

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“ANÁLISIS COMPARATIVO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD
LABORAL EN LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944
(PERÚ) CON LAS LEGISLACIONES DE ARGENTINA, CHILE,
COLOMBIA Y MÉXICO”**

TESIS

PRESENTADA POR:

ISIDRO GRIMANIEL QUISPE CANSAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PROMOCIÓN 2014

PUNO - PERÚ

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“ANÁLISIS COMPARATIVO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD
LABORAL EN LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944
(PERÚ) CON LAS LEGISLACIONES DE ARGENTINA, CHILE,
COLOMBIA Y MÉXICO”**

TESIS PRESENTADA POR:

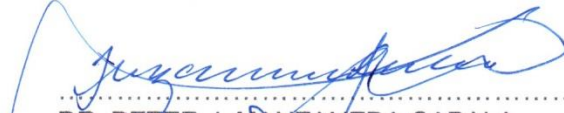
ISIDRO GRIMANIEL QUISPE CANSAYA

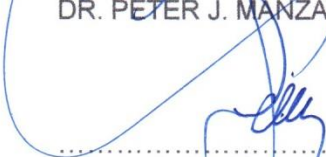
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:


ABOGADO


FECHA DE SUSTENTACIÓN: 19 – 09 - 2016

APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE : 
.....
DR. PETER J. MANZANEDA CABALA

PRIMER MIEMBRO : 
.....
DR. FLAVIO CRUZ MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO : 
.....
DR. JHONI S. CASTILLA COLQUEHUANCA

DIRECTOR Y ASESOR : 
DE TESIS :
DR. JOVIN H. VALDEZ PEÑARANDA

AREA: Derecho Comparado
TEMA: Estabilidad Laboral



DEDICATORIA

Con mucho amor y ternura a **Daysí**, la flor que acompaña mis días; a mis **dos** razones de vivir **Ángelo Aramis** y **Briana Anahí**, mis hermosos tesoros y; a mi hermana **Ana Rosa**, por iluminar mi vida desde el cielo.



AGRADECIMIENTO

A mi madrecita Rosa, a mis hermanos, por su apoyo incondicional en la consecución de este objetivo y a mis docentes de la Facultad de Derecho por haberme conducido por la senda del derecho.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | 8 |
| PALABRAS CLAVES | 8 |
| ABSTRACT..... | 9 |
| KEY WORDS | 9 |
| INTRODUCCIÓN | 10 |
| CAPÍTULO I..... | 11 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 11 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 11 |
| 1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA GENERAL..... | 14 |
| 1.3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA | 14 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA..... | 15 |
| 1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 16 |
| CAPÍTULO II | 17 |
| ANTECEDENTES, MARCO TEÓRICO Y MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN..... | 17 |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 17 |
| 2.2. MARCO TEÓRICO | 17 |
| 2.2.1. LA PROFESIÓN DOCENTE: UNA MIRADA REGIONAL..... | 17 |
| 2.2.2. LA ESTABILIDAD LABORAL | 20 |
| 2.2.3. ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD LABORAL..... | 22 |
| 2.2.4. CLASES O FORMAS DE ESTABILIDAD LABORAL..... | 24 |
| 2.2.5. FUNDAMENTO SOCIOECONÓMICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL..... | 29 |
| 2.2.6. FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL..... | 31 |
| 2.2.7. PLANTEAMIENTOS A FAVOR Y EN CONTRA DE LA ESTABILIDAD LABORAL..... | 33 |
| 2.2.7.1. OBJECIONES A LA ESTABILIDAD LABORAL | 33 |
| 2.2.7.2. PLANTEAMIENTOS A FAVOR DE LA ESTABILIDAD LABORAL..... | 34 |
| 2.2.8. LA PROTECCIÓN AL TRABAJO Y DERECHO AL TRABAJO | 36 |
| 2.2.8.1. LA CONSTITUCIÓN DE 1979: LA CÚSPIDE EN EL TRATAMIENTO DE LO LABORAL | 37 |
| 2.2.9. LA PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO | 38 |
| 2.2.10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE | 41 |

| | |
|--|----|
| 2.2.11. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944..... | 43 |
| 2.2.11.1. LOS FINES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE SON: | 43 |
| 2.2.12. DEMANDAS DE INCONSTITUCIONALIDAD INTERPUESTAS CONTRA LOS ARTÍCULOS 11, 20, 23, 25, 29, 30, 38, 40.H, 43, 48.E, 49.I, 49.C, 53.D, 56, 75, 78 Y PRIMER PÁRRAFO DE LA PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA, TRANSITORIA Y FINAL DE LA LEY 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL. RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL DOCENTE..... | 45 |
| 2.2.13. MARCO JURIDICO COLOMBIANO RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL DOCENTE | 50 |
| 2.2.13.1. DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN COLOMBIA..... | 52 |
| 2.2.14. LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA | 55 |
| 2.2.15. MARCO JURIDICO NORMATIVO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE | 57 |
| 2.2.15.1. INGRESO LA CARRERA DOCENTE..... | 58 |
| 2.2.15.2. CONCURSOS PÚBLICOS PARA TITULARES | 59 |
| 2.2.15.3. DERECHO A LA ESTABILIDAD EN LAS HORAS Y FUNCIONES..... | 60 |
| 2.2.15.4. TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL | 60 |
| 2.2.16. RÉGIMEN JURÍDICO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTATUTO DOCENTE DE ARGENTINA..... | 61 |
| 2.2.16.1. SE CONSTITUYÓ LA PARITARIA DOCENTE DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES | 61 |
| 2.2.16.2. DE LA ESTABILIDAD LABORAL..... | 62 |
| 2.3. MARCO CONCEPTUAL..... | 63 |
| 2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | 66 |
| CAPÍTULO III..... | 67 |
| DISEÑO METODOLÓGICO..... | 67 |
| 3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... | 67 |
| 3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN | 68 |
| 3.3. MÉTODO DE INTERPRETACIÓN JURÍDICA..... | 68 |
| 3.4. UNIDAD DE ESTUDIO..... | 69 |
| CAPÍTULO IV..... | 70 |
| EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | 70 |
| PRESENTACIÓN DE RESULTADOS SOBRE EL ESTUDIO COMPARATIVO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL 29944 Y LAS LEGISLACIONES DE ARGENTINA, CHILE, COLOMBIA Y MÉXICO | 70 |
| 4.1. SOBRE EL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE..... | 70 |
| CUADRO N° 01..... | 70 |

| | |
|--|-----|
| CUADRO N° 02..... | 71 |
| CUADRO N° 03..... | 75 |
| 4.2. SOBRE LA PERMANENCIA EN LA CARRERA DOCENTE..... | 77 |
| CUADRO N° 04..... | 77 |
| CUADRO N° 05..... | 78 |
| CUADRO N° 06..... | 81 |
| 4.3. SOBRE LA ESTABILIDAD EN LA CARRERA DOCENTE | 83 |
| CUADRO N° 07..... | 83 |
| CUADRO N° 08..... | 84 |
| CUADRO N° 09..... | 88 |
| 4.4. SOBRE LA EVALUACIÓN EN LA CARRERA DOCENTE | 91 |
| CUADRO N° 10..... | 91 |
| CUADRO N° 11..... | 92 |
| CUADRO N° 12..... | 96 |
| 4.5. SOBRE EL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA CARRERA DOCENTE..... | 99 |
| CUADRO N° 13..... | 99 |
| CUADRO N° 14..... | 100 |
| CUADRO N° 15..... | 103 |
| CONCLUSIONES..... | 105 |
| SUGERENCIAS..... | 107 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 109 |
| ANEXOS..... | 112 |
| ANEXO N° 01..... | 113 |
| ANEXO N° 02..... | 114 |
| ANEXO N° 03..... | 115 |
| ANEXO N° 04..... | 117 |
| ANEXO N° 05..... | 118 |
| ANEXO N° 06..... | 121 |
| ANEXO N° 07..... | 123 |
| ANEXO N° 08..... | 124 |

RESUMEN

El presente trabajo, se orientó al estudio comparativo del derecho a la estabilidad en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) y las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México. Durante los últimos años, en Latinoamérica, se está fortaleciendo la idea de la calidad de la educación. Un aspecto fundamental es el papel de los docentes en los resultados educativos. En muchos países, preocupados por tales circunstancias, las agendas políticas apuntaron a resolver los problemas de formación profesional inicial y en servicio, ingreso, permanencia, salarios, etc., y a plantear mecanismos de evaluación adecuados que den cuenta la labor del maestro. Ante esta situación realizan protestas colectivas porque sienten legítimamente que sus condiciones laborales corren riesgo de ser vulnerados. Es así, que se encontró gran similitud o semejanza entre las legislaciones de Perú, Colombia y México al parecer tuvieron la misma intención; puesto que existe mucha igualdad en la redacción de los mismos y más aún en lo referente a los artículos relacionados con el ingreso, permanencia y sobre todo el derecho a la estabilidad laboral; pues éstos se circunscriben únicamente a la aprobación de una evaluación de desempeño, vulnerando así dicho principio. Del mismo modo, se pudo establecer que existe una marcada diferencia con las legislaciones de Argentina y Chile; pues dentro de sus ordenamientos jurídicos, aún consideran los aportes de sus estatutos anteriores, pues estos, aún brindan una garantía y protección en su derecho a la estabilidad laboral y que les da confianza para el ejercicio de su función.

