disfrutará de 15 días hábiles de vacaciones pagadas. Durante años consecutivos, también tendrá derecho a un aumento salarial adicional por cada año de servicio, hasta un máximo de 15 días. Según Art 219 (L.O.T).

La cantidad de tiempo que los trabajadores deben tomar vacaciones anuales será negociada y determinada por el trabajador y el empleador. Si no se llega a un acuerdo, el inspector del trabajo lo arreglará.

Descanso vacacional por año. Si no tienes descanso en el próximo año, deberán pagarte dos pagos: como pago de vacaciones y el otro como compensación por falta de descanso.

4. Jornada laboral

La jornada laboral o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador se dedica a realizar el trabajo que le contratan. En principio, se calcula en función del número de horas que los empleados realizan actividades laborales en un día laborable o en un día laborable, aunque en un sentido amplio también afectará al cálculo de la semana laboral, mes laborable y año laborable.

Días laborales máximos de hasta 8 horas por día o 48 horas por semana. Si excede el límite máximo, debe pagar horas extras.

A. Clasificación de las jornadas de trabajo

La jornada laboral puede ser, básicamente:

a. Jornada a tiempo completo

En una jornada laboral a tiempo completo, la asignación y organización del trabajo se distribuye a lo largo del día y / o todos los días de la semana, pudiendo realizarse de las siguientes formas:

b. Jornada reducida:

Debido a las especiales condiciones físicas de trabajo y regulaciones especiales, se acortará la jornada laboral de algunos trabajos, especialmente:

- i. Abordar los riesgos para la salud de los trabajadores
- ii. Trabajos de refrigeración y congelación
- iii. Trabajando en la mina
- iv. Construcción y obra pública
- v. Otras reducciones en la jornada laboral: custodia legal de los hijos o lactancia.

c. Jornada continúa

Cuando el día comienza y termina, simplemente tómate un descanso de 30 minutos para descansar o comer.

d. Jornada partida:

En un transcurso del día se interrumpe al menos una hora de trabajo.

e. Trabajo a turnos:

Cuando se establece un sistema de turnos entre los trabajadores que forman un equipo, se alternan actividades de mañana, tarde o noche por motivos de producción o servicio, durante los cuales las actividades no pueden paralizarse.

f. Trabajo nocturno.

Cuando el trabajo o jornada es entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente.

g. Trabajo en festivos.

Cuando la labor se lleva a cabo en días festivos.

h. Horas extraordinarias:

Son las horas de trabajo reales realizadas en exceso de la duración máxima de la jornada laboral legal prescrita. Salvo las horas extraordinarias causadas por fuerza mayor, las horas extraordinarias anuales no excederán las 80 horas.

5. Asignación familiar (D.S. N° 005-2003-TR 04/07/2003)

Cada mes se paga una suma de dinero por cada familia identificada por el trabajador. El empleador lo otorga a los trabajadores a través del Instituto de Normalización del Seguro Social (INP) o los fondos de compensación correspondientes.

a. Remuneración computable

Los salarios de los trabajadores que se desempeñan en sistema de actividad privada no están sujetos a negociación colectiva, y tienen hijos menores a cargo, o hijos mayores que están cursando estudios superiores (en este caso, el subsidio se extenderá hasta completar su estudio o hasta que el hijo cumpla 24 años).

Recibirán una asignación familiar del 10% del ingreso mínimo legal mensual (actualmente reemplazado por RMV), sin importar cuántos hijos tengan. Si los padres son trabajadores de la misma empresa, ambas partes tienen derecho a este subsidio. Del mismo modo, los trabajadores que trabajan para más de un empleador también recibirán un subsidio por persona. Cabe señalar que desde el momento de la certificación al empleador, el trabajador tendrá derecho a percibir

este subsidio, acompañado de sus propios documentos, y la licencia de maternidad de su padre o madre.

b. Incidencia de remuneraciones

Debido a la naturaleza y naturaleza de la asignación, se considera que las asignaciones familiares se utilizan para pagar los siguientes derechos y beneficios laborales:

- i. Pagar horas extras
- ii. Vacaciones no laborables
- iii. Paga de vacaciones
- iv. Descanso semanal
- v. Compensación por tiempo de servicio
- vi. Distribución de beneficios
- vii. En la punta de las fiestas patrias y la Navidad
- viii. Subvención
- ix. Indemnización por despido arbitrario.

c. Cálculo para el pago por Asignación Familiar

Para el cálculo del pago del subsidio familiar se considerará el 10% de la retribución mínima vital mínima vigente el día en que se otorgó el derecho, monto que se sumará a la retribución percibida por el trabajador.

d. Indemnización por despido (D.S. N° 005-2003-TR 04/07/2003)

La indemnización a la que tienen derecho los trabajadores cuando son despedidos puede ser de varios tipos. La mayor situación se da cuando el despido es injusto o el trabajador resuelve unilateralmente el contrato por motivos justificados. Luego, si no está seguro, debe recibir 45 días de compensación laboral cada año. Salvo

que el contrato esté incluido en un plan que promueva el empleo permanente, la compensación se reduce a 33 días hábiles por año.

En términos generales, el despido injustificado dará lugar a la **obligación del empleador de indemnizar al empleado por el daño causado** por la decisión anterior. Sin embargo, para obtener una indemnización legal, es necesario realizar un despido injustificado y, por supuesto, es necesario saber cuándo el despido es injustificado y cuándo no.

6. Permisos Laborales (D.S. N° 005-2003-TR 04/07/2003)

El permiso de trabajo es un acto administrativo, y su autorización es responsabilidad del gerente y / o supervisor de la oficina de recursos humanos, y mediante este acto se otorga al colaborador para acreditar que se ausenta por varias horas durante el período legal de trabajo.

El uso de la licencia está sujeto a los requisitos de las partes relevantes y depende de las necesidades de la empresa. La licencia se formaliza mediante la correspondiente "votación de licencia". Su autorización depende de la urgencia de la actuación y no perjudica el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

¿Existe algún descuento por la emisión de permisos por hora, dependiendo del tipo de salida, por ejemplo, tenemos:

a. Permiso no Sujeto a Descuento

Cuando el trabajador abandona el trabajo mediante documento que autoriza dicha salida, se registrará la salida y regreso del colaborador; entre estos, tenemos:

i. Motivos de salud

Cuando la salud de un empleado se deteriora en un momento dado, debe salir a recibir tratamiento.

ii. Comisión de Servicios

Esto sucede cuando el trabajador deja la empresa por actividades relacionadas con su puesto.

iii. Por Lactancia

La trabajadora tiene derecho a tomarse una hora de licencia todos los días hasta que el niño cumpla un año; después de mostrar el certificado de nacimiento, el permiso se puede otorgar por horas al comienzo o al final de la jornada laboral sin pagar compensación cada hora.

a. Permiso Sujeto a Descuento

Ocurre cuando los trabajadores dejan la empresa por una actividad concreta y personalizada, se descontará el tiempo que dedican, en las siguientes actividades que tenemos: licencia personal, personal, ocio, aprendizaje, etc. Lógicamente, dependiendo del motivo (por ejemplo, formación, tareas de servicio o cuestiones personales o especiales), también se puede conceder una licencia por uno o varios días.

b. Permiso por capacitación oficializada

Se otorga la facultad de los trabajadores para participar en concursos, seminarios, talleres, reuniones dentro de unas horas y / o días fuera de la jornada laboral.

Y cursos profesionales o similares relacionados con las funciones, responsabilidades, profesiones o trabajo de la entidad. La duración depende del número de horas y / o días de la actividad formativa y puede realizarse a nivel local, regional o nacional.

Debido a su tarea en el desarrollo de la función, se recomienda que la empresa o socio patrocine el tiempo del evento y disfrute del permiso para participar en el evento. Los participantes deben obtener un diploma, certificado o certificado emitido por el organizador del evento.

c. Permiso por capacitación no oficializada

Cuando el evento no sea patrocinado por la entidad o el socio no sea propuesto por la empresa, se otorgará al socio. Porque es personal. El tiempo en horas o días se descontará de su salario. Al finalizar el evento, el colaborador deberá presentar el diploma, certificado o certificado correspondiente que acredite el momento y el motivo de la aprobación.

d. Permiso por citación expresa de autoridad policial, militar o judicial

Se otorga a los colaboradores cuando lo solicitan, pero previa presentación de la notificación o citación respectiva para concurrir a resolver diligencias judiciales, militares o policiales dentro de la localidad.

e. Permiso por maternidad o gravidez

Distribuido a las colaboradoras embarazadas una vez al mes, o luego de recibir los servicios médicos aprobados, puede ser controlado por ellas en las instalaciones de Es Salud, y al regresar, deben certificar su atención a través de los correspondientes certificados firmados por los médicos participantes.

f. Permiso por lactancia

La pareja a la que se permite quedar embarazada finaliza en el período posparto, con un mínimo de 6 meses y un máximo de un (01) año a partir de la fecha de nacimiento de la menor.

De acuerdo con los requisitos de los socios en los documentos proporcionados, el permiso es de una hora al día a la hora de entrada o salida. Después de que se

presente la solicitud y el certificado de nacimiento del menor, se otorgará el permiso.

g. Permiso por onomástico

Los empleados tienen derecho a descansar el día de su cumpleaños sin ningún descuento o compensación por hora. Si la fecha de la fecha señalada coincide con un domingo o feriado no laborable, el resto del tiempo se utilizará el siguiente día laborable, y el tiempo restante podrá utilizarse como tratamiento paliativo para su mejor desempeño laboral.

El supervisor de recursos humanos es responsable de controlar la situación anormal mensual del empleado.

h. Permiso por enfermedad personal

Se le otorga al trabajador la habilitación para concurrir a Es Salud (puesto, centro, clínica, hospital) o como dependiente de un médico particular, y la atención debe estar certificada por el certificado correspondiente firmado por el médico tratante a su regreso. Los empleados que hayan obtenido permiso por adelantado (es decir, un día antes) y no se hayan registrado para la entrada al comienzo de la entrada o el día laboral pueden probar médicamente el motivo de la demora o ausencia.

i. Permisos por fallecimiento de familiar

Si el cónyuge, padre, hijo o hermano fallece, se le otorgará al colaborador el tiempo necesario para consolar o restaurar el dolor del servidor, hasta 08 días.

j. Permiso por enfermedad grave de cónyuges, padres e hijos

Si el cónyuge, los padres y los hijos están gravemente enfermos, se les puede conceder una indemnización por varias horas o días, que se pueden acumular y

deducir de las vacaciones. Cuando se repite la solicitud, se requiere el certificado médico correspondiente.

k. Permisos por motivos personales o particulares

A los colaboradores se les permite manejar asuntos personales, y estos asuntos se obtendrán acumulativamente con sus respectivos descuentos salariales, a menos que estén autorizados a recibir una compensación laboral.

I. Permisos por paternidad estarían los siguientes:

Este es un permiso que afecta principalmente a los padres. El padre tiene derecho a participar en el nacimiento del niño. Si el niño nace en la misma localidad, tiene derecho a dos días laborables. Sin embargo, si el niño nace en otro lugar y debe trasladarse, tendrá derecho a cuatro días hábiles.

II. Permisos por maternidad, podemos encontrar los siguientes:

a- Permiso por gestación

Se trata de un permiso mediante el cual las trabajadoras pueden dejar de participar en el trabajo para realizar controles prenatales y preparación del parto dentro de los días hábiles.

b. Permiso por parto

Este permiso es indudable e ineludible. Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, si es un parto múltiple, cada niño se puede extender por otras 2 semanas a partir del segundo.

c- Permiso por lactancia del hijo

Las trabajadoras que amamenten a niños menores de 9 meses se les faculta ausentarse del trabajo durante una hora, que se puede dividir en dos partes. Si hay varios nacimientos, el período de validez del permiso aumentará

proporcionalmente. La mujer puede reducir su jornada laboral en media hora para el mismo fin según sus propios deseos, o acumular este derecho a lo largo de la jornada de acuerdo con la negociación colectiva o convenio con el empleador. En su caso, respete eso. El contenido determinado en el artículo.

La negociación colectiva, suele ser difícil para las empresas y los trabajadores llegar a un consenso, que suele ser un problema que ambas partes tienen dificultades para resolver.

7. Licencias Laborales (D.S. N° 005-2003-TR 04/07/2003)

Una licencia es una autorización que se otorga a los empleados para que no vayan a trabajar durante uno o varios días. El uso de derechos debe comenzar a solicitud del socio, y debe obtener el consentimiento del gerente o director de recursos humanos, teniendo en cuenta los requisitos de la normativa para cada tipo de licencia. El socio deberá certificar los documentos requeridos según su naturaleza. La licencia puede formalizarse en forma de documento de comunicación administrativa, que puede ser una carta formal o memorando, y / o prueba de aceptación (B⁰V⁰) aportada.

Se clasifican en:

i- Licencias con goce de haber:

Cuando el colaborador sigue cobrando durante el periodo que dure el permiso. Los más importantes son los siguientes:

a. Licencia por enfermedad o accidente común:

Los cooperadores tienen derecho a tomar hasta 60 días de licencia al año por enfermedades comunes causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales debidamente certificadas. Al acumular el tiempo de discapacidad

que puede ocurrir durante el año calendario actual, es posible calcular el permiso para alcanzar el máximo predeterminado.

Para calcular los 20 primeros días del empleado, se agregarán todos los permisos otorgados dentro de los días en el calendario, el permiso es factible si cuenta con un certificado médico. Los empleados que se acojan por enfermedad o accidentes comunes tienen derecho a un aumento salarial estipulado por la empresa.

b. Licencia por maternidad a gravidez

Empleadas que estén embarazadas durante 90 días tienen derecho al uso, y el resto se podrá disfrutar dentro de los 45 días antes y después de la posible fecha de parto. La licencia será reconocida por el certificado médico reconocido por Es Salud, y el derecho al descanso por Es Salud por maternidad retribuida, siempre que cese todo el trabajo retribuido.

c. Licencia por desempeño de funciones públicas

Los empleados que accedan a un cargo público pueden disfrutar de hasta 20 horas semanales de vacaciones en su centro de trabajo sin deducción de salario, por lo que pueden utilizarlo exclusivamente para funciones municipales (como alcaldes y concejales) y pueden beneficiarse de alimentos y bebidas. beneficio. De lo contrario, la licencia se otorgará sin.

d. Licencia o permiso sindical

Los permisos sindicales otorgados a los dirigentes de la empresa. Son reconocidos por la empresa y pueden realizar sus funciones sindicales dentro de los días hábiles o fuera de la empresa sin afectar el normal funcionamiento de la organización.

e. Licencias sin goce de haber

Una vez otorgado el permiso, se deducirá de sus activos dentro del período de licencia.

f. Licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar

Los colaboradores que sean electos gozarán de vacaciones sin tener que pagar el tiempo completo de sus tareas y decir, según nuestra constitución, son (5) años, pero sin pérdidas sociales y derechos laborales propios.

En el caso de los cooperadores que están obligados a prestar el servicio militar obligatorio, si solicitan a su antiguo empleador que presente una solicitud dentro de los 40 días posteriores al despido, tienen derecho a trabajar en servicio activo.

g. Licencia por motivos particulares

Se otorga a los colaboradores que hayan prestado servicios durante más de un año, con un tiempo máximo de 90 días.

h. Licencia a cuenta del periodo vacacional

El método elegido por el colaborador para descontar el tiempo utilizado de sus vacaciones.

1.3.2.6. Legislación nacional

1.3.2.6.1. Constitución Política del Perú

El párrafo 2 del artículo 24 de la Constitución Política de 1993 establece:

"El pago de la remuneración y las prestaciones sociales de los empleados prevalece sobre cualquier otra obligación del empleador".

De esta manera, el concepto de salario es constitucionalmente diferente del concepto de bienestar social.

En todos los casos, existe un estándar común para la concesión o el pago de las prestaciones sociales: cuando se otorgan a los trabajadores, pasarán a formar parte de su patrimonio de forma permanente, y si han sido pagadas, naturalmente es imposible regresar al empleador. Su fuente (ley, acuerdo, decisión unilateral, costumbre), no el resultado de un error u otras circunstancias especiales.