PALABRAS CLAVES

Análisis comparativo, diferencias, derecho al trabajo, derecho constitucional, despido arbitrario, doctrina, estabilidad laboral, permanencia en el tiempo, semejanzas, seguridad jurídica

ABSTRACT

This work was focused on the comparative study of the right to stability in the Magisterial Reform Act No. 29944 (Peru) and the laws of Argentina, Chile, Colombia and Mexico. In recent years, in Latin America, it is strengthening the idea of the quality of education. A key aspect is the role of teachers in educational outcomes. In many countries, concerned about such circumstances, political agendas aimed at resolving the problems of initial training and in service, entry, stay, wages, etc., and to propose appropriate evaluation mechanisms that take into account the work of the teacher. In this situation they made legitimately collective protests because they feel that their working conditions are at risk of being violated. It is so much similarity or similarity found between the laws of Peru, Colombia and Mexico apparently had the same intention; since there is much equality in drafting them and even more in relation to articles related entry, stay and especially the right to job security; since they are limited only to the approval of a performance, thus violating that principle. Similarly, it was established that there is a marked difference with the laws of Argentina and Chile; because within their legal systems, still they consider the contributions of its previous statutes, as these still provide a guarantee and protection of their right to job security and gives them confidence for the exercise of its function.

KEY WORDS

Comparative analysis, differences, right to work, constitutional law, arbitrary dismissal, doctrine, job stability, permanence in time, similarities, legal certainty.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, surgió de la preocupación por una serie de cambios educativos, que está poniendo en riesgo la permanencia de los docentes en sus puestos laborales. Esto motivó realizar una investigación comparativa del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México. Creemos que las conclusiones arribadas, permitirá establecer ciertos puntos neurálgicos para orientar la mejora de las condiciones laborales del docente.

La presente consta de cuatro capítulos. En el primer capítulo se asume las interrogantes: ¿Cuál es la regulación jurídica del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México? ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias sobre el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N°29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México?, la misma que se complementa con el Objetivo General que es Analizar la regulación jurídica del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México. Así mismo, Establecer las semejanzas y diferencias sobre el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N°29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México. En el segundo capítulo está referido al marco teórico, conceptual y la operacionalización de variables. En el tercer capítulo se desarrolla el diseño metodológico, concerniente al tipo, diseño y método y la unidad de estudio. En el cuarto capítulo nos referimos al análisis de los resultados de la investigación. Finalmente ponemos en consideración las conclusiones y las recomendaciones que son producto de la elaboración de este trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En esta última década, se han incrementado en América Latina, diversas investigaciones e informes referidos a la problemática que encierra al maestro de escuela. La acumulación de estudios y la evidencia empírica ha puesto de manifiesto la importancia que tiene el desempeño de los docentes en el aprendizaje de sus estudiantes. La profesión docente en toda América Latina no logra retener a los buenos maestros. Mientras es posible suponer que en algunos países la mejora de la situación del profesorado es factible cuando existe decisión política. Lo que en nuestro país, es más compleja y requiere elevar el prestigio social de los docentes propiciando mejores oportunidades de carrera docente, garantizar su permanencia o estabilidad laboral y mayores incentivos económicos y simbólicos.

Los Ministerios de Educación son los empleadores públicos más importantes que tienen los países de América Latina lo que explica el peso de las decisiones que se toman en el ámbito de la profesión docente (UNESCO, 2012). En América Latina y el Caribe existen aproximadamente 6.4 millones de profesores para la educación primaria y secundaria (UNESCO 2012). Si nos referimos solamente a las escuelas primarias y

según estimaciones de la UNESCO-UIS, en el año 2009 el número de maestros, alcanzaba aproximadamente 2,9 millones en América Latina.

Actualmente nuestra educación pasa por una crisis prolongada, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) La nota promedio para los tres rubros del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) son de 494, 501 y 496 para matemáticas, ciencias y comprensión lectora respectivamente. Sin embargo, Perú no solo obtuvo puntajes muy lejanos a este promedio, sino que ocupó el último lugar en todas las categorías. 368, 373 y 384 fueron las notas que obtuvo, todas superadas por los otros 64 países participantes de la evaluación (El Comercio, 2013).

A pesar que el sistema educativo ha pasado por una serie de reformas que ha abarcado los principales campos de acción de la política educativa: el financiamiento, la organización general del sistema, los planes y programas de estudio, los materiales educativos, la renovación de los libros y texto gratuitos, la elaboración de materiales de apoyo para la enseñanza y las reformas en lo que respecta al régimen laboral de los docentes. Sin embargo estos cambios carecen de resultados prácticos y duraderos. Mejorar la calidad educativa, entendida en términos prácticos como el logro de los propósitos educativos fundamentales, es aún una tarea pendiente.

El 50% de estudiantes de segundo grado de primaria de escuelas públicas y privadas de todo el Perú alcanzó el nivel satisfactorio de aprendizaje en comprensión lectora y 27% en matemática. Se destaca que este resultado significa un crecimiento de 6 puntos porcentuales en comparación a los resultados de 2014 en comprensión lectora y de 1 punto porcentual en matemática.(Minedu, 2016)

Cabe destacar que en la ECE 2015, el porcentaje de estudiantes de nivel satisfactorio en matemática de las escuelas públicas es más alto que el de las escuelas privadas.

El 2015 fue el primer año en que se tomó la evaluación a estudiantes de segundo grado de secundaria. La evaluación muestra que 15% de los estudiantes logran el nivel satisfactorio en comprensión lectora y 10% en matemática. Los resultados nos reflejan que la Secundaria ha estado abandonada por décadas. (Minedu, 2016)

En cuanto al derecho al trabajo, es decir, cuando la persona accedió a un puesto y lo viene desarrollando, igualmente la doctrina sostiene que tal trabajador tiene el derecho a "conservar el trabajo" (Marcenaro, 1995, p. 45 y 47)

Javier Neves, sostiene que el derecho a la conservación del empleo supone la prohibición del despido arbitrario. En esta línea de pensamiento, Neves considera que "la conservación del empleo que supone el derecho al trabajo goza de preceptividad inmediata. De este modo, cualquier extinción del vínculo laboral que lesione tal derecho podría ser contrarrestada con una acción de amparo. Así ocurriría en el caso de un despido arbitrario, aunque no vulnerara otros derechos constitucionales... "Sin embargo reconoce que la existencia del artículo 27 de la Constitución que delega a la ley se concrete la protección contra el despido arbitrario, le origina determinadas incertidumbres" (Neves, 2001, p. 25)

Consideramos que en el mundo actual, encontrándose tan íntimamente vinculado el tema económico con lo laboral y, que el derecho al acceso al trabajo depende fundamentalmente de las políticas que adopten los gobiernos para promover las condiciones económico sociales que aseguren la oportunidad de una ocupación útil, tal como lo proclamaba expresamente el artículo 42 de la Constitución de 1979, criterio plenamente vigente, el segundo aspecto del derecho al trabajo vinculado a la

conservación del mismo, una vez obtenido, igualmente se encuentra influenciado por la realidad económica, y más que nunca por la del mercado.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la regulación jurídica del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México?

PROBLEMA ESPECÍFICO

- ✓ ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias sobre el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N°29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México?

1.3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación se enmarcó dentro de los parámetros legislativos jurídicos del sistema educativo peruano de la Ley de Reforma Magisterial N°29944, en comparación con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México, en lo referente al tratamiento del derecho a la estabilidad laboral, que los ordenamientos jurídicos de los países en mención la desarrollan para con sus docentes de educación básica regular. Así mismo se enmarcó dentro de las semejanzas o similitudes que éstas pudieran tener entre ellas y a su vez, las diferencias sustanciales que se pudiera encontrar dentro del marco de la protección de la estabilidad laboral de los docentes.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación, tuvo su génesis en la preocupación situacional en que nos encontramos involucrados, teniendo en cuenta el desenvolvimiento en nuestra actividad diaria como docentes de la educación básica regular y futuros profesionales del derecho.

Nuestra educación pasa por una crisis prolongada en lo que respecta a los niveles de aprendizaje logrados hasta la actualidad por parte de los estudiantes, en comparación con los demás países de Latinoamérica, por los resultados de las diferentes evaluaciones que se han obtenido en los últimos años; teniendo como aspectos importantes y resaltantes diversos factores dentro de los cuales la situación del maestro de escuela salta a la vista, esto debido a su situación laboral en el que se encuentra inmerso.

Dentro de los diversos aspectos que involucra al docente, podemos hacer mención a uno que está íntimamente vinculado el cual es el derecho a la estabilidad laboral de los docentes, ya que la titularidad en el cargo está condicionada a la superación del proceso de certificación para ingresar a la carrera y a ganar un concurso público. En este sentido, la titularidad aparece como un premio al esfuerzo individual más que como un derecho que el estado debe garantizar. Estos temas de gran importancia siempre serán motivo de constantes investigaciones y los esfuerzos por mejorarla es tarea de todos.

El derecho como un área del conocimiento, está dentro de las ciencias sociales; en esa lógica, la investigación jurídica recoge sus lineamientos. Este estudio comparativo entre la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 del Perú con las legislaciones del derecho comparado, tiene la orientación de acuerdo a los criterios de

una investigación cualitativa, por cuanto el objeto de estudio implica básicamente un análisis e interpretación, relacionado a sus componentes como es la norma jurídica, concernientes a la legislación y regulación de la Estabilidad Laboral en el Perú y en los países de Latinoamérica, con la finalidad de establecer las semejanzas y diferencias en su tratamiento y los aspectos que fueron considerados para el desarrollo profesional del profesorado en Latinoamérica.

Creemos que las conclusiones de esta investigación son de suma importancia puesto que nos permitirá abordar y establecer algunas conclusiones orientadas a esclarecer y determinar si las legislaciones en Latinoamérica con respecto a la legislación peruana, garantizan o no la estabilidad laboral para los profesores; lo que coadyuvará a la mejoría de la educación en el ámbito de nuestra región.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Analizar la regulación jurídica del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✓ Establecer las semejanzas y diferencias sobre el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N°29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES, MARCO TEÓRICO Y MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para la elaboración de la presente investigación, se realizó la búsqueda y averiguación de bibliografía relacionada con el tema de estudio, en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Escuela Profesional de Derecho, en la Facultad de Ciencias de la Educación y en la biblioteca central de la Universidad Nacional Del Altiplano de Puno; no encontrando registro alguno de ninguna tesis directamente relacionada con el objeto de estudio.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. LA PROFESIÓN DOCENTE: UNA MIRADA REGIONAL

Los Ministerios de Educación son los empleadores públicos más importantes que tienen los países de América Latina y el Caribe lo que explica el peso de las decisiones que se toman en el ámbito de la profesión docente (UNESCO, 2012). En América Latina y el Caribe existen aproximadamente 6.4 millones de profesores para la educación primaria y secundaria (UNESCO, 2012). Si nos referimos solamente a las

escuelas primarias y según estimaciones de la UNESCO-UIS, en el año 2009 el número de maestros, alcanzaba aproximadamente 2,9 millones en América Latina. Dada esa magnitud, cualquier acción que tienda a mejorar el desempeño docente (por ejemplo formación inicial o mejora salarial) tiene un fuerte impacto económico que muchas veces es difícil de asumir. Además, y de acuerdo a la UNESCO-UIS (2009), será preciso reclutar unos 750.000 nuevos maestros en América Latina para el año 2015 a los efectos de mantener la actual fuerza de trabajo docente y llenar los nuevos puestos docentes necesarios para lograr el objetivo de la educación primaria universal.

El estudio de (UNESCO, 2012), referido a la población docente en países de América Latina y el Caribe revela la heterogeneidad del profesorado pero también capta diferencias y recurrencias en el nivel regional. Así, algunos países como Argentina y Chile, se encuentran en una fase de “transición demográfica avanzada”. La amplia cobertura en primaria y secundaria y el envejecimiento de su población y, consecuentemente, la disminución del número de niños y niñas en edad de asistir a la escuela demandarán tasas moderadas de reposición de los docentes. En cambio, en un segundo grupo de países que se encuentran en “plena transición demográfica”, entre los que figuran Brasil, Colombia, México, Perú y Trinidad y Tobago, se requerirán nuevos ingresos a la profesión docente para alcanzar la meta de cobertura universal en secundaria y para mejorar los servicios educativos en la primaria (Cumbres de las Américas, 2011).

La profesión docente se regula en la mayoría de los países por los estatutos docentes, que son el instrumento que da legitimidad a la actividad de enseñanza y establecen derechos y obligaciones (Vaillant, D. y Rossel, C., 2006). En gran parte de los países latinoamericanos, los docentes trabajan en centros escolares públicos, son funcionarios estatales y, por lo tanto, gozan de la estabilidad en su cargo (UNESCO,

2012). Los docentes de centros educativos públicos, participan en un único mercado laboral interno. Los salarios se ajustan por antigüedad y la carrera y sus escalones, también se apoyan en la antigüedad. La asignación de los docentes en los centros educativos depende de un sistema de jerarquización y concurso fuertemente marcado por la antigüedad.

Algunas de las características más salientes de la carrera docente en América Latina se vinculan con la estructuración en niveles, el alto peso de la antigüedad y la tendencia a la salida del aula como principal forma de ascenso (Vaillant, D. y Rossel, C., 2006).

Una de las características más extendidas de las estructuras salariales docentes en América Latina es que las escalas actuales son definidas centralmente. Muchos países parecen otorgar un lugar especial a la antigüedad como el principal componente para que el docente pueda avanzar en una carrera profesional que finaliza en una posición máxima sin trabajo de aula, con responsabilidades de administración y gestión. Para un docente solo hay una mejora sustancial de su ingreso si pasa a ser director de la escuela, y de allí a supervisor (Morduchowicz, 2009).

En buena parte de los países la carrera se organiza en base a una estructura de tipo piramidal y diseñada en niveles. El ingreso a la docencia se hace por el cargo de menor jerarquía del escalafón respectivo y por lo general se establece formalmente que es necesario contar con título docente para poder ejercer como maestro o como profesor, aunque esta condición no siempre se cumple. A pesar de una gran variabilidad en los países latinoamericanos, los méritos habitualmente considerados para el ingreso a la docencia son: las calificaciones obtenidas en la formación inicial, los cursos de actualización y la experiencia docente previa. Es la combinación de los méritos y de los resultados de las pruebas, cuando existen, la que determina la selección y ordenación de

los docentes. Han optado por este sistema, entre otros Chile, Colombia y Perú (UNESCO, 2006). En el caso de la Argentina (UNESCO 2012). En la mayor parte de las jurisdicciones el ingreso a la docencia se realiza por concurso público de antecedentes (formación inicial, antigüedad y capacitación).

2.2.2. LA ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias.

También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

Por otra parte, observamos con el tratadista Mario de la Cueva que, la estabilidad constituye "un derecho para el trabajador y nunca un deber"; entiendo por ello el derecho que tiene el trabajador de permanecer estable en su trabajo se desprende de determinadas condiciones como la libertad del hombre frente al hombre, buena fe, realización eficaz de la labor y buen estado de salud físico y mental; mas, tampoco la estabilidad constituye una imposición para el empleador, sería importante que exista una compatibilización de intereses entre ambos, para el logro del rendimiento óptimo del trabajador que permita a la empresa otorgar mayor producción y productividad en beneficio del desarrollo socioeconómico.

Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y

productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que desde el año 1919, ha sido el ente rector de la regulación de los temas laborales en el mundo. Y el tema de la estabilidad laboral, no ha sido ajeno y ella fue contemplada en el convenio de la OIT. Número 158 la misma que no fue ratificada por el Perú, el Convenio 158 de la OIT, se refiere sobre la Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, que data de junio del año de 1982, la misma que es complementaria a la Recomendación

119, de la OIT. Recomendación sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, del año 1963. Es decir en ambos casos solo se aborda la estabilidad de salida, la misma que está relacionada al despido, sin embargo la estabilidad de entrada, no fue contemplada por la OIT.

El artículo 28 de la carta de la Organización de los Estados Americanos proclama: "El hombre, mediante su trabajo tiene derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica".

2.2.3. ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad Laboral es evidente que reconozcamos antes del trabajo subordinado, el trabajo como una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella. "En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre" (Por medio de él, éste puede dominar la naturaleza). Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XVII la relación laboral, nos dice Vásquez Vialard, "adquirió las características que hoy presenta".

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo en el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como observamos desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con la consiguiente centuplicación de la

producción como lo hemos señalado, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores (Paredes, 2012).

Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la revolución industrial inglesa; a la centuplicación de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimientos industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas. Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar, hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que vivimos y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo. Estamos convencidos que el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico sino, por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin. Consideramos que es indispensable el respeto de este derecho angular del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien

trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado podremos alcanzar la meta común, cual es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar el pleno empleo para la estabilización del derecho de la estabilidad laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.

El Código de Comercio Español de 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, en él se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso. Posteriormente, el Código de Comercio Peruano, de 1902, las consideró en forma exacta.

2.2.4. CLASES O FORMAS DE ESTABILIDAD LABORAL

Existe diversidad de criterios sobre esta institución laboral, en razón de variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas. (Flores, 2008)

Distinguimos diferencias saltantes entre:

- *Estabilidad absoluta*, que puede ser rígida y flexible.
- *Estabilidad relativa*, que puede ser propia e impropia.
- *Estabilidad cuasi absoluta*.
- *Inestabilidad relativa*.

A) POR LA NATURALEZA

✓ Estabilidad Absoluta

Se denomina como "perdurabilidad", y la define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

Según Jorge Rendón Vásquez nos dice: "hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa.

Distinguimos:

1.- Estabilidad Absoluta Flexible.- Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

2.- Estabilidad Absoluta Rígida.- Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

Encontramos que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador, constituye una garantía de la conservación del empleo, por supuesto diferente al derecho de propiedad.

Algunos autores distinguen entre:

- Permanencia : Situación de hecho
- Expectativa : Posibilidad de conservar el empleo
- Estabilidad : Derecho que lo garantiza, ésta puede ser:
 - Continua: prestación que se realiza en forma continua
 - Discontinua: Reducido a determinados días, ciertos períodos o ciclos (verano-invierno).

3.- Estabilidad Cuasi Absoluta.- Según Uceda Murier, se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

✓ **Estabilidad Relativa**

Se define como "Durabilidad". Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: "La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Para Mario de la Cueva, en la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización.

La estabilidad relativa puede ser:

1.- Estabilidad Relativa Propia.- Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

2.- Estabilidad Relativa Impropia.- Es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite el patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Toda vez que las legislaciones permitan que el contrato de trabajo se rescinda o resuelva por la voluntad del patrono, mediante abonos de indemnización fijada o determinada por el arbitrio judicial, estamos frente a la estabilidad impropia o relativa.

Lo importante es el mecanismo legal que cada país adopte para atenuar los despidos arbitrarios, determinando la obligación del empleador de recurrir al pre-aviso; garantizando al trabajador con dicho plazo que podría permitirle conseguir una nueva colocación, actuando este sistema en este caso como seguro transitorio de desempleo, atenuando relativamente al trabajador y a quienes dependen económicamente de él de graves crisis personales y sociales que afectan la producción, la productividad.

En el caso de la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa propia, procede la reposición frente al despido injustificado.

En el caso de la estabilidad absoluta procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía trabajando, aun cuando el empleador no se encuentre de acuerdo.

En el caso de la estabilidad relativa propia procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre que el empleador se encuentre de acuerdo, en caso contrario procede la indemnización. La mayoría de las legislaciones consideran que el trabajador tiene derecho a las remuneraciones devengadas, desde la fecha que se produjo el despido injustificado.

B) POR SU ORIGEN

Puede ser:

- *De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.*
- *Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.*

La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

C) POR ALCANCES O EFECTOS

- **Estabilidad Laboral Propia:** Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.

- **Estabilidad Laboral Impropia:** No otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

D) POR RAZÓN DE LA ÉPOCA EN QUE SE ASEGURA LA PERMANENCIA DEL TRABAJADOR:

- **Estabilidad Inicial.-** El trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave. Es el caso de Ecuador, donde se asegura la estabilidad laboral en forma temporal.

- **Estabilidad a Cierta Plazo o al Cumplimiento de Circunstancia Determinada.-** Requiere que el trabajador haya cumplido con el plazo y requisitos, como en Brasil, que exige diez años de labor ininterrumpida a favor del mismo empleador. En nuestra legislación, el período de prueba ha fluctuado entre tres meses a tres años; en los diferentes dispositivos que legislado este derecho, el D.L. N° 184771 determinó tres meses de período de prueba, el D.L. N° 22126 tres meses de período de prueba; de tres meses a tres años estabilidad

relativa y a partir de este lapso otorgó estabilidad absoluta; la Ley N° 24514 garantizó la estabilidad absoluta después de tres meses de período de prueba, actualmente lo legisla el D. Leg. N° 728 conforme lo hemos precisado.

2.2.5. FUNDAMENTO SOCIOECONÓMICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Partiendo de la consideración de que el trabajo es consustancial a la naturaleza humana, que el hombre tiene deberes y derechos en relación al trabajo, que los derechos y deberes del trabajador y del empleador son mutuos, así como de la sociedad en general y del Estado; que estos deberes y derechos deben conjugar en nuestros países porque sólo así podemos ir contrarrestando la aguda crisis económica-social, el subempleo y el desempleo, los problemas relativos a la producción, productividad, la insuficiente satisfacción de las necesidades, la miseria y el hambre, así como la gran mortalidad sobre todo de infantes, consideramos que es indispensable que las leyes respeten los derechos adquiridos de los trabajadores y el derecho de estabilidad laboral del trabajador que le merece.

Consideramos así como necesario la derogatoria de leyes que contravienen los derechos esenciales del trabajador, de la familia, en consecuencia de la sociedad en general. La realidad nos demuestra que el desconocimiento de los derechos adquiridos de los trabajadores crean malestar y desequilibrio al trabajador, a la familia y a la sociedad en general como lo hemos referido; pensamos que la solución y la meta del desarrollo socioeconómico que buscamos requiere de equilibrio y paz social, en consecuencia el medio para lograr el fin que perseguimos indudablemente implica la fusión de esfuerzos y cumplimiento de responsabilidades por parte del Estado, de los empresarios y de los trabajadores obligados a ejecutar las acciones pertinentes que nos conduzcan a mejorar lo ya alcanzado, para acrecentar el desarrollo socioeconómico;

pensamos que sólo así nuestro país podrá insertarse en la economía mundial al nivel de los países desarrollados; consideramos así mismo imprescindible para el logro de la meta, que buscamos indispensable, se indica en el fomento del empleo.

Es interés del trabajador contar con un trabajo seguro por razones de orden personal y social. De orden personal por cuanto el hombre tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, porque le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a la familia, puesto que el medio natural y núcleo constitutivo de la sociedad es la familia y en una realidad socioeconómica como la nuestra donde el único medio con que cuenta la mayoría de ciudadanos para conseguir los ingresos para la satisfacción de sus necesidades es el trabajo; la protección al trabajador implica la protección a la familia; derecho reconocido por el Artículo 5 de la Constitución Política derogada de 1979; legislado por Artículo 4to de la Constitución Política vigente promulgada el año 1993; así mismo consideramos que el Estado para proteger a la familia requiere garantizar al trabajador estabilidad laboral, por cuanto es el principio angular de los diferentes derechos y beneficios sociales. La primera parte del Artículo 42 de la Constitución Política del 79 legisló "El Estado reconoce el trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguran por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones". En la tercera parte de este mismo artículo: "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato"; el artículo 43 de la misma Constitución Política determinó: "El trabajador tiene derecho a una remuneración justa que procure para él y su familia el bienestar

material y el desarrollo espiritual; mientras que la Constitución Política vigente en forma restrictiva legisla en lo que se refiere al trabajo en su Artículo 22: "El trabajo, es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona y en lo relativo a la remuneración legisla la primera parte del artículo 24, tengamos presente que la trascendencia social del trabajo implica así mismo el desarrollo de la empresa y de la comunidad en general.