Ahora, con base en los aspectos teóricos mostrados, debemos concluir que nuestra legislación laboral actual separa los términos "salario" y "bienestar social" en una variedad de situaciones, y el concepto de salario nos define y nos distingue de otros ingresos que reciben los trabajadores. de la prestación de servicios. Sin embargo, el "bienestar social" no ocurre, lo que conduce a una terminología ambigua, y abierta a diferentes interpretaciones basadas en la doctrina y el derecho, y es difícil determinar los elementos del concepto y la naturaleza de la compensación contenida en su interpretación. Al respecto, coincidimos con el punto de vista del Dr. Tizón Vivar, quien para hacerle entender mejor clasificó los ingresos de los trabajadores en los siguientes conceptos:

a. Salario: De acuerdo con el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), creemos que "para todos los efectos legales, todos los pagos recibidos por los trabajadores en forma de dinero o en especie constituyen salarios. Siempre que se brinde libre de cargo, independientemente de su forma o nombre. El dinero proporcionado a los trabajadores directamente como alimento principal (como desayuno, almuerzo o refrigerios o cenas alternativos) se paga esencialmente. Para el cálculo de las contribuciones y cotización a la seguridad social y El propósito de cualquier derecho laboral o beneficios no constituye una remuneración calculable.

El valor de los beneficios alimentarios otorgados por el método de suministro indirecto. "De acuerdo con la amplia y precisa definición de la legislación laboral peruana, llegamos a la conclusión de que el salario es el elemento básico para

establecer una relación laboral con la empresa (salvo otros elementos como afiliación e intereses personales). Beneficio.

b. Condiciones laborales: Los ingresos que aporta el empleador es el requisito básico para que los trabajadores puedan prestar servicios. El trabajador debe ser responsable ante el empleador del destino donde se otorgan los ingresos. Ejemplos típicos de condiciones laborales son la cantidad que se paga a los trabajadores por día o de forma móvil.

c. Compensación: Cualquier cantidad pagada por el empleador al trabajador como compensación por cualquier daño causado.

Suele estar determinada legalmente, como indemnización por despido arbitrario o indemnización por falta de disfrute vacacional, aunque nada le impide llegar a un acuerdo conforme a la costumbre.

d. Liberalidad: Debemos comprender por liberalidad cualquier pago que realicen los empleadores a los trabajadores, y no estamos obligados a hacerlo. Por ejemplo, tenemos beneficios extraordinarios, una canasta familiar.

Sin embargo, hay que considerar que está legalmente determinado que si la subvención se concede por dos años consecutivos pasará a ser una obligación del empleador.

Según nuestro plan, la naturaleza imperativa de la libertad originalmente la convirtió en un concepto de salario.

e. Beneficio social: La primera aproximación es señalar que los ingresos obtenidos por los empleados no están incluidos en ninguno de los conceptos anteriores mencionados anteriormente y constituyen bienestar social. Sin embargo, estas definiciones son contrarias al sensu porque no son específicas y requieren otros conceptos, por lo que carecen de impresión.

Ley N ° 29944, "Ley de Reforma Magisterial", artículo 63. Compensación por tiempo de servicio.

Decreto Supremo N ° 004-2013-ED, N ° 136, Compensación por Horas de Servicio

1.3.2.7. Legislación internacional

1.3.2.7.1. Convenios de la OIT ratificados por el Perú

El Convenio **No. 87 de la OIT**: Artículo 11, señala:

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se imponga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.».

Los convenios son tratados internacionales en materia de trabajo y seguridad social que cada Estado miembro puede firmar y ratificar, quedando a partir de este momento obligado a su cumplimiento.

1.3.2.7.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Según Naciones Unidas (2006) fue aprobada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

PREÁMBULO

Considerando la libertad en el mundo, la justicia y la paz se basan en el reconocimiento de la dignidad inherente y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

Considerando que la ignorancia y el desconocimiento de los derechos humanos han llevado a actos bárbaros de la conciencia humana; y se ha declarado como la

máxima aspiración de la humanidad, la llegada de un mundo donde la humanidad esté libre de miedos y sufrimientos, y la humanidad disfrute de la libertad de expresión y la libertad de creencias.

Es importante que los derechos humanos estén protegidos por el sistema legal para que las personas no se vean obligadas a sucumbir a los medios más elevados para resistir la tiranía y la opresión. La consideración también es fundamental para promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones.

Considerando que el pueblo de las Naciones Unidas ha reafirmado su creencia en los derechos fundamentales del hombre, la dignidad y el valor humanos y la igualdad de derechos de hombres y mujeres en la Carta, declararon su determinación de promover el progreso social y mejorar los niveles de vida en el ámbito más amplio concepto de libertad, considerando Los Estados miembros se han comprometido a cooperar con las Naciones Unidas para garantizar el respeto universal y la protección efectiva de los derechos fundamentales y las libertades humanas, y considerando que un concepto común de estos derechos y libertades es fundamental para la plena implementación de estos compromisos. , la Asamblea General proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es el ideal común de las personas y los países trabajar duro para que las personas y las instituciones puedan inspirarse en ella y promover, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres, iguales en dignidad y derechos, y debido a que tienen los dones de la razón y la conciencia, deben actuar como hermanos entre sí.

Artículo 2

1. Toda persona disfruta de los derechos y libertades declarados en esta declaración, independientemente de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra naturaleza, origen nacional o social, situación económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se harán distinciones basadas en la condición política, legal o internacional de un país o región bajo la jurisdicción de una persona. No importa si el país o región es un país independiente o un territorio administrado por fideicomiso, no es autónomo o sujeto a otras restricciones soberanas.

Artículo 24

Las personas tienen derecho a descansar, disfrutar del tiempo libre, limitar razonablemente las horas de trabajo y tomar vacaciones pagadas con regularidad.

Artículo 25

1. Las persona tiene derecho a disfrutar de un nivel de vida digno que brinde a él y a su familia, la salud y el bienestar, especialmente la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; si está desempleado, enfermo, discapacitado, viudo, y joven También tiene derecho a un seguro si pierde su medio de vida debido a su independencia en la vejez y otras situaciones.

1.3.2.7.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Aprobado en la Novena Conferencia Internacional de las Américas en Bogotá, Colombia, en 1948

La novena conferencia internacional americana,

CONSIDERANDO:

El pueblo estadounidense tiene personas dignas y sus constituciones nacionales reconocen que el propósito principal del sistema legal y político que gobierna la vida social es proteger los derechos básicos de las personas y crear las condiciones para que las personas puedan progresar y alcanzar la felicidad espiritual y material; me di cuenta de que el Los derechos básicos del hombre no se originan en el hecho de que los ciudadanos de un determinado país, sino que se basan en los atributos de las personas; qué ;,

La protección internacional de los derechos humanos debe ser la guía principal de la ley estadounidense en constante evolución; la dedicación de los Estados Unidos a los derechos básicos de las personas y las garantías proporcionadas por los regímenes internos del país, estableció un sistema de protección preliminar que Estados Unidos considera adecuado a las actuales condiciones sociales y legales, y reconoce que a medida que estas condiciones se tornan más favorables, deben fortalecer cada vez más este sistema de protección en el ámbito internacional.

Acuerdo: Adoptar el preámbulo de la siguiente declaración de los Estados Unidos sobre derechos humanos y obligaciones.

Todas las personas nacen libres, iguales en dignidad y derechos, y como nacen con razón y conciencia, deben actuar como hermanos entre sí. Cumplir con los deberes de todos es un requisito de los derechos de todos. Los derechos y obligaciones están interrelacionados en todas las actividades sociales y políticas humanas. Si los derechos promueven la libertad individual, las obligaciones expresan la dignidad de esta libertad. La responsabilidad del orden jurídico presupone a otras personas en el orden moral, que les brindan apoyo y fundamento conceptualmente. (...).

Capítulo Primero: Derechos

Artículo 2 - Derecho de igualdad ante la Ley

"Todas las personas son iguales ante la ley y gozan de los derechos y obligaciones contenidos en esta Declaración, independientemente de su raza, género, idioma, credo o cualquier otra condición".

1.3.2.7.4. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos

Según Naciones Unidas (2006), la Resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966 aprobó y abrió el tratado a la firma, ratificación y adhesión.

Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49

PREÁMBULO

Estados partes en esta Convención,

Considerando que, de conformidad con los principios establecidos en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo se basan en la dignidad inherente de todos los miembros de la familia humana y en su igualdad de derechos y conciencia inalienable,

Reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a los seres humanos,

Se reconoce que, según la Declaración Universal de Derechos Humanos, a menos que se creen las condiciones para que todos puedan disfrutar de sus libertades civiles y políticas, no será posible realizar el ideal de personas libres para disfrutar de la libertad civil y política, libres de miedo y sufrimiento. Los derechos políticos y sus derechos económicos, sociales y culturales,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas estipula que todos los países tienen la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos

humanos y las libertades,

Reconociendo que las personas que son responsables de otras personas y las comunidades a las que pertenecen tienen la obligación de trabajar arduamente para realizar y respetar los derechos reconocidos en esta Convención, aceptan las siguientes cláusulas:

PARTE I

Artículo 2

Cada Estado Parte se compromete a tomar las medidas apropiadas y formular la legislación u otras disposiciones necesarias de acuerdo con sus procedimientos constitucionales y las disposiciones de esta Convención para hacer efectivos los derechos reconocidos en esta Convención, y estos derechos ya no están garantizados. De acuerdo con leyes u otras regulaciones.

Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a la misma protección jurídica sin discriminación. A este respecto, la ley debe prohibir toda discriminación y brindar protección igual y efectiva a todas las personas por motivos de raza, color, género, idioma, religión, opiniones políticas o de otro tipo, nacionalidad u origen social, situación económica, nacimiento o El impacto de la discriminación por nacionalidad. Cualquier otra condición social.

1.3.2.7.5. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Firmado en la Conferencia Especial de Derechos Humanos de las Américas celebrada en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969. Fecha de vigencia: 18 de julio de 1978, de conformidad con el artículo 74.2.

PREÁMBULO:

Los países americanos que han suscrito esta Convención reafirman su intención de consolidar el sistema de libertad personal y justicia social en el marco de un sistema democrático basado en el respeto a los derechos fundamentales de los derechos humanos; reconoce que los derechos fundamentales de los seres humanos no proceden de nacionales de un determinado país, los hechos se basan en los atributos de las personas, por lo que tienen una razón para tener un carácter convencional auxiliar o complementario a la protección internacional. Contenido proporcionado por las leyes internas de los países americanos.

Teniendo en cuenta que estos principios han sido consagrados en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, la Declaración de Derechos y Deberes de los Americanos y la Declaración Universal de Derechos Humanos, y han sido reafirmados y desarrollados en otros instrumentos internacionales incluyendo el ámbito regional.

Se reitera que, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, el ideal de un hombre libre sin miedo y sufrimiento solo puede realizarse cuando se crean las condiciones para que todos disfruten de los derechos económicos, sociales y culturales. Y tus derechos civiles y políticos.

Artículo 24. Igualdad ante la ley

Todos somos iguales ante la ley. Por tanto, tienen derecho a igual protección jurídica sin discriminación.

1.3.3. LEGISLACIÓN COMPARADA

1.3.3.1. En Argentina.

La "Ley de Contrato de Trabajo" N° 20744, con respecto a la indemnización por antigüedad o despido, estipula:

Si el empleador ordena el despido sin una buena razón, independientemente del aviso previo, el empleador debe pagar al trabajador un (1) mes de salario o tres (3) meses o más de compensación al trabajador equivalente a su vida útil. Basado en el mejor salario mensual, normal y habitual recibido durante el último año o durante el período de servicio (si es esta pequeña fiera).

1.3.3.2. En Chile

El capítulo quinto de la "Ley del Trabajo" sobre extinción de contratos laborales y estabilización laboral menciona:

Si el contrato tiene una vigencia de un año o más, y el empleador resuelve el contrato de conformidad con el artículo 161, el empleador deberá pagar a ambas partes la compensación por el número de años de servicio que se haya negociado individual o colectivamente. (Art. 163)

1.3.3.3. En Bolivia,

El artículo 13 de la Ley General del Trabajo menciona:

.. Cuando un empleado se jubile debido a causas ajenas en contra de su voluntad, el empleador estará obligado a compensar su tiempo de servicio independientemente de su expulsión. El monto es igual al salario que percibía en un mes o al salario anual por desempeñarse en forma continua; si el período de servicio no fuera anual, luego de acuerdo con el mes laborable, se considerará como un descuento por los primeros tres meses del periodo probatorio, salvo aquellos que no recibirán ningún descuento de tiempo en el contrato de trabajo de duración determinada.

1.3.3.4. En México.

El artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo establece:

La compensación mencionada en el artículo anterior incluye:

I. Si el período estipulado de la relación laboral es menor a un año, el monto es igual a los seis meses de salario del primer año que prestan servicios y a los veinte días de cada año subsiguiente.

II. Si la relación laboral es indefinida, la compensación incluirá veinte días de salario por cada año de servicio prestado, y

III Además de la compensación mencionada en los apartados anteriores, se pagarán tres meses de salario y los correspondientes salarios vencidos e intereses en los términos previstos en estas reglas. Artículo 48 de esta ley.

1.3.3.5. En España

Artículo 49, fracción 4 de la Ley de Trabajadores, Extinción del contrato. La rescisión del contrato indicada en la cláusula c:

Por caducidad del tiempo del contrato o del trabajo del contrato o de la ejecución del cliente... Al final del contrato, además del contrato temporal y el contrato de formación, el trabajador accederá a una indemnización. Proporcional al salario de 12 días pagado por año por la vida útil o la proporción determinada en las leyes y reglamentos específicos aplicables.

1.3.4. JURISPRUDENCIA

1.3.4.1. En Argentina

La Constitución Nacional es la ley suprema del país, y su artículo 16 reconoce el principio de igualdad ante la ley: "El Estado argentino no reconoce el privilegio de descendencia o maternidad; no existen privilegios personales ni títulos de nobleza. Los residentes son frente a la ley. Las personas son iguales y pueden ser

contratadas sin más condiciones que la aplicabilidad. La igualdad es la base de los impuestos y cargas públicas”.

1.3.4.2. En Chile.

La Constitución Política de la República de Chile y las constituciones de otros países establecen una serie de principios institucionales, entre los cuales el principio de igualdad es el principio de igualdad.

La "Constitución Política" de la República establece: "Las personas nacen con libertad, dignidad e igualdad de derechos". Este principio está reconocido en varios artículos y claramente estipulado en la lista de derechos contenida en el artículo 19 de la Constitución. El artículo señala: La Constitución garantiza a todos: todos son iguales ante la ley.

En Chile no hay personas ni grupos privilegiados, ni esclavos, y quienes pisan su territorio son libres.

Los hombres y las mujeres son iguales ante la ley. La ley y cualquier autoridad no deben crear diferencias arbitrarias.

El principio de igualdad requiere la concesión de personalidad jurídica para traducirse en un trato igualitario para las personas ante la ley. El principio de igualdad exige un trato igualitario de las personas, es decir, igualdad significa el reconocimiento de la igual dignidad y derechos de todas las personas, la igualdad ante la ley, la prohibición de la discriminación, y todos necesitan la coherencia interna del ordenamiento jurídico, por lo que respetar este principio.

1.3.4.3. En España

La Constitución española establece que todas las mujeres españolas son iguales ante la ley y no pueden ser discriminadas por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

1.3.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

a. Vulneración

Ir en contra de una ley o norma, es decir no cumplirla, quebrantarla, transgredirla

b. Igualdad.