El trabajo es un derecho elemental del trabajador, del que no se puede ser despojado unilateralmente por el empresario sin causar irreparable perjuicio no sólo al interés particular de aquel sino al interés social que compromete a toda la colectividad", se añade que este derecho a la actividad permanente deviene también beneficiosa en el ámbito social que redundará en forma de una mayor producción al quehacer cotidiano de la masa trabajadora y supera un problema estatal como es el de contribuir a la solución del problema de la desocupación.

2.2.6. FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Es de vital importancia desde que toda institución de la que se desprende deberes y derechos debe estar instituida en una norma positiva a fin que quienes están obligados lo cumplan, y garantice a quienes tienen derecho; por lo tanto, es necesario que las conquistas económico sociales se encuentren legisladas.

No basta la buena voluntad de las partes, el trabajador y del empleador para garantizar una auténtica estabilidad en el trabajo, es indispensable la existencia de la ley y que esta ley se haga respetar y cumplir y que no sea beneficiosa para una de las partes en detrimento de la otra, sino para ambas, es decir, que concilie los intereses de ambas, que no apoye los extremos, que del desamparo en que se encuentra el trabajador no se vaya al abuso que éste puede cometer en contra de las personas que dan trabajo, que no sirva de instrumento para el trabajador cometa atropellos.

Los derechos implican deberes y viceversa, consecuentemente la ley que ampara el derecho de estabilidad laboral implicará necesariamente el cumplimiento de deberes y derechos de ambos sujetos de la relación jurídica laboral, al empleador, determinándole respete el derecho de permanencia del trabajador que cumple con sus obligaciones, debiendo otorgarle las condiciones de trabajo necesarias y los beneficios a que se hace acreedor, igualmente será obligación del trabajador cumplir eficientemente con su trabajo permitiendo el logro de mayor producción y productividad. El Poder Legislativo tiene la imperiosa obligación de promulgar leyes que no constituyan mero lirismo, sino que se adecuen a la realidad, así como el Poder Judicial tiene la sagrada misión de administrar justicia y los organismos pertinentes la gran responsabilidad de una administración en estricto cumplimiento de las leyes y de la equidad.

Es necesario que la ley de estabilidad laboral garantice una relación laboral permanente, que implique el respeto de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio protector, incluyendo la aplicación de sus tres reglas tanto la del indubio pro operario, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa al trabajador.

Las leyes deben garantizar el respeto de los derechos y cumplimiento de obligaciones de los sujetos de la relación jurídica, así como de los beneficios que le corresponde al trabajador. Es necesario que la ley prevea el fin de esta relación frente al incumplimiento de obligaciones, superando las relaciones rígidas entre el empleador y el trabajador. Es así mismo indispensable que se adopten medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de las leyes, salvaguardando las relaciones jurídicas de naturaleza permanente.

Es importante e indispensable que las leyes garanticen en forma real toda relación jurídica de naturaleza estable, ello implica la responsabilidad del Estado, de la población económicamente activa y el deber de quienes están llamados a invertir

capitales a fin de crear nuevas fuentes de trabajo contribuyendo en forma efectiva para el logro de una mayor producción y productividad.

2.2.7. PLANTEAMIENTOS A FAVOR Y EN CONTRA DE LA ESTABILIDAD LABORAL

La pugna de intereses del trabajador y del empleador trae consigo ardua discusión y diferente posición de los tratadistas, así como posiciones enmarcadas en el liberalismo, el capitalismo y el derecho social.

Mario de la Cueva Sostiene que la discusión por la implementación de la estabilidad patentiza la pugna entre el viejo derecho liberal e individualista, que permite la explotación desmedida del trabajador, y la aspiración de un nuevo derecho, menos individual y más solidario que aspira a reivindicar al trabajador en su dignidad humana, nos dice "Se trata, pues, de la lucha entre el liberalismo y el derecho social".

2.2.7.1. OBJECIONES A LA ESTABILIDAD LABORAL

Las objeciones que tienen algunos tratadistas que no se encuentran de acuerdo con el principio de estabilidad laboral, es porque consideran que este derecho en sus formas extremas, es motivo para que el incapaz y el mediocre no se esfuercen por salir de su mediocridad.

La estabilidad laboral, como principio del derecho del trabajo, no garantiza a quienes comentes faltas, como el caso de quien sabotea la producción. La estabilidad como se concibe dentro del Derecho del Trabajo, sólo protege al trabajador diligente, cumplidor de sus obligaciones y que no comete faltas que determinen su despido.

La ley debe proteger al servidor y al empleador tanto los casos de falta grave o frente a situaciones excepcionales de la empresa provenientes de caso fortuito, fuerza mayor o por razones económicas que traen consigo el riesgo de

grave crisis económica de la empresa, como consecuencia la inestabilidad de los trabajadores que afecta el desarrollo socioeconómico.

La injuria, la desobediencia y la falta de cumplimiento de las obligaciones impuestas por las leyes, pactos o convenios colectivos, o los contratos, ya sea por los trabajadores o empleadores, son causa de rescisión del contrato de trabajo.

La ley de la estabilidad no debe garantizar la estabilidad del servidor incumplido, haragán, desobediente, deficiente, incapaz; al contrario, debe estimular las virtudes de los trabajadores para el logro de su estabilidad en el empleo. Refiriéndose a lo propio.

2.1.7.2. PLANTEAMIENTOS A FAVOR DE LA ESTABILIDAD

LABORAL

En nuestro país conforme hemos podido advertir, al Artículo 27 de la Constitución Política vigente, deja al desamparo del derecho de estabilidad laboral al trabajador, derecho que en forma clara y precisa le reconoció el Artículo 48 de la Constitución Política de 1979; realmente lo que le es indispensable al trabajador no es la indemnización en el monto mayor o menor que fije la Ley, sino su derecho al trabajo que implica así mismo el respeto a su dignidad, a su libertad en último a su vida, por la trascendencia psicológica, económica y social del trabajo para el trabajador.

La igualdad entre el trabajador y el empleador es ficticia dentro de la relación laboral, ya que el trabajador es la parte más débil, por consiguiente necesita mayor protección contra los riesgos que trae consigo la pérdida del trabajo. Es necesario que la relación entre el trabajador y el empleador se

fundamente en el derecho social, que los beneficios establecidos por las leyes sociales suplan la autonomía de la voluntad.

Defendemos el derecho de estabilidad en el trabajo teniendo en cuenta que la prestación de servicios no puede ser tratada como una mercancía, por cuanto el trabajo es consustancial a la dignidad del trabajador.

Evidentemente. Lo que se busca es evitar los despidos arbitrarios, protegiendo así al trabajador y a su familia, evitando la desocupación y la miseria, frente a este derecho disminuido, que ya no protege al trabajador con el derecho de reposición, reconociéndole sólo el pago de una indemnización.

El Estado, a través de las Leyes laborales debe establecer el equilibrio y la armonía de la relación jurídica laboral base indispensable del equilibrio y de la paz social; consideramos que ello implica necesariamente protección y respeto al principio de la estabilidad laboral, en consecuencia el respeto del derecho de estabilidad laboral del trabajador que por reunir los requisitos y méritos a los que antes nos hemos referido le corresponde este derecho, por cierto debiendo estar sujeto a la rescisión del contrato de trabajo por causas justas en caso de ser debidamente comprobadas; es pues necesario se tome en cuenta la concepción, donde la autonomía de la voluntad no gobierne incondicionalmente el contrario de trabajo, por cuanto el trabajador y el empleador se encuentran en condición de desigualdad con condiciones diferentes que hace imposible que la celebración del contrato sea libre, por las desventajas frente a las cuales se encuentra el trabajador desde el punto de vista económico social, hecho que se evidencia entre otros con la materialización del carácter de adhesión del contrato de trabajo; así mismo desde el punto de vista cultural, en caso de los trabajadores no calificados, se hace indispensable la protección de la ley, para que el contrato

de trabajo sea de duración indefinida, si de la naturaleza de la prestación de servicios se desprende, a fin que desaparezca el riesgo de trabajo servil; se ampare al más débil y se garantice el cumplimiento de mutuas obligaciones y derechos.

2.2.8. LA PROTECCIÓN AL TRABAJO Y DERECHO AL TRABAJO

La Constitución de 1993 sigue reconociendo al principio protector del Derecho Laboral, a través de los artículos 22 y 23, estableciendo el derecho al trabajo, al igual que el deber, como una base para el bienestar social y la realización de la persona así como la indicación del trabajo como objeto de atención “prioritaria” del Estado, protegiendo con énfasis a la madre, menor de edad y discapacitado. Además, se asegura que dentro de la relación laboral se respetan los derechos constitucionales específicos e inespecíficos y se reprime toda forma de trabajo forzoso sin la debida retribución.

El artículo 22 de la Constitución vigente establece que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

El artículo 42 de la Constitución de 1979 en la que se inspira la norma vigente, establecía lo siguiente: "...El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones..."

De acuerdo con Víctor García Toma, las normas constitucionales pueden ser declarativas, operativas o auto aplicativas, o normas programáticas o de principio.(García Toma, 1999, p. 249) Las primeras "son aquellas que resumen su contenido en la manifestación de una mera proclama... A pesar de carecer de contenido jurídico, sirven como pautas interpretativas". Las normas operativas o auto aplicativas

las conceptúa el indicado autor como aquellas "... que funcionan per se; se bastan a sí mismas. Se trata de preceptos autosuficientes y directamente aplicables; por ende, no requieren ni exigen la dación de normas reglamentarias para alcanzar eficacia.". En cuanto a las normas programáticas o de principio, García Toma manifiesta que "... se encuentran atadas, para alcanzar plena eficacia a la existencia futura de determinados niveles de desarrollo socioeconómico, así como a la dación de la una legislación reglamentaria. Es el caso de muchos derechos de carácter social (vivienda, seguridad social, etc.). Son, per se, imperfectas o incompletas."

2.2.8.1. LA CONSTITUCIÓN DE 1979: LA CÚSPIDE EN EL TRATAMIENTO DE LO LABORAL

La Constitución de 1979 representa el mayor tratamiento laboral que ha tenido nuestro desarrollo constitucional, superando inclusive a la actual Constitución. Cuantitativa y cualitativamente, nos encontramos ante la Constitución que abordó la temática laboral con mayor detalle, con referencias a derechos que suelen tener reconocimiento legal más que constitucional, y naturalmente un desarrollo del concepto de Estado Social que era el presupuesto de este tratamiento.

La trascendencia de los derechos laborales no solamente se contrae a los artículos específicos de la Constitución que los tratan sino en la existencia de un acápite, de un capítulo especial para la materia laboral –hasta la fecha, es la única Constitución que la tuvo dado que la actual incluye a los derechos laborales junto con otros derechos sociales y económicos- así como la formulación de una serie detallada de principios y reglas de un Estado Social de Derecho (Rubio, M. y Bernales, E., 1985).

Una de las novedades de la Constitución de 1979 fue la incorporación de los principios del Derecho Laboral en el ámbito constitucional. En efecto, se reconocían expresamente los principios de igualdad de trato, indubio pro operario, irrenunciabilidad y retroactividad de las leyes si son favorables a los trabajadores. Además, se recogía al principio protector que es el “principio genérico” a partir del cual se elaboran los demás principios; a través de todo el Capítulo V dedicado al trabajo se puede verificar la existencia del referido principio. Este principio protector es el único que se habría reconocido en las Constituciones del S. XIX, dado que, en el ámbito de las Constituciones del S. XIX se regula el tema del trabajo desde la óptica liberal –simplemente, como un derecho o facultad para trabajar o no- sin que, necesariamente, se aprecie la existencia de normas que protejan a los trabajadores (Toyama, 2008).

La Constitución de 1979 reconoció, por vez primera, el derecho de estabilidad laboral o el principio de continuidad laboral en sus dos modalidades. La estabilidad laboral de entrada y la de salida. Por la primera, se aseguraba que el trabajador tuviera derecho a adquirir una estabilidad de entrada –una excepción era el período de prueba o los contratos a plazo fijo- y otra era la estabilidad de salida –protección contra el despido arbitrario-. Si bien la Constitución se refería expresamente a la estabilidad de salida, el contenido constitucional del derecho de estabilidad laboral no podía concebirse sin que se reconozca a la estabilidad laboral denominada “de entrada” dado que ambas manifestaciones se necesitan recíprocamente para tener eficacia (Toyama, 2001).

2.1.9. LA PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

La estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo “reparador” del principio de continuidad de la relación laboral que, según lo expresa

Américo Plá Rodríguez "...sólo se debe disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado." (Plá, 1968)

Según la definición del Diccionario de la Lengua Española, "estabilidad" significa "permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio".

Para Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini "estabilidad" constituye la "seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria...".

En el Perú a partir del Decreto Ley N° 18471 se consagró legislativamente la denominación de "estabilidad laboral", constituyendo su máxima expresión la Constitución de 1979 que la contenía en su artículo 48.

En efecto dicha norma establecía lo siguiente: "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la Ley y debidamente comprobada".

Sin embargo, jurídicamente dicha estabilidad jamás impidió el despido directo del trabajador. Correspondió a las leyes de desarrollo (Decreto Ley N° 22126 y Ley N°24514) establecer la forma de reparar el daño ocasionado por un despido efectuado sin causa justa; es decir en contravención de la norma constitucional. Y fueron dichas disposiciones las que determinaron que a elección del trabajador tal reparación podía consistir en su reposición coercitiva o el pago de una indemnización. Puede observarse, como tema importante, que fue el legislador y no la Constitución quien estableció la manera o modalidad de reparación otorgando al trabajador la facultad de optar por una u otra forma.

Distinto fue el entendimiento de la norma constitucional por el común de los trabajadores, quienes consideraban que la "estabilidad les aseguraba la continuidad en el trabajo sin posibilidad de despido. De ahí que la sola mención de flexibilizar tal

derecho, fue rechazada de la manera más rotunda, al punto que hizo peligrar la aprobación plebiscitaria de la Constitución que actualmente nos rige.

Por su parte los empleadores la percibieron y continúan haciéndolo, como una suerte de propiedad del puesto de trabajo por el servidor, porque éste, una vez superado el periodo de prueba, resulta prácticamente inamovible, ya que, Incluso producido el despido por falta grave es muy difícil acreditarlo. El resultado es que el trabajador queda repuesto, lo que implica el pago de las remuneraciones caídas, de una multa y el fraccionamiento de los principios de autoridad y disciplina en el centro de trabajo.

En realidad la denominación "estabilidad laboral" resulta equívoca ya que en el fondo la generalidad de la legislación comparada entiende que su ejercicio supone una reparación, si se demuestra que ha sido violada, reparación que puede darse en vanas formas: reposición, indemnización u otra prestación, como el seguro de desempleo, toda vez que un despido justificado no constituye violación alguna y, por ende, no genera pago de ninguna indemnización, Y menos aún la reposición.

Los únicos antecedentes en el Perú de una estabilidad absoluta radical en el sector privado , que suponía contar con la previa aprobación de la autoridad competente para proceder al despido directo, estuvieron dados por el Decreto Supremo, de 4 de noviembre de 1958, que establecía que el Ministerio de Trabajo debía aprobar la resolución de los contratos de los empleados con 20 o más años de servicios, lo que fue ratificado por la Ley N°15542 de 30 de abril de 1965, que rebajando el tiempo de servicios de las empleadas a 15 años, confirmó que la resolución de los contratos de trabajo con estos servidores debía ser previa y debidamente comprobada y calificada por dicho Ministerio.

La Constitución vigente de 1993 como respuesta al referido trauma semántica evitó hacer mención a la "estabilidad laboral", refiriéndose en su artículo 27 a la "adecuada protección contra el despido arbitrario".

La reacción generalizada de los organismos sindicales, fue que con dicha denominación desaparecía la estabilidad laboral en el país, sin percatarse que la OIT en la Tercera Conferencia Regional Americana llevada a cabo en México en el año 1946, al precisar el alcance de este concepto concluyó que significaba "protección del trabajador contra el despido arbitrario. (Plá, 1968, p. 172)

Sin embargo, el término "protección" en su segunda acepción implica "resguardar a una persona... de un perjuicio o peligro... ". La única forma de proteger contra el despido sería aplicar la denominada estabilidad absoluta radical, es decir someter la decisión del despido directo a una previa evaluación y autorización por la autoridad competente, que desde nuestro punto de vista sólo se justifica para los servidores de la administración pública.