Desde un punto de vista legal, la igualdad entre las personas significa que la identidad entre las personas se basa en el hecho de que todos tienen los mismos derechos y obligaciones sin excepción.

c. Principio de Igualdad

El párrafo 2 del artículo 2 de la Constitución de 1993 trata la cuestión del derecho a la igualdad de la siguiente manera: Toda persona tiene derecho: Toda persona es igual ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza, género, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra naturaleza.

d. Compensación por tiempo de servicio (CTS)

La compensación por tiempo de servicio es el beneficio social que obtienen las personas que dejan de trabajar en la empresa por diversos motivos. Algunos autores consideran que la compensación por horas de servicio como trabajador del seguro de desempleo CTS debe ser pagada en las quincenas de mayo (correspondiente al período de noviembre a abril (50%)) y noviembre (correspondiente al período de mayo a abril). 50%). Todos los depósitos de CTS se depositan en la moneda que elija el trabajador en instituciones financieras. El salario calculable para el cálculo de CTS es el salario efectivo el día de cada depósito semestral. La base para el cálculo de CTS es el salario recibido en abril y octubre de noviembre a abril y de mayo a octubre. (Bueno, 2005).

e. Estabilidad Laboral

En los últimos años, el concepto de estabilidad laboral ha sido ampliamente utilizado, especialmente en las sentencias dictadas por los tribunales, que involucran principalmente la protección contra el despido arbitrario, pero según Arenas (2012) "Trabajadores de confianza", la definición de estabilidad laboral para el trabajador, deberá mantener el derecho de su cargo por tiempo indefinido, siempre y cuando no haya cometido un error previamente determinado o no ocurra en circunstancias muy especiales. La estabilidad laboral también se define como el derecho del trabajador a mantener su puesto de trabajo durante toda su vida laboral, a menos que obtenga una razón específicamente determinada, de lo contrario no puede ser declarado desempleado antes de obtener el derecho a la jubilación.

f. Satisfacción

Palma (2013) define la satisfacción como el valor de sentirse bien en una determinada situación. Por alguna razón, la satisfacción nos hace sentir satisfechos. En el momento de nuestra vida, la satisfacción existe cuando etimológicamente nos originamos Cuando el compuesto del latín "satisfactionis", compuesto de "satis" = suficiente o bastante, y el verbo "facere" = "hacer". Esta palabra significa que la finalización satisface expectativas, órdenes o deseo de manera, de modo que después de hacer suficientes cosas te sentirás satisfecho o feliz.

g. Beneficios

Son retribuciones específicas a las que tienen derecho los profesores profesionales y que se otorgan en las siguientes circunstancias:

Fiestas patrias y bonificaciones navideñas.

Bono de educación.

Subsidio de tiempo de servicio.

Subvenciones para gastos funerarios.

Compensación por período de servicio.

h. Remuneración íntegra mensual (RIM)

(Ley N ° 29944, artículo 124-a). De acuerdo con la escala de profesores y jornadas alcanzadas, este es un concepto que tiene regularidad y actualidad y es universalmente otorgado a todos los docentes de la carrera pública magisterial. Fue establecido por Decreto Supremo y constituye una escala nacional única de obligatorio cumplimiento por parte de todas las instituciones de gestión educativa descentralizada del sector educativo.

i. Reforma magisterial.

Los cambios sustantivos en el sector educativo han establecido una carrera docente basada en el mérito, cuyo principal objetivo es promover el desarrollo profesional de los docentes, brindar mayores beneficios y mejores condiciones laborales, como eje clave para mejorar la educación y la docencia de mi país.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿La compensación por tiempo de servicios regulada en el artículo 63° de la Ley 29944 vulnera el principio de igualdad de los docentes de la UGEL Contumazá 2018 –2019?

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.5.1. JUSTIFICACIÓN

El actual trabajo de investigación es razonable, porque analiza el artículo 63 de la Ley 29944 y su impacto en el pago de la compensación por tiempo de servicio

(CTS) de los docentes nacionales peruanos. Esto es razonable porque estudia la legalidad laboral Las diferentes teorías del derecho y la teoría general de los derechos básicos, con especial énfasis en las violaciones del derecho a la igualdad.

Se justifica porque busca mejorar el pago de CTS al docente de la UGEL Contumazá, planteando una iniciativa de Ley en la cual se establezca el incremento al 100% de la RIM en el pago de CTS, equiparando el pago por este concepto con otros sectores públicos del país; al obtener la compensación por tiempo de servicio en igualdad de condiciones, permitirá al docente cesante homologar su CTS y el colectivo gozará de seguridad en el aspecto económico y brindará mejoras en el aspecto social

1.5.2. IMPORTANCIA

El trabajo es importante para solucionar varios aspectos que atañen al magisterio nacional, dentro de ellos prioritariamente el económico, social, laboral, psicológico emocional y;

También es importante la base de investigación para trabajos previos que se realizarán en el futuro.

1.6. HIPÓTESIS

La aplicación del artículo 63 de la Ley N ° 29944 de Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) otorgada a los docentes por la UGEL Contumazá en 2018-2019 viola el principio de igualdad.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo general

Analizar el Art.63° de La Ley de Reforma Magisterial y la forma como vulnera el principio de igualdad en el pago de CTS a docentes de la UGEL Contumazá 2028-2019, para mejorar la asignación de la Compensación por Tiempo de Servicios, bajo el principio de igualdad.

1.7.2. Objetivos específicos

1.7.2.1. Análisis del principio de igualdad en el artículo 63, comprendido en la Ley N ° 29944 que se encuentra dentro de la Ley de Reforma Magisterial.

1.7.2.2. Interpretar el Art. 63° de la Ley N° 29944, comprendida en la Ley de Reforma Magisterial.

1.7.2.3. Caracterizar la CTS en la legislación laboral peruana.

1.7.2.4. Elaborar una propuesta Legislativa para modificar el Art. 63° de la Ley N° 29944.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La corriente de investigación corresponde al paradigma del positivismo, el fundamento del paradigma del positivismo proviene del racionalismo crítico del empirismo, el positivismo lógico y la racionalidad cuantitativa (Hernández, Fernández & Baptista, 2013).

2.1.1. Tipo de investigación

Según la investigación de Villegas, Marroquín, del Castillo y Sánchez (2011), la investigación es cuantitativa, y por su finalidad, la investigación se puede realizar porque tiene una finalidad práctica y no se dedica al desarrollo de conocimientos teóricos de valor universal. Resuelve el problema. Aplicar los conocimientos

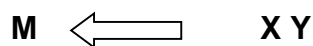
descubiertos en la investigación básica o teórica para resolver los problemas de la vida real del ser humano y su relación con la comunidad. (Página 86).

Según el enlace, es explicativa, según su enfoque no experimental y según la fuente de datos es documental e investigación de campo.

2.2.2. Diseño de investigación

Bernal (2016). Él cree que “el diseño de la investigación depende del tipo de investigación y las hipótesis que se probarán en el proceso de desarrollo de la investigación” (p. 139).

De acuerdo con la investigación de Hernández et al. (2013), se utilizará un diseño explicativo causal, transversal, no experimental, que describa dos o más conceptos, categorías o variables en términos relacionados en un momento dado La relación entre. Relacionado con la causalidad (página 213):



Donde:

M= Muestra

X= Variable independiente.

Y= Variable dependiente

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Según Selltiz (1980) citado por Palomino, Peña, Zevallos y Orizano, (2015) la población es un conjunto de todos los casos que cumplen una serie de normas y deben ubicarse específicamente en torno a sus características de contenido, ubicación y tiempo. .139).

La población está formada por 36 docentes cesantes.

2.2.2. Muestra

Según Salkind (1997), citado por Palomino, et al, (2015) muestra viene hacer un subconjunto de la población que tiene una representación significativa de las características de la población.

Se tomó como muestra a 20 docentes cesantes siendo seleccionada por conveniencia.

2.2.3. Unidad de análisis.

Para este estudio, la unidad de análisis son los beneficios económicos de CTS.

2.2.4. Criterios de inclusión

Docentes cesantes de la UGEL Contumazá 2018-2019.

2.2.5. Criterios de exclusión

Docentes activos de la UGEL Contumazá 2018-2019, docentes cesantes, fallecidos UGEL Contumazá 2018-2019.

2.3. Variables:

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Independiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	instrumentos
Ley 29944 Ley de Reforma Magisterial	Ley 29944	14% de la RIM	Encuesta	Cuestionario
	Art. 63 Ley 29944	30 años	Entrevista	Juicio de expertos
			Análisis documental	Guía de análisis documental
	Requisitos	Término del vínculo laboral		

Fuente : Elaboración propia Ley 29944 R. Magisterial.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Dependiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Vulneración al principio de igualdad	Constitución Política del Perú	Art. 2, inciso 2.	Encuesta	Cuestionario
			Entrevista	Juicio de expertos
	Derechos Humanos	Declaración Universal de los Derechos Humanos.	Análisis documental	Guía de análisis documental
			Convenios internacionales	

Fuente : Elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**2.4.1. Técnicas.****2.4.1.1. Análisis documental**

Es una técnica para recoger datos e información registrada manual o automatizada, de bases de datos, archivadores u otros registros que contengan la data necesaria, se analizará la data que la unidad educativa nos proporcione, tales como resoluciones de docentes cesantes, relación de docentes cesantes en los años 2018 y 2019 de la UGEL Contumazá.

2.4.1.2. Entrevista

Según Bernal (2010), las entrevistas son una técnica diseñada para contactarse directamente con personas utilizadas como fuentes de consulta, a diferencia de las encuestas que se limitan a encuestas por cuestionario, las cuales están diseñadas para ganar más espontaneidad y apertura. información (página 194).

2.4.1.3. Encuesta.

Según Bernal (2010), Es una técnica de recopilación de información más utilizada, aunque la encuesta pierde cada vez más credibilidad debido al prejuicio de las personas encuestadas.

La encuesta se basa en un cuestionario o una serie de preguntas preparadas para obtener información de las personas (página 194).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

2.4.2.1. Análisis documental

Se realizó el análisis de normas, resoluciones, decretos sentencias, para la solución a la problemática de la investigación (ver anexo...).

2.4.2.3. Guía de entrevista

Según Ñaupas et al. (2013) Es una herramienta, una herramienta para la tecnología de entrevistas, es una versión impresa, que contiene preguntas para ser planteadas al entrevistado en un orden específico (página 298).

2.4.2.4. Cuestionario.

De acuerdo con Ñaupas (2013), los cuestionarios son una forma de técnica de encuesta, que implica la elaboración de preguntas sistemáticas escritas en tarjetas, estas preguntas se hacen en base con la hipótesis de trabajo y por lo tanto

relacionadas con las variables e indicadores de la investigación. El propósito recoger información para verificar la hipótesis de trabajo (página 291).

Los cuestionarios pueden ser:

- a. De preguntas cerradas,
- b. De preguntas abiertas, y;
- c. Mixto.
- d.

Aplicándose a 20 individuos, fue cerrada con escala Likert, estructurada con 15 ítems, se aplicó a docentes cesantes de la UGEL Contumazá, 2018-2019, con lo cual se obtuvo datos con mayor precisión relacionados al problema a solucionar. (ver. Anexo).

2.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Los instrumentos, a utilizar, tienen que cumplir 2 requisitos: de Validez y de Confiabilidad.

2.4.3.1. Validez

Según Bernal (2010), un instrumento de medida es eficaz para medir su uso previsto (página 247).

La efectividad de los juicios de 3 expertos, 1 metodólogo y 2 expertos en la materia.

2.4.3.2. Confiabilidad

Bernal (2010), la fiabilidad se da en el cuestionario a través del cual encontramos la consistencia de las puntuaciones obtenidas cuando una misma persona utiliza el mismo cuestionario en distintas ocasiones (p. 247).

Para ello se utilizará el coeficiente Alpha de Cronbach para realizar esta operación, que es un modelo de consistencia interna basado en el promedio de las correlaciones entre ítems. Utilice el programa estadístico SPSS.V.25.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	2	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		2	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	15

2.5. Procedimientos y análisis de datos

Para realizar el análisis cuantitativo de los datos se siguió el procedimiento recomendado por Hernández et al. (2010), que consta de cinco (5) pasos:

Paso 1. Elija un programa de análisis

Elegí el software estadístico Megastat, que es un programa de aplicación que se ha agregado al programa Microsoft Excel para ejecutar el programa estadístico de forma rápida y sencilla.

Paso 2. Ejecuta el programa

Paso 3. Explore los datos.

Paso 4. Evaluar la confiabilidad y efectividad de la implementación del instrumento de medición.

Paso 5. Analizar la hipótesis propuesta mediante pruebas estadísticas. (Página 276).

2.6. Aspectos Éticos

Coronel (2015) cree que todo trabajo de investigación requiere esfuerzo y tiempo. Es una especie de fruto, una especie de producto intelectual que debe ser valorado y respetado, por lo que los extractos citados deben respetar los derechos de autor, por lo tanto; en la República del Perú, es necesario considerar el nuevo Código Penal, de lo contrario se constituyen una infracción Delitos contra la propiedad intelectual, especialmente los delitos de infracción de los derechos de autor y derechos conexos. (Página 82).

El segundo libro del Código Penal peruano (2014), el Nuevo Código Penal, Capítulo I, Capítulo VII, Artículos 216 y 219, prevé este delito, que establece:

Artículo 219. Toda persona que piratee la totalidad o parte de una obra, reproduzca o reproduzca la obra textualmente, o intente ocultar la copia o la identidad de otro autor modificando, ocultando o atribuyendo la identidad de otro autor Propiedad (pág. 197).

Asimismo:

Se mantendrá el principio de retención y confidencialidad, que es una garantía para la protección de la información personal para que no sea divulgada sin consentimiento personal. Esta garantía se aplica mediante un conjunto de reglas que restringen el acceso a esta información.

Consentimiento informado: El consentimiento informado es un procedimiento que puede garantizar que el sujeto comprenda los propósitos, beneficios, inconvenientes, posibles riesgos y alternativas relevantes de la investigación, y sus derechos y responsabilidades.

2.7. Criterios de rigor científico

Criterios	Características Del Criterio	Procedimientos
<p>Validez interna Valor de verdad o credibilidad</p>	<p>La aproximación que los resultados de una investigación deben tener en relación con el fenómeno observado.</p>	<p>Los hallazgos son reconocidos como "reales" o "verdaderos" por las personas que participaron en el estudio. Observación continua y prolongada del fenómeno.</p>
<p>Validez externa Aplicabilidad</p>	<p>Descripción exhaustiva de las características del contexto en que se realiza la investigación y de los sujetos participantes.</p>	<p>Aplicación del muestreo. Recogida exhaustiva de datos.</p>
<p>Fiabilidad Consistencia</p>	<p>La probabilidad de que el instrumento aplicado funcione adecuadamente durante un período determinado bajo condiciones específicas.</p>	<p>Descripción detallada del proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos</p>
<p>Objetividad Neutralidad</p>	<p>Los resultados de la investigación deben garantizar la veracidad de las descripciones realizadas por los participantes.</p>	<p>El instrumento de recolección de datos refleje los objetivos del estudio La revisión de los hallazgos por parte de otros investigadores. Identificación y descripción de limitaciones y alcances del investigador.</p>
<p>Relevancia</p>	<p>Permite evaluar el grado de los objetivos planteados y saber si se obtuvo un mejor conocimiento del fenómeno de estudio.</p>	<p>Comprensión amplia del fenómeno Correspondencia entre la justificación y los resultados obtenidos.</p>
<p>Adecuación teórica epistemológico</p>	<p>Correspondencia adecuada del problema por investigar y la teoría existente.</p>	<p>Contrastación de la pregunta con los métodos. Ajustes de diseño.</p>

Fuente: Reporte Belmont

III. RESULTADOS

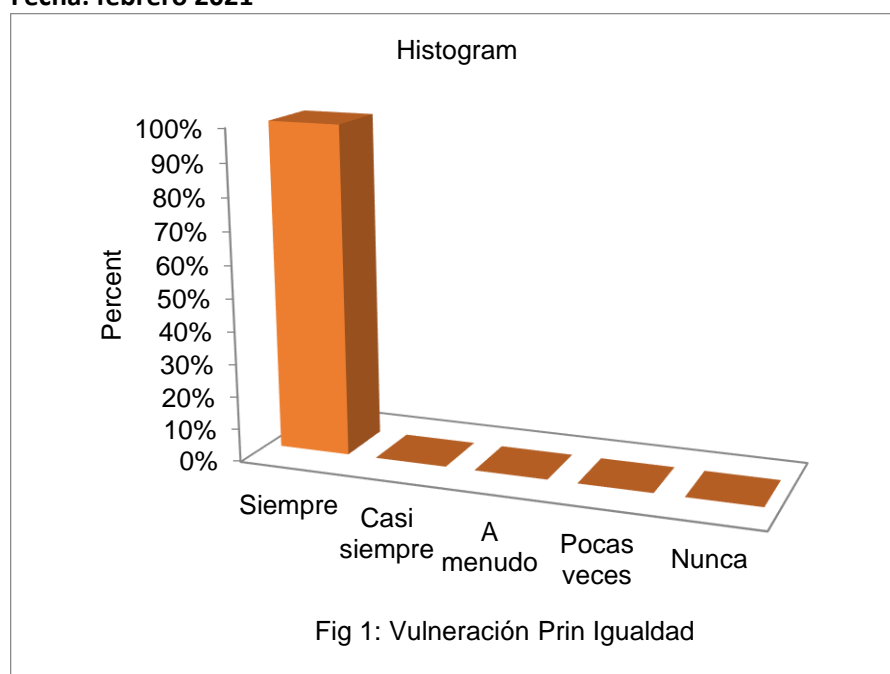
3.1. Objetivo 1: Analizar el principio de igualdad en el Art. 63° de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

Permite conocer el fondo y la forma como es que el docente percibe el principio de igualdad, contemplado en el Art. 63° de la Ley de la Reforma Magisterial.