En consecuencia, la denominación que actualmente otorga la Constitución a la protección de este derecho resulta igualmente inadecuada aunque, como repetimos en el lenguaje laboral utilizado tanto en la doctrina como en las normas nacionales o convenios y tratados internacionales, existe coincidencia en que la violación al derecho a la estabilidad o la protección contra el despido arbitrario, tiene como reparación la reposición en el trabajo o, alternativamente, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la respectiva legislación nacional, como podría ser el seguro de desempleo.

2.2.10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación de los docentes no ha sido en muchos países de América Latina, un tema prioritario, lo cual no significa que no exista una práctica o una normativa al

respecto. Tanto los supervisores y directores de centros docentes como los estudiantes y sus familias, muchas veces con mecanismos no formales, evalúan el comportamiento de los docentes. Sin embargo, los criterios y las perspectivas de evaluación difieren mucho unos de otros (Roman, 2010).

Lo que sí aparece como una constante en América Latina, es que cada vez que se propone hacer una evaluación con carácter sistemático, la primera reacción de los docentes es considerarla como una especie de amenaza, Navarro al analizar la actitud docente ante la evaluación, afirma que:

“prevalece un sentido general de insatisfacción en cuanto a la capacidad que los sistemas educativos han tenido para utilizar los resultados de estas evaluaciones de manera efectiva en, por un lado, orientar políticas y reformas nacionales, pero, muy especialmente, para llegar a la escuela y el aula de forma constructiva y práctica”(Navarro, 2006).

En América Latina siguen siendo muy escasas las experiencias en materia de evaluación docente. Sin embargo, Chile y Colombia aparecen abundantemente citados en la bibliografía, y también recientemente, Perú (Vaillant D. , 2010). Pero, la gran constatación es que no existe unanimidad a la hora de establecer mecanismos de evaluación del desempeño docente. Una de las razones que justifican tal diversidad se relaciona con las normas que regulan la profesión. Otra de las comprobaciones que hemos podido hacer a través de la revisión de la literatura, es que –al igual que para incentivos- se trata de un tema cargado de ideología que genera grandes controversias y polémicas (Vaillant D. , 2012).

2.2.11. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, no contribuye al desarrollo de los maestros, en este campo, sino más bien prioriza el ahorro estatal y pretende evaluar las capacidades pedagógicas magisteriales sin considerar el contexto y las condiciones donde se realiza el proceso de enseñanza aprendizaje, hecho que va en contra de la meritocracia.

En el caso de esta última evaluación de ascenso de niveles a la tercera, cuarta, quinta y sexta escala magisterial, de la Región Piura, encontramos docentes ascendidos con puntaje bajo, o desaprobatario (si lo igualamos a la escala vigesimal); por ello el MINEDU se centra sólo en evaluar el modelo del desempeño docente enfocado en las pruebas estandarizadas sobre contenido (aptitudes básicas, conocimiento de la materia, la pedagogía específica para el contenido y aptitudes pedagógicas generales), dejando de lado que se evalúe la práctica docente en el aula, por ello esto no se está ajustándose a lo que la ley establece.

2.2.11.1. LOS FINES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE

SON:

1. Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.
2. Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo para la mejora de su práctica docente.
3. Identificar a los profesores cuyo desempeño les da la posibilidad de acceder a los incentivos por excelencia y desempeño destacado (Artículo N°44 del Reglamento de la Ley N°29944, Ley de la Reforma Magisterial).

4. Establecer el Retiro o Cese definitivo de la Carrera Pública Magisterial para aquellos docentes que no aprueben la segunda evaluación de desempeño docente. (Ministerio de Educación, 2013).

En ese sentido, considero que dichos fines no promueven el crecimiento y desarrollo profesional de los docentes por las siguientes razones:

- Al comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor (estándares mínimos) se busca que ingresen, asciendan o se mantengan los incompetentes.
- Al identificar a los profesores con desempeño destacado para brindarles incentivos por excelencia (estándares competitivos), se busca generar la competitividad entre los profesores y deteriorar la colegialidad entre los mismos.
- Al retirar o cesar definitivamente de la Carrera Pública Magisterial a aquellos que no aprueben la segunda evaluación extraordinaria de desempeño docente (enfoque negativo y punitivo de la evaluación), se busca identificar sólo las deficiencias en el rendimiento del profesor.

El Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, establece que la evaluación del desempeño docente incluye necesariamente la evaluación de la práctica docente en el aula frente a los estudiantes (Artículo 47), es decir que el modelo de evaluación está centrado en el comportamiento del docente en el aula. Si bien supera al modelo de evaluación del desempeño enfocado en las pruebas estandarizadas sobre contenido (aptitudes básicas, conocimiento de la materia, la pedagogía específica para el contenido y aptitudes pedagógicas generales) que predominó en la evaluación censal de 2008 y los exámenes para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, desde el siglo pasado

hasta la fecha, es insuficiente para evaluar el desempeño profesional del docente, de manera integral y sistémica, porque pretende evaluar las capacidades pedagógicas sin considerar el contexto y las condiciones donde se realiza el proceso de enseñanza y aprendizaje (Ministerio de Educación, 2013).

Por otro lado, en esta última evaluación de ascenso de niveles a la tercera, cuarta, quinta y sexta escala magisterial, el MINEDU ratifica su enfoque de centrarse sólo en evaluar lo detallado líneas arriba yendo en contra de lo que señala la ley. Tal es así, que la prueba administrada el 28-09-14 constaba de 3 subpruebas (del estudiante, sobre currículo y didáctica y sobre disciplina o especialidad) con puntaje a favor y en contra por respuesta.

2.2.12. DEMANDAS DE INCONSTITUCIONALIDAD INTERPUESTAS CONTRA LOS ARTÍCULOS 11, 20, 23, 25, 29, 30, 38, 40.H, 43, 48.E, 49.I, 49.C, 53.D, 56, 75, 78 Y PRIMER PÁRRAFO DE LA PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA, TRANSITORIA Y FINAL DE LA LEY 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL. RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL DOCENTE

Dentro de ellas nos abocaremos al análisis jurídico que realizó el Tribunal Constitucional, respecto al artículo 23 de la ley en Mención.

Los demandantes hacían mención que el ARTÍCULO 23 de la ley, es inconstitucional pues condiciona la permanencia del profesor en el cargo a la aprobación de una evaluación de desempeño docente, disponiendo que, en caso contrario, serán retirados de la carrera magisterial, privando de valor su título pedagógico, ya que sólo podrán acceder al Programa de Reversión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lo que afecta su derecho a la estabilidad laboral reconocido en los artículos 15 y 28 de la Constitución.

Artículo 23.- La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el artículo 28 de la presente Ley, en la Carrera Pública Magisterial. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego de esta capacitación participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación extraordinaria, nuevamente son sujetos de capacitación.

Si desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera Pública Magisterial. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce (12) meses. Los profesores retirados de la carrera pública magisterial pueden acceder al Programa de Reversión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Al respecto el TC. Al realizar un análisis muy detallado de los argumentos esgrimidos por los demandantes y la contestación realizada por el apoderado del congreso, brinda una explicación de su fallo a través de una serie de sustentos expositivos. Dentro de los cuales haremos referencia al número 158, que manifiesta lo siguiente: “Los demandantes afirman que el artículo bajo análisis es inconstitucional porque condiciona la permanencia del profesor en el cargo a la aprobación de una evaluación de desempeño docente, toda vez que de no superar tal evaluación, será retirado de la carrera magisterial, privando de valor a su título pedagógico, ya que sólo podrá acceder al Programa de Reversión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lo que afecta su derecho a la estabilidad laboral, reconocido en los artículos 15 y 28 de la Constitución. El apoderado del Congreso, por su parte, sostiene que remover al profesor que desapruebe tres evaluaciones correspondientes es

una causa justificada de despido, como ha declarado el Tribunal Constitucional. Asimismo, agrega que separar al docente de la carrera pública magisterial no deja sin efecto su título profesional, pues éste sí podría ejercer su profesión en el sector privado”.