Tabla 1. ¿Considera Ud. Que la aplicación del Art. 63° Ley 29944 vulnera el principio de igualdad?.

<i>Vulnera Prin Igualdad</i>		
	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Siempre	20	100.0
Casi siempre	0	0.0
A menudo	0	0.0
Pocas veces	0	0.0
Nunca	0	0.0
	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Fecha: febrero 2021

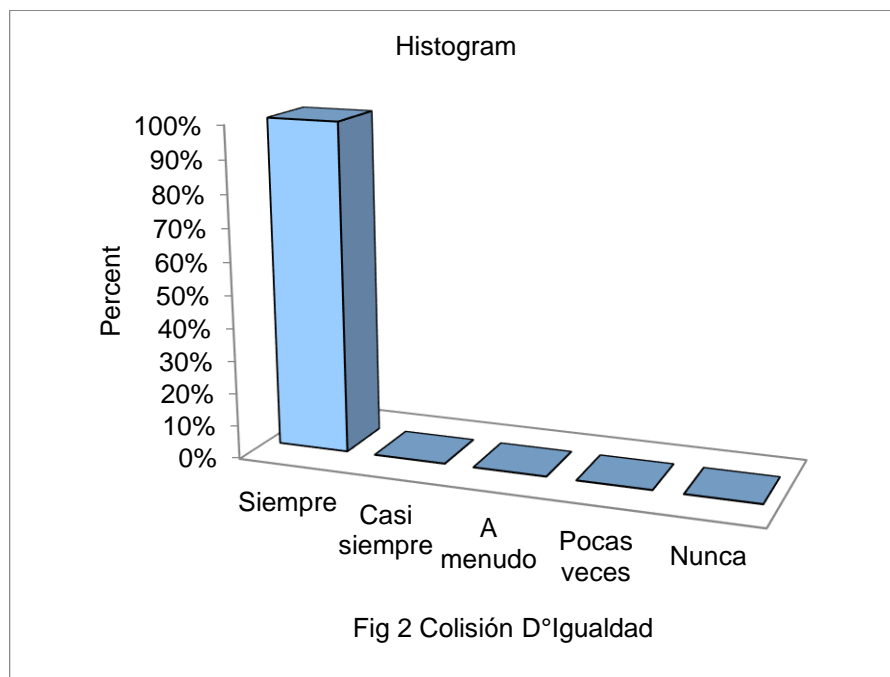


Fuente: Tabla 1

Tabla 2 ¿Al otorgar la CTS a docentes al momento de su cese hasta un máximo de 30 años, los dispositivos legales, colisionan con el derecho de igualdad de aquellos que cesan con 35 o 40 años?.

	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Siempre	20	100.0
Casi siempre	0	0.0
A menudo	0	0.0
Pocas veces	0	0.0
Nunca	0	0.0
	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Fecha: febrero 2021



Fuente: Tabla 2

Se observa que, un número de 20 individuos, es decir el total de los encuestados respondieron que el otorgar la CTS hasta un máximo de 30 años colisionan con el derecho de igualdad de aquellos que laboran o cesan con 35 o más años. Significa esto, que no se valora los años transcurridos dedicados al magisterio nacional después de los 30 años de trabajo, de igual forma los encuestados, afirman que la aplicación del art 63° Ley 299963 CTS, vulnera el Principio de

igualdad situación preocupante puesto que este principio es elemental para la convivencia humana y razón por la que se realizó el presente trabajo de investigación.

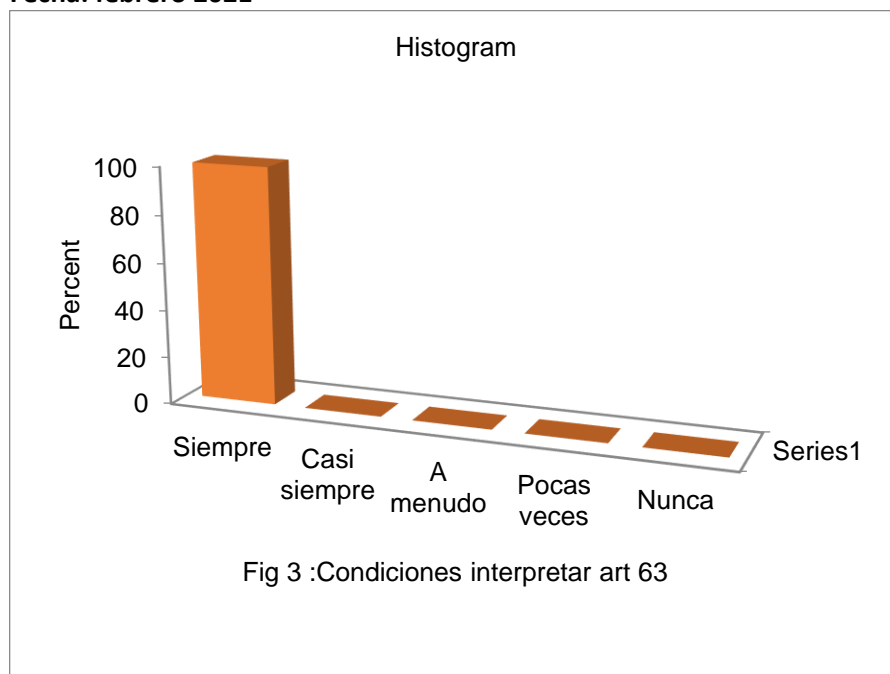
3.2. Objetivo 2: Interpretar el Art. 63° de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

Permite al docente entender y percibir la dimensión de lo establecido en el Art. 63° de la Ley de la Reforma Magisterial.

Tabla 3 ¿Está Ud. En condiciones de interpretar el Art.63° de la Ley 29944 de la Reforma Magisterial?

<i>Interp art 63</i>		
	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Siempre	20	100.0
Casi siempre	0	0.0
A menudo	0	0.0
Pocas veces	0	0.0
Nunca	0	0.0
	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Fecha: febrero 2021



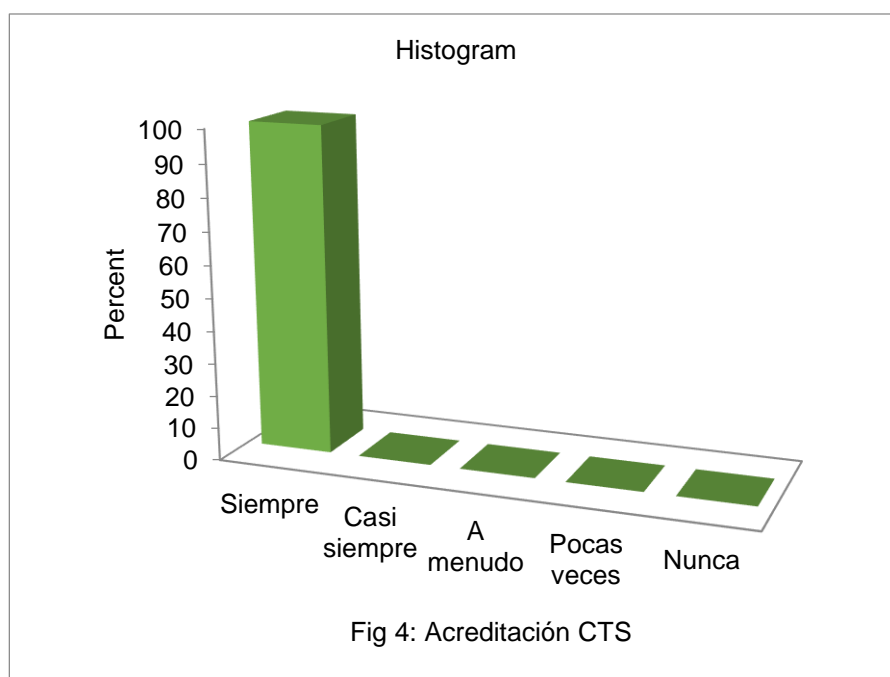
Fuente: Tabla 3

Tabla 4 ¿Considera Ud. Que el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, tomadas como base la RIM que percibe el profesor al momento de su cese en función a su jornada laboral, escala magisterial alcanzada y los años de servicios docentes oficiales en la carrera, ¿están debidamente acreditados?

Cálculo CTS acreditado sobre base del RIM

<i>Data</i>		
	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Siempre	20	100.0
Casi siempre	0	0.0
A menudo	0	0.0
Pocas veces	0	0.0
Nunca	0	0.0
	20	100.0

**Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Fecha: febrero 2021**



Fuente: Tabla 4

Se observa que; 20 individuos encuestados que representan el 100 % respondieron la compensación del CTS está siempre acreditada. Situación que garantizaría en cumplimiento de este beneficio en favor de los docentes cesantes, el mismo número de encuestados opinan que siempre están en condiciones de interpretar el

art 63° de la ley 29944 Reforma Magisterial. Esto es un hecho positivo con la finalidad que hagan siempre respetar sus derechos.

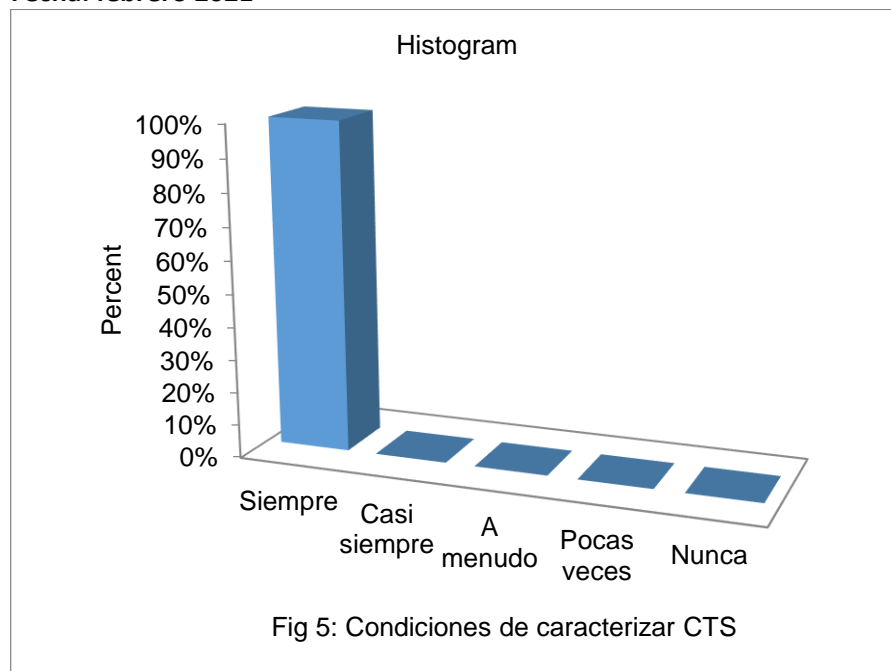
3.3. Objetivo 3: Caracterizar la CTS en la legislación peruana.

Permite al docente cesante de la UGEL Contumazá, identificar los aspectos doctrinarios contemplados en el pago de CTS, tanto en la Ley de la Reforma Magisterial y en otros sectores.

Tabla 5 ¿ Está Ud. en condición de caracterizar la CTS en la legislación peruana?.

Condición caracterizar CTS		
	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Siempre	20	100.0
Casi siempre	0	0.0
A menudo	0	0.0
Pocas veces	0	0.0
Nunca	0	0.0
	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Fecha: febrero 2021



Fuente: Tabla 5.

Se observa que, del total de los encuestados en número de 20 responden que, siempre están en condiciones de caracterizar la CTS Art 63° Ley 29994 referido a

la Compensación por Tiempo de Servicio, situación que demuestra amplio conocimiento de la realidad magisterial por parte del docente cesante en la UGEL Contumazá.

3.4. Objetivo 4: Elaborar una propuesta legislativa para modificar el Art. 63° de la Ley N° 29944.

La medida propuesta brindará al docente cesante un incremento en su beneficio laboral CTS.

Tabla 6 : ¿ Considera Ud. Que el cálculo de la CTS para el magisterio no sea con base al 14% sino con base a una remuneración íntegra mensual (RIM) en el nivel que cesa el docente, es decir 100%?.

CTS 100%		
	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Siempre	20	100.0
Casi siempre	0	0.0
A menudo	0	0.0
Pocas veces	0	0.0
Nunca	0	0.0
	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Fecha: Febrero 2021

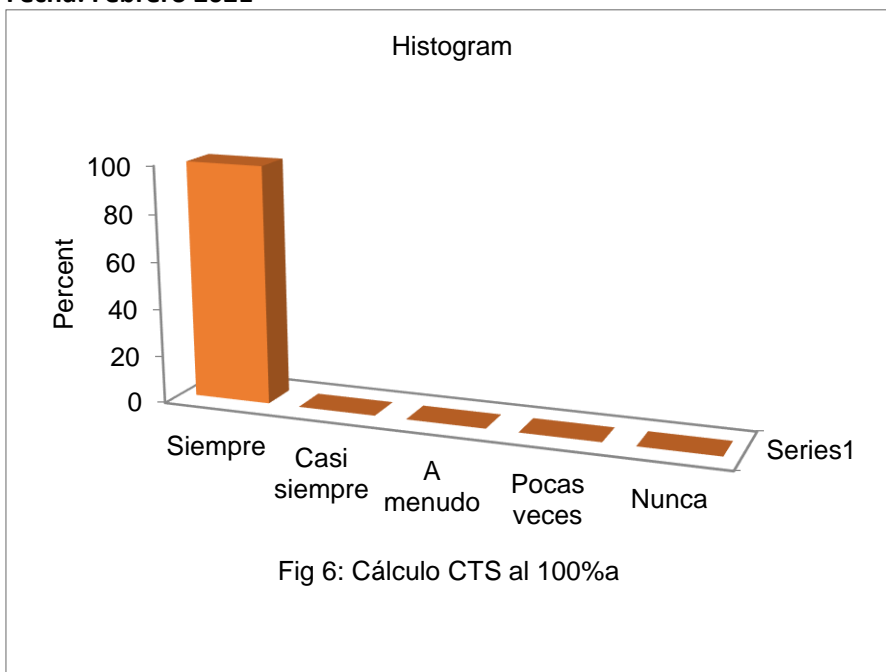
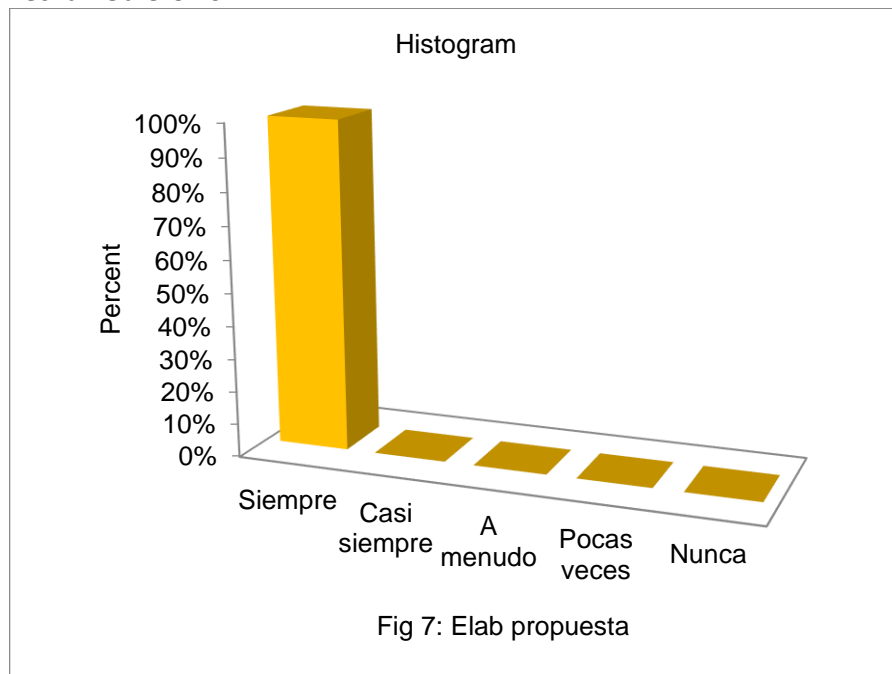


Tabla 7 ¿Considera Ud. Apropiado proponer una iniciativa de ley donde se incremente el pago de CTS al magisterio y que beneficie por ende a docentes de UGEL Contumazá?

	<i>frequency</i>	<i>percent</i>
Siempre	20	100.0
Casi siempre	0	0.0
A menudo	0	0.0
Pocas veces	0	0.0
Nunca	0	0.0
	20	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes
Fecha: febrero 2021.



Fuente: Tabla 7

Se observa que, 20 docentes, es decir el total de los encuestados sostienen que el cálculo de la CTS debe hacerse en base al 100% de la RIM y sí desean que se elabore una propuesta legislativa para presentar al Congreso de la República de tal manera que sus demandas largamente anheladas sean atendidas por ser de plena justicia.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Presentar, analizar e interpretar la información recopilada a través de diferentes tecnologías y métodos en tablas estadísticas, que son los resultados generales de esta investigación en base a los objetivos específicos, antecedentes de la investigación y teorías de apoyo:

En cuanto a los *objetivos investigados*, se afirma que:

3.2.1 El Art. 63° de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial (CAS) colisiona con los derechos de igualdad de aquellos docentes que cesan con 35 o 40 años de servicios oficiales puesto que estos últimos no gozan de los beneficios, de aquellos que cesan con 30 años de servicios, es decir no se les computa.

En legislación nacional comparada observamos que esto no ocurre con los cesantes de otras instituciones públicas como como salud, y la Ley de servicio civil, de la cual los empleados públicos si son beneficiarios por el todo el tiempo laborado. De igual manera en el mismo sector salud los servidores públicos reciben hasta el 100% de su remuneración en el pago del beneficio Compensación por Tiempo de servicios. (CTS)

Con respecto, a la pregunta N11, los encuestados respondieron que los principios y derechos suscritos a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se cumplen pocas veces en un porcentaje de 60 % y otros afirman que nunca, en un porcentaje de 40%. Lo cual reafirma lo anteriormente sostenido.

Así mismo, en nuestra legislación, Ley 29994 de acuerdo a la interrogante N 12, el total de los encuestados, es decir el 100% afirman que los *derechos laborales* son siempre vulnerados por la aplicación el Art. 63° de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

De igual manera, a la interrogante N 12, el total de los encuestados, es decir el 100% afirman que el *principio de igualdad* es siempre vulnerado por la aplicación el Art. 63° de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

Comentario

Los derechos humanos se componen de una serie de derechos estrechamente relacionados, que se basan en la dignidad humana y la interdependencia. La particularidad de los derechos laborales es que su propósito es proteger la libertad en el mundo del trabajo. Por lo tanto, los derechos humanos laborales garantizan el respeto a la dignidad humana y satisfacen las necesidades básicas del mundo del trabajo.

Con respecto a esto mencionamos que la Sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el documento 00023-2018-PI/TC, manifiesta que el principio de igualdad protege a todos los ciudadanos.

Por otro lado, la "Declaración Universal de Derechos Humanos" (inclusive). El párrafo 2 del artículo 21 de la Ley Penal estipula que toda persona tiene derecho a utilizar las funciones públicas del país en pie de igualdad.

3.2.2. En cuanto al objetivo específico N° 2, se interpretó el Art. 63° de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y se dice que:

A. La Ley 29944, "Ley de Reforma Magisterial", es un documento legal diseñado para promover reducciones en los derechos laborales, degradación y desempeño laboral, restricciones a la promoción y reducción de tareas económicas, especialmente el tema 63 ° (CTS) de este estudio. viola el principio de relaciones laborales-patronales. El artículo 26 del CPP dice literalmente: 1. Igualdad de oportunidades y no discriminación; 2. El carácter inalienable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; Existen dudas insuperables sobre el significado de normas.

Asimismo, al establecer condiciones laborales desfavorables para los docentes, violó los derechos consagrados en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política Nacional del Perú y afectó los principios legales del derecho a la dignidad de los servidores públicos y el ordenamiento jurídico internacional por degradación laboral. Las obligaciones asumidas por el país peruano en materia de derechos humanos laborales (incluida la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales); obtener precariedad laboral y jubilación ocupacional mediante la evaluación punitiva del desempeño.

3.2.3. En cuanto al objetivo específico N° 3.

Se caracterizó la CTS en la legislación laboral peruana mediante el uso de la técnica documental y se afirma que existen visibles diferencias en cuanto a otorgamiento de CTS. Por ejemplo:

Ministerio de Educación

a. La Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial que contempla el 14 % de la CTS, vulnera el principio de igualdad frente a otros CTS de diferentes sectores. Observamos el siguiente cuadro del primer nivel de la escala magisterial, para el año 2020.

Compensación por Tiempo de Servicios (Art. 63°)

Primera Escala Magisterial	RIM ANUAL	Catorce por ciento (14%)	Periodo máximo de servicios	Total
2,300.10	2, 300.10	322.01	30 años	9,660.30

Fuente: Ley de Reforma Magisterial.

Se observa una diferencia sustancial frente a otros sectores como Salud y la Ley del Servicio Civil a través del cual se paga el 100 % de su remuneración mensual lo que causa agravio al principio de igualdad, afectando a su ingreso percibido, no cumpliendo con su finalidad, la de ser un fondo de contingencia para el docente después de su cese en su trabajo pedagógico, Por tal motivo se debe derogar el

mencionado art. 63°, en razón que se pague el 100% de la RIM a los docentes al momento de su cese en sus labores académicas.

b. Personal Militar

Según R.M N.º 1072-2020, de fecha 23 de diciembre del 2020, se aprobó niveles para ceder la compensación por tiempo de servicios (CTS) para las personas del fuero militar que pasó a la situación de retiro entre el período del 1 de enero de 2013 al 1 de enero de 2014.

Se presenta la escala.

ESCALA PARA EL OTORGAMIENTO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) PARA EL PERSONAL MILITAR QUE PASÓ A LA SITUACIÓN MILITAR DE RETIRO ENTRE EL PERIODO DEL 1 DE ENERO DE 2013 AL 1 DE ENERO DE 2014.

GRADOS	ESCALA BASE POR AÑO DE SERVICIO PARA EL CÁLCULO DE CTS EN SOLES		
	MENOS DE 20 AÑOS DE SERVICIO	DE 20 A 29 AÑOS DE SERVICIO	30 AÑOS A MAS DE SERVICIO
GD/VALM/TTG	1,170.00	2,845.95	4,093.25
GB/CALM/MAG	1,170.00	2, 814.30	4,04.50
COR/C DE N/CC	1,170.00	2, 596.50	3, 677.50
TC/C DE F /CMD	1,170.00	2, 063.70	2, 789.50
MAY/ C DE C /MA	1,170.00	1, 756.20	2, 277.00
CAP/TTE 1 /CAP	1,170.00	1, 591.50	2, 002.50
TTE / TTE 2 TEN	1,170.00	1, 354.80	1, 693.50
STTE 7 AFRA / ALF	1,170.00	1, 322.40	1, 653.00
TECNICOS Y SUBOFICIALES			
TJS / TS1 /TSP	1, 170.00	1, 580.40	1, 984.00
TJ / TS2 / TIP	1, 152.45	1, 536.60	1, 920.75
TC1	1, 071.90	1, 429.20	1, 786.50
TC 2	1, 002.60	1, 336.80	1, 671.00
TC 3	946.80	1, 262.40	1, 578.00
SO1 / OM 1 /SO1	919.35	1, 225.80	1, 532.25
SO2 / OM2 /SO2	902.25	1, 203.00	1, 503.75
SO3 / OM3 / SO3	889.20	1, 185.60	1, 482.00

3.2.4. En cuanto al 4° objetivo específico.

Se elaboró una propuesta Legislativa para modificar el Art. 63° de la Ley N° 29944 el cual será entregada al legislativo mediante un congresista de la región correspondiente.

3.2.4.1. En cuanto a los antecedentes de estudio o trabajos previos:

Coincidiendo con Rivas (2017) quien manifiesta que:

Según la jurisprudencia producida por el documento N ° 1868-95-ID. Disposiciones: "Un mínimo de cuatro horas diarias exigidas por el artículo 4 del Decreto N° 650 para obtener la" compensación por tiempo de servicio "equivale a las jornadas lectivas semanales de los profesores de escuelas privadas.

3.2.4.2. En cuanto a la teoría sustentada se afirma que:

Los derechos humanos son una herramienta jurídica importante e indispensable en el derecho internacional, que puede garantizar el respeto de la dignidad humana y satisfacer las necesidades básicas del mundo del trabajo. En segundo lugar, los derechos humanos laborales son derechos humanos, por lo que trasciende las fronteras nacionales y se coloca en el escenario mundial; tercero, los derechos humanos laborales imponen obligaciones al Estado. (Canessa, 2012).

Canessa (2012). Estas obligaciones garantizan los requisitos mínimos internacionales mínimos para cualquier relación laboral. Por lo tanto, cualquier relación laboral digna en el mundo debe ser respetada por ellos. La esencia es que los derechos humanos laborales son las normas internacionales vigentes, no las normas a establecer, cuenta con un conjunto de procedimientos de control que el país debe cumplir y cuenta con una declaración internacional para proteger su protección. (Página 123).

3.3.4.3. PROPUESTA PROYECTO LEY.

Introducción

De acuerdo con el artículo 63 de la Ley N ° 29944 de la "Ley de Reforma Docente" (14% otorgado a la RIM), la compensación por tiempo de servicio a los docentes que hayan cesado su labor docente en el país sigue el principio de igualdad, porque en la salud departamento y la "Ley de Servicio Civil", Su salario mensual es del 100%, lo que socava el principio de igualdad, lo que afecta a su ingreso percibido, no cumpliendo con su finalidad, la de ser un fondo de contingencia para el docente después de su cese en su trabajo pedagógico, por lo que es necesario derogar el mencionado Art. 63°, en razón que se pague el 100% de la RIM a los docentes al momento de su cese en sus labores académicas.

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 63° DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL SOBRE EL CÁLCULO DE BENEFICIO SOCIAL DE LA CTS A RAZÓN DEL TOTAL DE SU REMUNERACIÓN INTEGRAL MENSUAL POR AÑO TRABAJADO AL MOMENTO DE SU CESE.

1.1. FÓRMULA LEGAL

Artículo. Único.- Modifíquese el Art. 63° de la Ley 29944 Ley de la Reforma Magisterial : “El profesor recibe una compensación por tiempo de servicios , la que se otorga al momento de su cese, a razón de catorce por ciento (14%) de su RIM, por año o fracción mayor a seis (6) mese de servicios oficiales, hasta por un máximo de treinta años de servicios”, en los términos siguientes: “El profesor recibe una compensación por tiempo de servicios , la que se otorga al momento de su cese, a razón del cien por ciento (100%) de su RIM, por año o fracción mayor a seis (6) mese de servicios oficiales, hasta por un máximo de treinta años de servicios”.

1.2. Exposición de motivos

El 25 de noviembre de 2012 se promulgó la Ley N ° 29944, la "Ley de Reforma Docente", que estableció un sistema laboral único para los docentes del sector público y tuvo como objetivo brindar a todos los estudiantes un mejor bienestar y oportunidades de desarrollo profesional. .La Ley N° 29944, Ley de reforma Magisterial, establece:

Artículo 2° El régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios:

El principio de igualdad: Los derechos y obligaciones que emanan de la profesión docente se encuentran dentro de lo establecido en la Ley N ° 28044 de la Constitución Política del Perú. Ley de educación general.

Artículo 63: Los maestros reciben compensación por horas de servicio. La compensación se otorga al momento del cese. La tasa de compensación es el catorce por ciento (14%) de sus remuneraciones mensuales (RIM), o más de una sexta parte por año (06) A pocos meses de servicio oficial, hasta 30 años de servicio.

Con lo dispuesto en el Art. 63 ° de la Ley 29944 Ley de Reforma Magisterial, podemos establecer y demostrar que los docentes después de una larga y sacrificada labor en la pedagogía, formando ciudadanos dignos para su patria, reciben una imperceptible suma de dinero, tal y como se demuestra en los cuadros siguientes:

Cuadro N° 1, correspondientes a las remuneraciones para el año 2021.DOCENTES CON 30 HORAS DE TRABAJO PEDAGOGICO.

ESCALA MAGISTERIAL	RIM MENSUAL JORNADA 30 HORAS	14%	PERIODO MAXIMO DE SERVICIO	TOTAL PERCIBIDO
PRIMERA	2 400 .30	336.04	30	10 081.20
SEGUNDA	2 640.33	369.64	30	11 089.37
TERCERA	2 880.36	403.25	30	12 097.51
CUARTA	3 120..39	436.85	30	13 105.64
QUINTA	3 600.45	504.06	30	15 121.89
SEXTA	4 200.53	588.07	30	17 642.23
SÉPTIMA	4 560.57	638.48	30	19 154.40
OCTAVA	5 040.63	705.69	30	21 170.65

Fuente : Elaboración propia.

Cuadro N° 2, correspondientes a las remuneraciones para el año 2021.

DOCENTES CON 40 HORAS DE TRABAJO PEDAGOGICO

Escala magisterial	RIM MENSUAL JORNADA 40 HORAS	14%	PERIODO MAXIMO DE SERVICIO	TOTAL PERCIBIDO
PRIMERA	3 200.40	448.06	30	13 441.18
SEGUNDA	3 520.44	492.86	30	14 785.80
TERCERA	3 840.48	573.67	30	17 210.10
CUARTA	4 160.52	582.47	30	17 474.10
QUINTA	4 800.60	672.08	30	20 162.40
SEXTA	5 600.70	784.10	30	23 523.00
SÉPTIMA	6 080.76	851.31	30	25 539.30
OCTAVA	6 720.84	940.92	30	28 227.60

Fuente : Elaboración propia.

NUESTRA PROPUESTA LEGISLATIVA, MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 63° DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL.

**Cuadro N° 3, correspondientes a las remuneraciones para el año 2021.
DOCENTES CON 30 HORAS DE TRABAJO PEDAGOGICO.**

Escala Magisterial	RIM MENSUAL	100% De la RIM	PERIODO MAXIMO DE SERVICIO	TOTAL PERCIBIDO
PRIMERA	2 400 .30	2 400 .30	30 AÑOS	72 009.00
SEGUNDA	2 640.33	2 640.33	30 AÑOS	79 209.90
TERCERA	2 880.36	2 880.36	30 AÑOS	86 410.80
CUARTA	3 120..39	3 120..39	30 AÑOS	93 611.70
QUINTA	3 600.45	3 600.45	30 AÑOS	108 013.50
SEXTA	4 200.53	4 200.53	30 AÑOS	126 015.90
SÉPTIMA	4 560.57	4 560.57	30 AÑOS	136 817.10
OCTAVA	5 040.63	5 040.63	30 AÑOS	151 218.89

Fuente : Elaboración propia.

Cuadro N° 04, correspondientes a las remuneraciones para el año 2021.

DOCENTES CON 40 HORAS DE TRABAJO PEDAGOGICO.

Escala Magisterial	RIM MENSUAL JORNADA 40 HORAS	100% De la RIM	PERIODO MAXIMO DE SERVICIO	TOTAL PERCIBIDO
PRIMERA	3 200.40	3 200.40	30	96 012.00
SEGUNDA	3 520.44	3 520.44	30	105 613.20
TERCERA	3 840.48	3 840.48	30	115 214.40
CUARTA	4 160.52	4 160.52	30	124 815.60
QUINTA	4 800.60	4 800.60	30	144 018.00
SEXTA	5 600.70	5 600.70	30	168 021.00
SÉPTIMA	6 080.76	6 080.76	30	182 422.80
OCTAVA	6 720.84	6 720.84	30	201 625.20

Fuente : Elaboración propia.

Con la propuesta legislativa, los docentes de la UGEL Contumazá y por ende todos los docentes a nivel nacional estarían incrementando sustantivamente su beneficio social de Compensación por Tiempo de Servicios con montos que van desde los 72 009.00 en la primera escala hasta los 201 625.20 en la octava escala magisterial.

Como se puede observar en los cuadros 03 y 04 la diferencia es sustantiva en beneficio de los docentes que cesan después de treinta arduos años de trabajo continuo y agotador.

Cuadro N° 5

Análisis de diferencia del 14% y el 100% de la RIM, docentes con jornada de 30 horas.

Escala Magisteria I	RIM MENSUAL JORNADA 30 HORAS	TIEMPO DE SERVICIO S	TOTAL PERCIBIDO 14%	TOTAL PERCIBIDO 100%	DIFERENCIA
PRIMERA	2 400 .30	30 AÑOS	10 081.20	72 009.00	61 927.80
SEGUNDA	2 640.33	30 AÑOS	11 089.37	79 209.90	68 120.53
TERCERA	2 880.36	30 AÑOS	12 097.51	86 410.80	74 313.29
CUARTA	3 120.39	30 AÑOS	13 105.64	93 611.70	80 506.06
QUINTA	3 600.45	30 AÑOS	15 121.89	108 013.50	92 891.61
SEXTA	4 200.53	30 AÑOS	17 642.23	126 015.90	108 373.67
SÉPTIMA	4 560.57	30 AÑOS	19 154.40	136 817.10	117 662.70
OCTAVA	5 040.63	30 AÑOS	21 170.65	151 218.89	130 048.24

Cuadro N° 6

Análisis de diferencia del 14% y 100% de la RIM, docentes con jornada de 40 horas.

Escala Magisterial	RIM MENSUAL JORNADA 40 HORAS	TIEMPO MAXIMO DE SERVICIOS	TOTAL, PERCIBIDO 14%	TOTAL, PERCIBIDO 100%	DIFERENCIA
PRIMERA	3 200.40	30 AÑOS	13 441.18	96 012.00	82 570.82
SEGUNDA	3 520.44	30 AÑOS	14 785.80	105 613.20	90 827.40
TERCERA	3 840.48	30 AÑOS	17 210.10	115 214.40	98 004.30
CUARTA	4 160.52	30 AÑOS	17 474.10	124 815.60	107 341.50
QUINTA	4 800.60	30 AÑOS	20 162.40	144 018.00	123 855.60
SEXTA	5 600.70	30 AÑOS	23 523.00	168 021.00	144 498.00
SÉPTIMA	6 080.76	30 AÑOS	25 539.30	182 422.80	156 883.50
OCTAVA	6 720.84	30 AÑOS	28 227.60	201 625.20	173 397.60

La presente propuesta es considerada tomando en cuenta los principios de igualdad contemplados en la Constitución Política del Perú, específicamente en:

Art. 1° “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el estado”.

Art. 2° Toda persona tiene derecho:

(...)

2. Todas las personas son iguales ante la ley: nadie puede ser discriminado por razón de nacimiento, raza, sexo, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra naturaleza.

(...)

Art. 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades sin discriminación.

2. El carácter inalienable de los derechos reconocidos por la Constitución y las leyes.

En el caso de dudas insuperables sobre el significado de las reglas, las explicaciones son beneficiosas para los trabajadores.

(...)

Artículo 38. Todos los peruanos tienen la obligación de respetar al Perú y proteger los intereses nacionales, así como de respetar, acatar y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico nacional.

Asimismo, la sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el documento 00023-2018-PI / TC señaló que el principio de igualdad protege a todos los ciudadanos.

Por otro lado, en inc. El párrafo 2 del artículo 21 de la Declaración Universal de Derechos Humanos estipula que toda persona tiene derecho a igual acceso a las funciones públicas de su país.

Con base en las consideraciones anteriores, considero que los cálculos propuestos en este trabajo de investigación del RIM (100%) se implementan de acuerdo con lo establecido en la "Ley de Funcionarios Públicos".

Artículo 33 °. La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) se calcula igual al 100% del capital pagado a los servidores públicos cada mes en los últimos treinta y seis (36) meses y la carga de trabajo efectivamente proporcionada por el promedio mensual de la valoración ajustada. El número de servicios.

Si el tiempo real de trabajo proporcionado es inferior a treinta y seis (36) meses, se calculará a prorrata.

Los pagos de CTS se cancelan y solo son válidos cuando finaliza el enlace del servidor con cada entidad.

1.3. Base legal

La presente propuesta legislativa se sustenta en la siguiente normativa:

Constitución Política del Perú.

Ley N° 28044, Ley General de Educación.

Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial.

Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

Declaración Universal de los derechos humanos.

1.4. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Teniendo en cuenta los lineamientos normativos del proyecto de ley, de acuerdo con la reforma al artículo 63 de la Ley N ° 29944 ("Ley de Reforma Docente"), los gastos incurridos serán cubiertos por el presupuesto del Ministerio de Educación para cubrir las utilidades.

El costo de la elaboración e implementación del presente proyecto de Ley asciende a un aproximado de diez mil soles, tomando en consideración, análisis de datos, utilización de equipos informáticos e internet, asesoramiento legal, impresión y digitalización de datos, horas trabajadas, más el 10% que corresponde a imprevistos.

Los beneficios de esta Ley, serán de mucha utilidad para todos los docentes no solo a nivel de UGEL Contumazá, sino para todo el país, debido a que el monto que percibirán por concepto de compensación de tiempo de servicios se ve incrementado al 86% en la RIM, permitiendo llevar una vida digna como recompensa al arduo trabajo, asimismo con el sustancial incremento estaría cumpliendo su finalidad la de servir de contingencia para el docente cesante una vez que cesa en sus labores pedagógicas al servicio del estado.

1.5. IMPACTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Esta iniciativa legislativa reconoce el principio supremo de igualdad, es decir, como se ve en el RIM y otros sectores (como la Ley de Salud y Servicio Civil), el establecimiento de la igualdad de remuneración por la compensación del tiempo de servicio en el 100% del RIM no viola ni viola cualquiera La norma tiene un alto nivel, por lo que protege su fundamento en la igualdad, el respeto y la dignidad de los docentes contemplados en la Constitución Política del Perú.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Ley 29944, artículo 63 de la Ley de Reforma de la Justicia, que literalmente significa: “El profesor recibe una compensación por tiempo de servicios, la que se otorga al momento de su cese, a razón de catorce por ciento (14%) de su RIM, por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales, hasta por un máximo de treinta años de servicios” y dentro de la Ley, se encuentra el reglamento que en su 136° numeral 136.2 señala: “Para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios se toma como base la RIM que percibe el profesor al momento de su cese en función a su jornada laboral, escala magisterial alcanzada y los años de servicios docentes oficiales en la carrera, debidamente acreditados”. De los dispositivos legales utilizados para este efecto, se advierte que el mismo se le otorga al docente al momento de su cese hasta un máximo de 30 años, hecho que colisiona con aquellos maestros que cesan con 35 o 40 años y solo se les reconoce 30 años de ejercicio docente, así como el monto asignado en razón al 14%, sin embargo, en otros sectores se otorga hasta el 100% de su remuneración, lo que vulnera claramente la equidad contemplado legislativamente. Con respecto a ello, el sindicato del magisterio nacional ha presentado varios pliegos de reclamos demandando su modificatoria; es decir, que se reconozca la CTS por todos los años laborados al Estado en un 100% de la RIM.

2. En cuanto al análisis del principio de igualdad en el Art. 63° de la Ley de N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial, se comprobó que el citado artículo colisiona con los derechos de igualdad de aquellos docentes que cesan con 35 o 40 años de servicios oficiales, puesto que estos últimos no gozan de los beneficios, de aquellos que cesan con 30 años de servicios, es decir no se les computa; también entra en conflicto con la Declaración Universal de Derechos Humanos. El párrafo 2 del artículo 21 estipula que toda persona tiene derecho a utilizar las funciones públicas por igual en su país. Debemos recordar que los derechos humanos son los principios sobre los cuales las personas pueden actuar y el país puede realizar leyes y juicios. También son valores que reflejan las aspiraciones humanas; los derechos humanos representan un ideal y una visión. Si bien es difícil de lograr, pueden dar sentido a la vida social. A lo largo de la historia de la humanidad, los

derechos humanos se definen y protegen de acuerdo con los siguientes valores: Dignidad y libertad personal, igualdad y justicia. Finalmente se colige que; el total de los encuestados afirman que la aplicación del art 63° Ley 29944 vulnera sus Derechos laborales, por lo tanto trasgrede el principio de igualdad.

3. Se observa que, el total de los encuestados, es decir el 100% opinan que siempre están en condiciones de interpretar el art 63° de la ley 29944 Reforma Magisterial, esto es un hecho positivo porque le permite al docente estar en la condición de luchar por su reivindicación en aras de la justicia y la igualdad, asimismo el docente afirma que la CTS se otorga siempre a razón del 14% de su RIM por año o fracción mayor de seis meses de servicio oficiales hasta por un máximo de 30 años de servicios oficiales. Hecho que no debería ser así motivo por el cual los diferentes gremios sindicales han presentado sus justos pliegos de reclamos. Por otro lado se observó que el docente cesante reconoce que su RIM siempre se fija de acuerdo a su escala magisterial, esto es un hecho positivo puesto que la UGEL Contumazá reconoce, interpreta y da cumplimiento a lo normado en el Art. 63° de la Ley 29944.

4. Se observa que, del total de los encuestados en número de 20 responden que, siempre están en condiciones de caracterizar la (CTS) Art 63° Ley 29994 referido a la Compensación por Tiempo de Servicio, situación que demuestra amplio conocimiento de la realidad magisterial por parte del docente cesante, también infiere que dentro de la legislación laboral peruana es el sector menos retribuido en el beneficio laboral.

5. La elaboración de una propuesta legislativa donde se reivindique el pleno derecho a la igualdad, es decir el 100% de su RIM en el pago de la (CTS) al docente cesante de la UGEL Contumazá, es el anhelo y la aspiración de cada docente encuestado, donde el cálculo de la (CTS) para el magisterio debe ser siempre sobre la base del 100%, de la RIM; por lo que se elaboró una propuesta Legislativa para modificar el Art. 63° de la Ley N° 29944, la cual será entregada al legislativo mediante un congresista de la región correspondiente.

5.3. Recomendaciones.

1. Se recomienda a la UGEL Contumazá, jornadas de capacitación continua a los docentes para analizar y socializar el Art. 63 de la Ley de reforma Magisterial y la forma como vulnera el principio de igualdad en el pago de la CTS.

2. Para el caso de analizar el principio de igualdad en el Art. 63° de la Ley N° 29944 Ley de reforma Magisterial, se recomienda a la UGEL Contumazá, emitir boletín informativo a través del área de asesoría jurídica.

3. Para interpretar el principio de igualdad, se recomienda a la UGEL Contumazá, a través de su portal web, difundir artículos relacionados a la Ley de Reforma Magisterial y el Art. 63°.

4. Se recomienda a la UGEL Contumazá difundir charlas y exposiciones de manera virtual y/o presencial sobre la CTS a docentes y un análisis de esta compensación dentro de la legislación laboral peruana.

5. Se recomienda al legislador aceptar la propuesta para que esta, después de un concienzudo análisis de costo y beneficio sea aceptada por ser un instrumento legal que brindará beneficios económicos al magisterio nacional, en especial a los cesantes de este numeroso colectivo.

Al aceptar la propuesta se solucionará reclamos justos de los gremios sindicales, SUTEP y otros, quienes en su pliego de reclamos presentado en noviembre de 2019, ante el Ministerio de Educación, demandan la modificatoria de la Ley de Reforma Magisterial respecto a la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS), referente al porcentaje y los años de servicio prestados.

A los futuros congresistas, darle más importancia al sector educación, ya que a través de una óptima enseñanza-aprendizaje, con docentes bien remunerados, podemos mejorar las competencias humanas, la cultura y los valores en un marco de equidad y respeto para ayudar a lograr el bienestar social.

Referencias

Alexy, R. (1993) *Teoría de los derechos fundamentales*, de <http://arquimedes.adv.br/livros100/Teoria%20de%20los%20Derechos%20Fundamentales-Robert%20Alexy.pdf>

Arevalo, V. (2017) El derecho colectivo del trabajo. *Revista de la facultad de derecho y ciencia política*, 15 (20), de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1449>

Articles (2018, octubre 08) *Código del trabajo*. Dirección del Trabajo. Consultado 08 de febrero 2021, de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf

Bernal, C. (2016) *Metodología de la Investigación*. 3ra edición. Pearson.

Caballero, A. (2013) *Metodología integral para planes y tesis*. Artgraph.

Caicedo, D. (2020) *Vulneración del principio a la igualdad en la causación de la pensión de invalidez para los miembros de la fuerza pública*. Repositorio institucional Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6135?show=full>

Canessa, M. (2012) Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. *Revista Una*, 23 (1). <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/5291>.

Cáritas (2018) *Vulneración de derechos laborales en el sector agrícola, la hostelería y los empleos del hogar*. Cáritas Española Editores. Consultado el 8 de febrero de 2021. <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/2018/10/Vulneraciones-de-Derechos-Laborales.pdf>

Carrasco, C. (2017) La satisfacción laboral que tiene el personal del departamento de operaciones y el personal del departamento administrativo financiero en relación a la compensación laboral que brinda la organización Grúas Atlas. Repositorio digital Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10032>

Espinal, N (2018) El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo. Repositorio Universidad Daniel Alcides Carrión. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>.

Estrada, D. (2018) El principio de igualdad ante la ley en el derecho internacional. Universidad de Murcia. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/download/4622/3082>

Gaceta constitucional (2020) Municipalidad de Cajamarca no justificó los criterios para la asignación de montos que perciben obreros por costo de vida. legal@gacetajuridica.com.pe. Consultado el 11 de febrero de 2021. <https://gacetaconstitucional.com.pe/index.php/2020/09/09/tc-municipalidad-de-cajamarca-no-justifico-los-criterios-para-la-asignacion-de-montos-que-perciben-obreros-por-costode-vida/>

GESTION (2018, noviembre 14) *Mas de 120 trabajadores del sector salud y educación trabajan en la informalidad. Management & empleo.* Consultado el 11 de febrero de 2021. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cajamarca-120-trabajadores-sector-salud-educacion-informalidad-249909-noticia/>

Info. LEG (1976, mayo 13) *Ley de contrato de trabajo.* Ministerio de justicia y derechos humanos. Consultado el 08 de febrero de 2021. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

Lescano, L. (2016) *La compensación por tiempo de servicios de los trabajadores del sector azucarero en el departamento de Lambayeque*. Repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/3497>.

Loli, A (2020) Prestamos internos desestabilización economía de UPAGU. *Panorama Cajamarquino*, 24 (7335). <https://diariopanoramacajamarquino.com/wp-content/uploads/2020/05/DIARIO-20-05-2020.pdf>.

Miñano, A. (2016) *Ley 29944 de reforma magisterio en la vulneración de los derechos laborales de los profesores de la institución educativa “San Juan” del distrito de Trujillo, 2016*. Repositorio digital institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20963>.

Miranda, C. (2019) *El trabajador migratorio indocumentado y la vulneración de sus derechos en la ciudad de Riobamba desde el periodo 2018-2019*. Repositorio digital Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6288>

Naciones Unidas (s/f) Declaración universal de los derechos humanos. Naciones Unidas. Consultado el 07 de febrero de 2021. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Nieto, J. (2016) *Principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia*. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia. Consultado el 11 de febrero de 2021. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/9999/4/Art%C3%ADculo.%20Principios%20m%C3%ADnimos%20fundamentales%20de%20los%20trabajadores%20en%20Colombia%20balance%20de%20las%20precisi.pdf>

Ñaupas, H.(2018) *Metodología de la investigación*. 5ta edición. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-invcuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>.

Rivas, J. (2017) *La compensación por tiempo de servicios y su incidencia económica en docentes de institutos superiores tecnológicos año 2008-2009* Cusco. Repositorio institucional Universidad San Antonio Abad del Cusco. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>.

SUTEP Cajamarca (2021, febrero 5) *Basta de discriminación y maltrato al magisterio peruano*. Suteper.Perú. Consultado el 10 de febrero de 2021. <https://www.facebook.com/SutepCajamarcaOficial/>

Zavaleta, R. (2001) Los costos laborales en Perú. *Revista Jurídica Cajamarca*, II(04). <https://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA4/costos.htm>

[Escriba aquí]

a. Siempre b. casi siempre c. a menudo d. pocas veces e. Nunca

8. ¿El RIM del profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada laboral,?

a. Siempre b. casi siempre c. a menudo d. pocas veces e. Nunca

9. ¿La compensación por tiempo de servicios aplicados a los docentes a razón de catorce por ciento (14%) de su RIM, por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales, hasta por un máximo de treinta años de servicios, se otorga:

a. Siempre b. casi siempre c. a menudo d. pocas veces e. Nunca

Dimensión: Principio de igualdad-Derechos laborales

10. ¿Conoce los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros Derechos relacionados al ámbito laboral?

a. Siempre b. casi siempre c. a menudo d. pocas veces e. Nunca

11. ¿Considera que se cumplen eficientemente los principios y derechos suscritos con la OIT en su ámbito laboral?

a. Siempre b. casi siempre c. a menudo d. pocas veces e. Nunca

12. ¿Considera Ud que la aplicación del art 63° Ley 29994 CTS vulnera los derechos laborales?

a. Siempre b. casi siempre c. a menudo d. pocas veces e. Nunca

13. ¿Considera Ud que la aplicación del Art 63° Ley 29994 CTS vulnera el principio a la igualdad?

a. Siempre b. casi siempre c. a menudo d. pocas veces e. Nunca

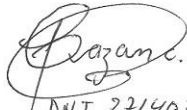
14. ¿Está Ud en condiciones de caracterizar la CTS en la legislación laboral peruana ?

a. Siempre b. casi siempre c. a menudo d. pocas veces e. Nunca

15. ¿Consideraría Ud. apropiado proponer una iniciativa de ley donde se incremente el pago de CTS al magisterio y que beneficie por ende a docentes de UGEL Contumazá?

a. Siempre b. casi siempre c. a menudo d. pocas veces e. Nunca

Gracias.



DNI 27140348

CARLOS OSWALDO BAZAN CASTILLO



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD EJECUTORA N° 311 EDUCACION UGEL CONTUMAZA
"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



"Año del Centenario del Nacimiento de los poetas Contumacinos Mario Florian y Marco Antonio Corcuera"

**RELACION DE BENEFICIARIOS POR CTS
AÑO 2017**

UNIDAD EJECUTORA UGEL CONTUMAZÁ

N° ORD.	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	N° RESOL.	IMPORTE
01	27140952	ALVA RONCAL GABRIEL SALOMON	R.D.U N° 1123-2016/ED-CTZA	4368.00
02	27169328	LEON ROMERO DE GALVAN DORIS GLORIA	R.D.U N° 0631-2017/ED-CTZA	8973.72
03	27164217	REINOSO MORALES RODOLFO HECTOR	R.D.U N° 0693-2017/ED-CTZA	8974.72
04	17921031	MEDINA LESCANO DEISSY MARGOT	R.D.U N° 0769-2017/ED-CTZA	7478.10
05	26675995	MUÑOZ SAENZ ELMER	R.D.U N° 0770-2017/ED-CTZA	353.08
06	17931849	ENCOMENDERO RUBIO ROSA ZARINA	R.D.U N° 1044-2017/ED-CTZA	8225.91
07	28060687	CASTREJON QUIspe CELESTINO	R.D.U N° 1112-2017/ED-CTZA	4872.00
08	27165059	URIOL BURGOS FERNANDO SERAFIN	R.D.U N° 1180-2017/ED-CTZA	5040.00
09	27165299	HERNANDEZ DE ALVA CARMEN LAURINDA	R.D.U N° 1258-2017/ED-CTZA	4872.00
SUBTOTAL				53,157.53



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD EJECUTORA N° 311 EDUCACION UGEL CONTUMAZA
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

**RELACION DE BENEFICIARIOS POR CTS
AÑO 2018**

UNIDAD EJECUTORA: UGEL CONTUMAZÁ

SIAF 765

N° ORD.	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	N° RESOL.	IMPORTE
01	27158009	ESCOBEDO VARGAS ERNESTINA DEL CARMEN	R.D.U N° 0430-2018/ED-CTZA	9240.46
02	27167166	DEZA TERRONES CARMEN LIDUVINA	R.D.U N° 0431-2018/ED-CTZA	10080.5
03	27164292	COLLAO DURAND OSCAR WALTER	R.D.U N° 0467-2018/ED-CTZA	10920.55
04	27166837	DAVALOS RODRIGUEZ CATALINO ISAIAS	R.D.U N° 0468-2018/ED-CTZA	2198.10
05	27153762	CARRERA BRIONES JUAN JOSE	R.D.U N° 0479-2018/ED-CTZA	2218.50
06	07654999	RODRIGUEZ SEGURA TELMO EDELBERTO	R.D.U N° 0518-2018/ED-CTZA	8400.42
07	27143025	ANGULO RODRIGUEZ JULIO OSWALDO	R.D.U N° 0533-2018/ED-CTZA	9240.46
08	26690790	MERINO MUÑOZ MANUELA DEL ROSARIO	R.D.U N° 0582-2018/ED-CTZA	5586.00
09	27140629	LEON TRUJILLO SOLEDAD CONCEPCION	R.D.U N° 0623-2018/ED-CTZA	9240.46
10	19237372	SUAREZ RODAS SEGUNDO VICTORIANO	R.D.U N° 0780-2018/ED-CTZA	1744.89
11	27167721	NINATANTA ALVA EDGARDO	R.D.U N° 0781-2018/ED-CTZA	1744.89
12	19234768	CUBAS CABANILLAS GEORGINA	R.D.U N° 0838-2018/ED-CTZA	8973.72
13	27167686	MUJICA DIAZ ELVIA MABEL	R.D.U N° 0845-2018/ED-CTZA	10080.50
14	27167615	INFANTE RIOS GLORIA ALICIA	R.D.U N° 0846-2018/ED-CTZA	9240.46
15	27166351	MORI QUILCAT CARLOS ALBERTO	R.D.U N° 0862-2018/ED-CTZA	10080.5
16	27140711	AZAÑEDO ALCANTARA ELGER ALONSO	R.D.U N° 994-2018/ED-CTZA	9240.46
17	27142003	DIAZ TORRES RIGUBERTO GONZALO	R.D.U N° 1127-2018/ED-CTZA	4240.21
SUBTOTAL				122,471.08



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD EJECUTORA N° 311 EDUCACION UGEL CONTUMAZA
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

RELACION DE BENEFICIARIOS POR CTS
AÑO 2019

UNIDAD EJECUTORA: UGEL CONTUMAZÁ				SIAF
N° ORD.	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	N° RESOL.	IMPORTE
1	27155404	SEVILLANO CASTILLO YULY BENITA	RDU N° 0554-2019/ED.CTZA	10585.51
2	27140644	ORIBE VILLACORTA MARIO ANTONIO	RDU N° 0555-2019/ED.CTZA	13231.89
3	27167668	YEPEZ DE RIVAS TOMASA AMELIA	RDU N° 0555-2019/ED.CTZA	10585.51
4	27143512	LESCANO NUREÑA CARMEN YOLANDA	RDU N° 0558-2019/ED.CTZA	5027.40
5	26613778	VALERA SNAZAR SEGUNDO JUAN	RDU N° 0559-2019/ED.CTZA	8086.16
6	27145153	URIOL DE SHEEN VIOLETA EUTIMIA	RDU N° 0567-2019/ED.CTZA	14114.02
7	10055380	CHACHAPOYAS AGUILAR FLOR DE MARIA	RDU N° 0634-2019/ED.CTZA	10585.51
8	27141306	NARRO TISNADO RUPERTO BALDEMAR	RDU N° 0635-2019/ED.CTZA	8821.26
9	17829308	LEON MOSTACERO MARIA LUCILA	RDU N° 0730-2019/ED.CTZA	9300.00
10	27140815	SANCHEZ MORALES ANA ISIDORA	RDU N° 0731-2019/ED.CTZA	9300.00
11	27148755	ALVA PRETEL EDINSON MANUEL	RDU N° 0778-2019/ED.CTZA	9703.39
12	26616835	VELASQUEZ BENITES ENCARNACIÓN	RDU N° 0838-2019/ED.CTZA	12937.85
13	18056058	DIAZ RODRIGUEZ BLANCA LUZ	RDU N° 0889-2019/ED.CTZA	11477.63
14	27144410	PRETEL CASTILLO ARTIDORO MAXIMINO	RDU N° 0974-2019/ED.CTZA	4770.24
15	27162867	YEPEZ SILVA CUPER BENJAMIN	RDU N° 1015-2019/ED.CTZA	9703.39
16	27140626	PLASENCIA HUAMAN MARCCO HIRICITO	RDU N° 1156-2019/ED.CTZA	10585.51
17	27155293	VARGAS ALVA LUZ ELENA	RDU N° 1218-2019/ED.CTZA	10585.51
18	27164132	PRETEL ENCOMENDEROS ROSA DOMINGA	RDU N° 1447-2019/ED.CTZA	5586.00
19	27140346	BAZAN CASTILLO CARLOS OSWALDO	RDU N° 1514-2019/ED.CTZA	11089.00
SUBTOTAL				186,075.78



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD EJECUTORA N° 311 EDUCACION UGEL CONTUMAZA
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

RELACION DE BENEFICIARIOS POR CTS
AÑO 2020

UNIDAD EJECUTORA: UGEL CONTUMAZÁ				SIAF
N° ORD.	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	N° RESOL.	IMPORTE
1	27141999	ALVA ALVA JULIA CONSUELO	RDU N° 0120-2020/ED.CTZA	10164.92
2	16797187	TUÑOQUE TENAZOA SANDRA JANET	RDU N° 0385-2020/ED.CTZA	2371.82
3	27144133	TISNADO LEON VICTOR ROBERT	RDU N° 0394-2020/ED.CTZA	3696.34
4	27155000	CASTILLO RODRIGUEZ CARLOS HUMBERTO	RDU N° 0559-2020/ED.CTZA	11592.5
5	18037505	VEGA VERGARA MARIA ANGELICA	RDU N° 0597-2020/ED.CTZA	9660.42
6	27152510	PRETEL DE PRETEL GLORIA	RDU N° 0619-2020/ED.CTZA	12013.09
7	26603396	FERNANDEZ MERCADO DOLORES BALBINA	RDU N° 0619-2020/ED.CTZA	11592.5
8	26606714	DAVALOS FLORIAN OLGA NORA	RDU N° 0620-2020/ED.CTZA	11592.5
9	27165731	CABANILLAS DE ANGULO DORIS ARMINDA	RDU N° 0621-2020/ED.CTZA	10626.46
10	27167319	DEZA CHICOMA ROSA ARMANDINA	RDU N° 0622-2020/ED.CTZA	15456.67
11	27141336	TISNADO ESPINO MARIA MAGDALENA	RDU N° 0623-2020/ED.CTZA	11592.50
12	27140352	FLORIAN CASTILLO NILDA SOLEDAD	RDU N° 0624-2020/ED.CTZA	10626.46
13	26618823	ZAVALETA DIAZ GERMAN	RDU N° 0634-2020/ED.CTZA	6118.27
14	27153882	MALCA SILVA MARCO ANTONIO	RDU N° 0676-2020/ED.CTZA	12558.55
15	19229981	RODRIGUEZ PORTALES DE MORI ANTONIA GENARA	RDU N° 0677-2020/ED.CTZA	9660.42
16	18832122	HUARIPATA VERGAS PEDRO	RDU N° 0714-2020/ED.CTZA	6118.27
17	27145039	AGUILAR PRETEL ROSA VIOLETA	RDU N° 0729-2020/ED.CTZA	9966.24
SUBTOTAL				155,243.01

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

San Benito 08 de febrero de 2021.

Carta N° 01-2021.Bachiller-USS-Chiclayo.

Señor:

Mg. Godofredo PÉREZ GUEVARA,
Director UGEL – Contumazá




Presente.-

Es grato dirigirme a su digno Despacho, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestar que en mi condición de egresado de la Universidad "Señor de Sipán" de la ciudad de Chiclayo, en la carrera profesional de Derecho, he creído por conveniente realizar un trabajo de investigación Titulado "**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR LA APLICACIÓN DEL ART. 63° LEY N° 29944 EN EL PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A DOCENTES DE LA UGEL CONTUMAZA 2018 -2019**", Para optar el título profesional de Abogado, por lo que recurro a su Despacho para solicitar me brinde las facilidades y el apoyo necesario para el trabajo de investigación.

Sin otro particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente.


Luis A. Morales Plasencia
DNI N° 19104165



SOLICITO CONSTANCIA DE DESARROLLO DE TESIS "VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR LA APLICACIÓN DEL ART. 63° LEY N° 29944 EN EL PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A DOCENTES DE LA UGEL CONTUMAZÁ 2018-2019".

SEÑOR: DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CONTUMAZA
Mg. GODOFREDO PEREZ GUEVARA.

LUIS ANTONIO MORALES PLASENCIA, identificado con DNI N° 19104165, con domicilio en el Jr. Inmaculada Concepción n° 400 del Distrito de San Benito, Provincia de Contumazá, a Ud. Con el debido respeto digo:

Que estoy realizando un trabajo de investigación titulado ""VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR LA APLICACIÓN DEL ART. 63° LEY N° 29944 EN EL PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A DOCENTES DE LA UGEL CONTUMAZÁ 2018-2019", para optar el título profesional de Abogado, asimismo con la finalidad de contribuir a reivindicar los derechos laborales de los docentes.

He solicitado formalmente el apoyo (MAD 5626713), el mismo que vengo recibiendo de algunos trabajadores de la UGEL Contumazá.

Asimismo solicito una CONSTANCIA DE DESARROLLO DE TESIS "VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR LA APLICACIÓN DEL ART. 63° LEY N° 29944 EN EL PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A DOCENTES DE LA UGEL CONTUMAZÁ 2018-2019", agradeceré bastante el apoyo que me pudiera brindar.

San Benito, 8 de febrero de 2021.

Atentamente,


.....
Luis Antonio Morales Plasencia
DNI 19104165

Anexo : Aplicando cuestionario a docente cesante de la UGEL Contumazá



Anexo: En las áreas administrativas de la UGEL Contumazá



Juicio de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		ALVARO PÉREZ CORONEL
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	PENALISTA
	GRADO ACADÉMICO	MG.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 AÑOS
	CARGO	INDEPENDIENTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR LA APLICACIÓN DEL ART. 63° LEY N° 29944 EN EL PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A DOCENTES DE LA UGEL CONTUMAZÁ 2018 -2019.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	MORALES PLASENCIA LUIS ANTONIO
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS INSTRUMENTO DEL		<p>GENERAL: Recoger información sobre aplicación del Art.63 Ley 29944 y la vulneración del principio de igualdad en los docentes beneficiarios de la CTS en la UGEL-Contumazá.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Conocer el análisis del docente cesante 2018-2019 de la UGEL Contumazá con relación al principio de igualdad y la aplicación del Art. 63 de la Ley 29944. ❖ Inferir como el docente interpreta el Art. 63° de la Ley N° 29944, comprendida en la Ley de Reforma Magisterial. ❖ Indagar si el docente puede caracterizar la CTS en la legislación laboral peruana. ❖ Conocer si los docentes cesantes de la UGEL Contumazá concuerdan con la elaboración de una propuesta Legislativa para modificar el Art. 63° de la Ley N° 29944.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
<p>Edad</p> <p>1- 31-35</p> <p>2- 36-40</p> <p>3- 41-45</p> <p>4- 46-50</p> <p>5- 51 a más</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Sexo</p> <p>1-Masculino.</p> <p>2-Femenino</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS: No es relevante para el presente estudio de investigación.</p>
<p>Especialidad</p> <p>1-Inicial</p> <p>2-Primaria</p> <p>3-Secundaria</p> <p>4-Secundaria Técnica</p> <p>5-Inicial especial</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS: No guarda estrecha relación con el estudio de investigación.</p>
<p>¿Considera Ud. Que el cálculo de la compensación por tiempo de servicios tomadas como base de la RIM que percibe el profesor al momento de su cese en función a su jornada, escala magisterial alcanzada y los años de servicios oficiales en la carrera, están debidamente acreditados?.</p> <p>1- Siempre</p> <p>2- Casi siempre</p> <p>3- A menudo</p> <p>4- Pocas veces</p> <p>5- Nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

05	<p>¿Considera Ud. Que el cálculo de la CTS para el magisterio no sea con base al 14% sino con base a una remuneración íntegra mensual (RIM) en el nivel que cesa el docente, es decir al 100%?</p> <p>1- Siempre</p> <p>2- Casi siempre</p> <p>3- A menudo</p> <p>4- Pocas veces</p> <p>5- Nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
----	--	--

06	<p>¿Está Ud. En condiciones de interpretar el Art. 63 de la Ley 29944 de la Reforma Magisterial?</p> <p>1- Siempre 2- Casi siempre 3- A menudo 4- Pocas veces 5- Nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Al otorgar la CTS a docentes al momento de su cese hasta un máximo de 30 años, los dispositivos legales colisionan con el derecho de igualdad de aquellos que cesan con 35 o 40 años?</p> <p>1- Siempre 2- Casi siempre 3- A menudo 4- Pocas veces 5- Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿La RIM del profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada laboral?</p> <p>1- Siempre 2- Casi siempre 3- A menudo 4- Pocas veces 5- Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿La compensación por Tiempo de Servicios aplicados a los docentes a razón de catorce por ciento (14%) de su RIM, por año o fracción mayor a seis (seis) meses de servicios oficiales, hasta por un máximo de treinta años de servicios se otorga?</p> <p>1- Siempre 2- Casi siempre 3- A menudo 4- Pocas veces 5- Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Conoce Ud. Los derechos establecidos en la Declaración Universal de derechos Humanos y otros derechos relacionados al ámbito laboral?</p> <p>1- Siempre 2- Casi siempre 3- A menudo 4- Pocas veces 5- Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Considera Ud. Que se cumplen eficientemente los principios y derechos suscritos con la OIT en su ámbito laboral?</p> <p>1- Siempre 2- Casi siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	3- A menudo 4- Pocas veces 5- Nunca
12	¿Considera Ud. Que la aplicación del Art. 63 Ley 29944 vulnera los derechos laborales? 1- Siempre 2- Casi siempre 3- A menudo 4- Pocas veces 5- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
13	¿Considera Ud. Que la aplicación del Art. 63 Ley 29944 CTS vulnera el principio a la igualdad? 1- Siempre 2- Casi siempre 3- A menudo 4- Pocas veces 5- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
14	¿Está Ud. En condiciones de caracterizar la CTS en la legislación laboral peruana? 1- Siempre 2- Casi siempre 3- A menudo 4- Pocas veces 5- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
15	¿Considera Ud. Apropiado proponer una iniciativa de Ley donde se incremente el pago de CTS al magisterio y que beneficie por ende a docentes de UGEL Contumazá? 1- Siempre 2- Casi siempre 3- A menudo 4- Pocas veces 5- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (86.67 %) D (13.33 %)
7.COMENTARIOS GENERALES Hay que indicar que la presente validación conforme al autor de la investigación está acorde a los estándares de su investigación, es decir se articula con sus objetivos específicos y objetivo general de su trabajo, por lo que expreso mi conformidad.	
8. OBSERVACIONES: El ítem 2 y 3 no guarda relación directa con los objetivos diseñados en el trabajo de investigación.	



Álvaro Pérez Coronel
ABOGADO
ICAL. 8153
Juez Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

7. NOMBRE DEL JUEZ		RICARDO RUIZ ROJAS
8.	PROFESIÓN	DOCENTE
	ESPECIALIDAD	MATEMÁTICA-ESTADÍSTICA
	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	30 AÑOS
	CARGO	DOCENTE DE AULA-I.E-ACADEMÍA PRE UNI.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR LA APLICACIÓN DEL ART. 63° LEY N° 29944 EN EL PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A DOCENTES DE LA UGEL CONTUMAZÁ 2018 -2019.		
9. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	MORALES PLASENCIA LUIS ANTONIO
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	
10. INSTRUMENTO EVALUADO		5. Entrevista () 6. Cuestionario (x) 7. Lista de Cotejo () 8. Diario de campo ()
11. OBJETIVOS INSTRUMENTO DEL		<u>GENERAL:</u> Recoger información sobre aplicación del Art.63 Ley 29944 y la vulneración del principio de igualdad en los docentes beneficiarios de la CTS en la UGEL-Contumazá. <u>ESPECÍFICOS:</u> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Conocer el análisis del docente cesante 2018-2019 de la UGEL Contumazá con relación al principio de igualdad y la aplicación del Art. 63 de la Ley 29944. ❖ Inferir como el docente interpreta el Art. 63° de la Ley N° 29944, comprendida en la Ley de Reforma Magisterial. ❖ Indagar si el docente puede caracterizar la CTS en la legislación laboral peruana. ❖ Conocer si los docentes cesantes de la UGEL Contumazá concuerdan con la elaboración de una propuesta Legislativa para modificar el Art. 63° de la Ley N° 29944.

<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
12. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
<p>Edad</p> <p>6- 31-35</p> <p>7- 36-40</p> <p>8- 41-45</p> <p>9- 46-50</p> <p>10- 51 a más</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Sexo</p> <p>1-Masculino.</p> <p>2-Femenino</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS: No es relevante para el presente estudio de investigación.</p>
<p>Especialidad</p> <p>1-Inicial</p> <p>2-Primaria</p> <p>3-Secundaria</p> <p>4-Secundaria Técnica</p> <p>5-Inicial especial</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS: No guarda estrecha relación con el estudio de investigación.</p>
<p>¿Considera Ud. Que el cálculo de la compensación por tiempo de servicios tomadas como base de la RIM que percibe el profesor al momento de su cese en función a su jornada, escala magisterial alcanzada y los años de servicios oficiales en la carrera, están debidamente acreditados?.</p> <p>6- Siempre</p> <p>7- Casi siempre</p> <p>8- A menudo</p> <p>9- Pocas veces</p> <p>10- Nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

05	<p>¿Considera Ud. Que el cálculo de la CTS para el magisterio no sea con base al 14% sino con base a una remuneración íntegra mensual (RIM) en el nivel que cesa el docente, es decir al 100%?</p> <p>6- Siempre 7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Está Ud. En condiciones de interpretar el Art. 63 de la Ley 29944 de la Reforma Magisterial?</p> <p>6- Siempre 7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Al otorgar la CTS a docentes al momento de su cese hasta un máximo de 30 años, los dispositivos legales colisionan con el derecho de igualdad de aquellos que cesan con 35 o 40 años?</p> <p>6- Siempre 7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿La RIM del profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada laboral?</p> <p>6- Siempre 7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿La compensación por Tiempo de Servicios aplicados a los docentes a razón de catorce por ciento (14%) de su RIM, por año o fracción mayor a seis (seis) meses de servicios oficiales, hasta por un máximo de treinta años de servicios se otorga?</p> <p>6- Siempre 7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Conoce Ud. Los derechos establecidos en la Declaración Universal de derechos Humanos y otros derechos relacionados al ámbito laboral?</p> <p>6- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca
11	¿Considera Ud. Que se cumplen eficientemente los principios y derechos suscritos con la OIT en su ámbito laboral? 6- Siempre 7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
12	¿Considera Ud. Que la aplicación del Art. 63 Ley 29944 vulnera los derechos laborales? 6- Siempre 7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
13	¿Considera Ud. Que la aplicación del Art. 63 Ley 29944 CTS vulnera el principio a la igualdad? 6- Siempre 7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
14	¿Está Ud. En condiciones de caracterizar la CTS en la legislación laboral peruana? 6- Siempre 7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
15	¿Considera Ud. Apropiado proponer una iniciativa de Ley donde se incremente el pago de CTS al magisterio y que beneficie por ende a docentes de UGEL Contumazá? 6- Siempre 7- Casi siempre 8- A menudo 9- Pocas veces 10- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:

7.COMENTARIOS GENERALES

Hay que indicar que la presente validación conforme al autor de la investigación está acorde a los estándares de su investigación, es decir se articula con sus objetivos específicos y objetivo general de su trabajo, por lo que expreso mi conformidad.

8. OBSERVACIONES:

El ítem 2 y 3 no guarda relación directa con los objetivos diseñados en el trabajo de investigación.


Ricardo Ruiz Rojas
LICENCIADO EN EDUCACIÓN
Especialidad Ciencias Físico-Matemático

DNI: 26641934

Juez Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

13. NOMBRE DEL JUEZ		ALVARO RAFAEL RODAS DIAS
14.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	PENALISTA
	GRADO ACADÉMICO	MG.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	30 AÑOS
	CARGO	INDEPENDIENTE.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR LA APLICACIÓN DEL ART. 63° LEY N° 29944 EN EL PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A DOCENTES DE LA UGEL CONTUMAZÁ 2018 -2019.		
15. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	MORALES PLASENCIA LUIS ANTONIO
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	
16. INSTRUMENTO EVALUADO		9. Entrevista () 10. Cuestionario (x) 11. Lista de Cotejo () 12. Diario de campo ()
17. OBJETIVOS INSTRUMENTO DEL		<u>GENERAL:</u> Recoger información sobre aplicación del Art.63 Ley 29944 y la vulneración del principio de igualdad en los docentes beneficiarios de la CTS en la UGEL-Contumazá.
		<u>ESPECÍFICOS:</u> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Conocer el análisis del docente cesante 2018-2019 de la UGEL Contumazá con relación al principio de igualdad y la aplicación del Art. 63 de la Ley 29944. ❖ Inferir como el docente Interpreta el Art. 63° de la Ley N° 29944, comprendida en la Ley de Reforma Magisterial. ❖ Indagar si el docente puede caracterizar la CTS en la legislación laboral peruana.

	❖ Conocer si los docentes cesantes de la UGEL Contumazá concuerdan con la elaboración de una propuesta Legislativa para modificar el Art. 63° de la Ley N° 29944.
--	---

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
18. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
Edad 11- 31-35 12- 36-40 13- 41-45 14- 46-50 15- 51 a más	A (X) D () SUGERENCIAS:
Sexo 1-Masculino. 2-Femenino	A () D (X) SUGERENCIAS: No es relevante para el presente estudio de investigación.
Especialidad 1-Inicial 2-Primaria 3-Secundaria 4-Secundaria Técnica 5-Inicial especial	A () D (X) SUGERENCIAS: No guarda estrecha relación con el estudio de investigación.
¿Considera Ud. Que el cálculo de la compensación por tiempo de servicios tomadas como base de la RIM que percibe el profesor al momento de su cese en función a su jornada, escala magisterial alcanzada y los años de servicios oficiales en la carrera, están debidamente acreditados? 11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca	A (X) D () SUGERENCIAS:

05	<p>¿Considera Ud. Que el cálculo de la CTS para el magisterio no sea con base al 14% sino con base a una remuneración íntegra mensual (RIM) en el nivel que cesa el docente, es decir al 100%?</p> <p>11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Está Ud. En condiciones de interpretar el Art. 63 de la Ley 29944 de la Reforma Magisterial?</p> <p>11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Al otorgar la CTS a docentes al momento de su cese hasta un máximo de 30 años, los dispositivos legales colisionan con el derecho de igualdad de aquellos que cesan con 35 o 40 años?</p> <p>11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿La RIM del profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada laboral?</p> <p>11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿La compensación por Tiempo de Servicios aplicados a los docentes a razón de catorce por ciento (14%) de su RIM, por año o fracción mayor a seis (seis) meses de servicios oficiales, hasta por un máximo de treinta años de servicios se otorga?</p> <p>11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Conoce Ud. Los derechos establecidos en la Declaración Universal de derechos Humanos y otros derechos relacionados al ámbito laboral?</p> <p>11- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca
11	¿Considera Ud. Que se cumplen eficientemente los principios y derechos suscritos con la OIT en su ámbito laboral? 11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
12	¿Considera Ud. Que la aplicación del Art. 63 Ley 29944 vulnera los derechos laborales? 11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
13	¿Considera Ud. Que la aplicación del Art. 63 Ley 29944 CTS vulnera el principio a la igualdad? 11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
14	¿Está Ud. En condiciones de caracterizar la CTS en la legislación laboral peruana? 11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:
15	¿Considera Ud. Apropiado proponer una iniciativa de Ley donde se incremente el pago de CTS al magisterio y que beneficie por ende a docentes de UGEL Contumazá? 11- Siempre 12- Casi siempre 13- A menudo 14- Pocas veces 15- Nunca	A (x) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:

7.COMENTARIOS GENERALES

Hay que indicar que la presente validación conforme al autor de la investigación está acorde a los estándares de su investigación, es decir se articula con sus objetivos específicos y objetivo general de su trabajo, por lo que expreso mi conformidad.

8. OBSERVACIONES:

El ítem 2 y 3 no guarda relación directa con los objetivos diseñados en el trabajo de investigación.



Alvaro Rodas Diaz
ABOGADO
CAL 09038

Juez experto

Jurisprudencia

Argentina	Constitución Nacional	Art. 16	“El Estado Argentino no reconoce el privilegio ni existen títulos de nobleza, las personas son iguales...”
Chile	Constitución política de la República de Chile	Art. 19	“Las personas nacen con libertad, dignidad e igualdad de derechos”
España	Constitución Española	Art. 14	“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR LA APLICACIÓN DEL ART. 63° LEY N° 29944 EN EL PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A DOCENTES DE LA UGEL CONTUMAZÁ

Nombre y apellido de bachiller : LUIS ANTONIO MORALES PLASENCIA.

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS GENERAL	JUSTIFICACIÓN	Operacionalización de variables
¿La compensación por tiempo de servicios regulada en el artículo 63° de la Ley 29944 vulnera el principio de igualdad de los docentes de la UGEL Contumazá 2018 –2019 ?	Analizar el Art.63° de La Ley de Reforma Magisterial y la forma como vulnera el principio de igualdad en el pago de CTS a docentes de la UGEL Contumazá 2018-2019, para mejorar la asignación de la Compensación por Tiempo de Servicios, bajo el principio de igualdad.	<p>1. Analizar el principio de igualdad en el Art. 63° de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.</p> <p>2. Interpretar el Art. 63° de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.</p> <p>3. Caracterizar la CTS en la legislación laboral peruana.</p> <p>4. Elaborar una propuesta Legislativa para modificar el Art. 63° de la Ley N° 29944.</p>	La aplicación del artículo 63, de la Ley N° 29944 en cuanto pago de compensación por tiempo de servicios (CTS) otorgado a docentes en UGEL Contumazá 2018-2019, vulnera el principio de igualdad.	<p>Se justifica porque analiza el artículo 63° de la Ley 29944 y sus implicancias en el pago de la (CTS) a docentes, asimismo porque estudia las diferentes teorías sobre derecho laboral y derechos fundamentales, con especial énfasis la vulneración al derecho de igualdad.</p> <p>Se justifica porque busca mejorar el pago de CTS al docente de la UGEL Contumazá, planteando una iniciativa de Ley donde se incremente al 100% el pago de CTS donde el colectivo gozará de seguridad en el aspecto económico y brindará mejoras en el aspecto social</p>	<p>-Variable independiente :</p> <p>Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Art. 63° Ley 29944. ✓ Requisitos obtener CTS. <p>-Variable dependiente: Vulneración al Principio de igualdad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Constitución Política del Perú (art. relacionados) ✓ Derechos humanos. <p>- Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>-Diseño de investigación</p> <p>Se utilizará el diseño no experimental, transversal, causal- explicativo.</p>



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CONTUMAZÁ



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Contumazá, 17 de mayo de 2021.

Quién suscribe:

Mg. GODOFREDO GUEVARA PÉREZ
Director de la UGEL Contumazá.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente, en función del proyecto de investigación denominado: "Vulneración al principio de igualdad por la aplicación del artículo 63° de la ley N° 29944 en el pago de la Compensación por tiempo de servicios a docentes de la UGEL Contumazá 2018-2019".

Por el presente, el que suscribe Mg. GODOFREDO GUEVARA PEREZ, Director de la UGEL Contumazá, **AUTORIZO** al Profesor: **LUIS ANTONIO MORALES PLASENCIA**, identificado con DNI N° 19104165, Bachiller de la Escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado: "**Vulneración al principio de igualdad por la aplicación del artículo 63° de la ley N° 29944 en el pago de la Compensación por tiempo de servicios a docentes de la UGEL Contumazá 2018-2019**", al uso de la información estadística y otros afines, a efectos exclusivamente académicos de la elaboración de Tesis de Luis Antonio Morales Plasencia, enunciada líneas arriba, de quien se solicita se garantice la absoluta confiabilidad de la información proporcionada.

Atentamente.



Mg. GODOFREDO GUEVARA PÉREZ
DIRECTOR UGEL - CONTUMAZA