Al respecto manifiesta en la exposición número 159: Al evaluarse la constitucionalidad del artículo 23 de la Ley 29944, es preciso recordar que fluye de los artículos 13 y 14 de la Constitución que la educación está dirigida a promover el desarrollo integral de la persona humana, de modo que ésta no solamente debe fomentar el aprendizaje y la práctica de las distintas ramas del conocimiento, tales como las humanidades, las ciencias, las artes y el deporte, sino también impulsar el respeto por los derechos y el orden constitucional a través de la formación ética y cívica. Es en este contexto que la función magisterial cobra un rol importante, ya que se requiere de profesionales que posean calificaciones y competencias debidamente certificadas para que los educandos adquieran conocimientos y desarrollen sus habilidades y potencialidades. Ésta es la razón que subyace en la Ley 29944, cuyo artículo 4 señala que "El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional"(Tribunal Constitucional, 2014).

En sustento expositivo número 160 también indica que: Para lograr tal finalidad, el artículo 15 de la Constitución ha previsto que el Estado y la sociedad deben procurar no solamente la permanente promoción del docente, sino también su debida evaluación,

capacitación y profesionalización puesto que, en caso contrario, uno de los agentes fundamentales del proceso educativo podría tornarse inidóneo para ejecutar el mandato que la propia Constitución le encomienda. De ahí que la Ley 29944 haya prescrito que el derecho de permanecer en la carrera pública magisterial se mantiene mientras los profesores tengan capacidad e idoneidad para el cargo o, lo que es lo mismo, mientras se encuentren capacitados para ejercer como docentes y brindar una educación de calidad a los educandos.

Al referirse al tema de análisis en sí, basa su explicación en el argumento 161 indicando que: Si bien el artículo 23 de la Ley 29944 efectivamente restringe el derecho a la estabilidad laboral de los docentes -al disponer su separación de las aulas en caso desaprobados tres veces una evaluación de desempeño-, cabe apuntar que tal afectación se justifica porque así se reafirma la vigencia de las disposiciones constitucionales antes mencionadas, contribuyendo de esa manera a que los estudiantes puedan acceder a una educación de calidad. Y es que, como tiene dicho este Tribunal, "establecer como causal de retiro de la Carrera Pública Magisterial el haber desaprobado la evaluación de desempeño en tres oportunidades no puede ser considerado como una vulneración del derecho a la estabilidad laboral ni al trabajo, puesto que configura una causa justificada de despido, dado que el profesor retirado de la carrera pública magisterial está demostrando con ello que no cuenta con capacidad e idoneidad para el ejercicio del cargo de profesor" (fundamento 118 de la STC 0025- 2007-PI/TC; fundamento 57 de la STC 0005-2008-PI/TC; fundamento 118 de la STC 0008-2008-PI/TC).

Con el sustento 162 amplía el análisis mencionando: A juicio de este Tribunal, la forma como el artículo 23 de la Ley 29944 incide en la estabilidad laboral no resulta injustificada e irrazonable, puesto que, lejos de separar abruptamente de las aulas al profesor que obtiene una calificación deficiente en el proceso de evaluación, prevé

mecanismos orientados a que este preserve su puesto de trabajo y mejore su desempeño docente, optimizando así la vigencia de distintos principios y derechos constitucionales comprometidos, sin sacrificar o vaciar de contenido a ninguno de ellos (Tribunal Constitucional, 2014). De ahí que tras sus primeros dos resultados desaprobatorios, el docente no sea apartado de su puesto de trabajo, sino capacitado, en cumplimiento del artículo 15 de la Constitución, de tal manera que tenga la oportunidad de fortalecer sus cualidades y capacidades pedagógicas y permanecer en su puesto de trabajo.

A su vez, con el sustento expositivo número 163 manifiesta que: El Tribunal juzga que, dado que la medida restrictiva analizada busca optimizar la eficacia del ordenamiento constitucional en su conjunto, una medida alternativa a ella, que eventualmente pretenda ser menos lesiva a la estabilidad laboral, podría llegar a ser inadmisibles. Y es que si permitiese que un docente que desapruebe el correspondiente proceso de evaluación de desempeño continúe ejerciendo el magisterio, no solamente estaría vaciando de contenido el derecho a una educación de calidad -al permitir que dicten clases las personas poco idóneas para promover el conocimiento y la práctica de las humanidades, las ciencias, las artes o el deporte-, sino que también menoscabaría el orden meritocrático que debiera iluminar la carrera pública magisterial y no coadyuvaría al debido cumplimiento de sus fines constitucionales.

Finalmente con el sustento expositivo 164 indica lo siguiente: en cuanto al argumento de los demandantes de que el artículo bajo análisis priva de contenido y valor el título profesional de los docentes impidiéndoles ejercer su profesión, este Tribunal considera que ello no tiene asidero, toda vez que dicho documento mantiene su vigencia y eficacia. En este temperamento, cabe precisar que el artículo bajo estudio sólo propicia la separación de la carrera pública magisterial de quien desaprueba la correspondiente evaluación de desempeño en tres oportunidades, sin anular los grados y

títulos académicos que hubiese obtenido o impedir que ejerza la docencia en el sector privado. Sobre lo mismo, este Tribunal tiene dicho que "el hecho que el profesor sea separado de la carrera pública magisterial no significa que se desconozca su título de docente, sino únicamente que dicho profesor no se encuentra apto para ejercer su carrera en el marco de la educación pública por no haber aprobado en tres oportunidades la evaluación de desempeño, no encontrando impedimento alguno para que pueda ejercer en el ámbito privado" (fundamento 123 de la STC 0025-2007-PI/TC).

Por los argumentos expuestos, el Tribunal Constitucional, decidió ratificar la constitucionalidad del artículo 23 de la Ley 29944, razón por la cual se desestimó la demanda interpuesta y declarándola INFUNDADAS las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra los artículos 11, 20, 23, 25, 29, 30, 38, 40.h, 43, 48.e, 49.i, 49.c, 53.d, 56, 75, 78 y primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial (Tribunal Constitucional, 2014).

2.2.13. MARCO JURIDICO COLOMBIANO RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL DOCENTE

La existencia simultánea de los dos decretos obedece a que en el año 2002 como política educativa se pretendieron transformar los procesos de ingreso, promoción y permanencia en la docencia en aras de un mejoramiento de la calidad la educación, y de mejorar las carencias y debilidades que tenía el anterior estatuto. Esto bajo el argumento de: "darle la importancia a la profesionalización de la educación, alcanzar y asegurar la idoneidad ética y pedagógica de los docentes; y ante la necesidad de un personal altamente calificado que cuente con los medios materiales e intelectuales apropiados para dedicarse a la formación". Es decir, mejores profesores significa mejoramiento de la calidad de la educación. Por lo cual el Estado Nacional debió modificar en el sistema

educativo el aspecto del ejercicio docente de manera estructural pero paulatina, a través de la creación de un nuevo Estatuto Docente bajo el Decreto 1278 de 2002, pero a su vez era necesario que se permitiera a los docentes del anterior Decreto 2277 de 1979 permanecer en sus puestos con sus derechos ya adquiridos, mientras que los nuevos docentes se incorporarían gradualmente convocatoria tras convocatoria, buscando con el pasar de los años hacer un relevo generacional, lo cual no ha sido tan fácil de lograr, ya que “el número de docentes del Decreto 2277 de 1979 es mayor en un 81.8% al número de docentes del Decreto 1278 de 2002 que equivale al 18.2%” (MEN, Ministerio de Educación Nacional, Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto 1278 de 2002, 2008).

Otro factor determinante para el funcionamiento simultáneo de los dos decretos se debe a que “la permanencia de los docentes del Decreto 2277 de 1979 está dada por derecho” (MEN, Ministerio de Educación Nacional, Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto 1278 de 2002, 2008, p. 2), mientras que “la permanencia de los docentes del 1278 está dada por condicionamientos como la evaluación de desempeños” (p. 4). Es decir, que los docentes del Decreto 2277 permanecerían en sus puestos bajo el argumento del derecho, que la implementación del nuevo decreto no implicaría la pérdida de su condición con los beneficios ya alcanzados y que éstos tampoco permitirían que se vulneraran sus derechos, pues “en América Latina, la implementación de estas reformas han estado acompañadas de resistencias sociales de los docentes estatales y sindicatos, las cuales se intensifican como forma de rechazo a estos procesos de reforma porque sienten que sus condiciones laborales corren riesgo dentro de estos nuevos marcos reglamentarios” (Bautista, 2009). Lo cual hubiera conducido a un fuerte conflicto jurídico con el Estado y a numerosas reclamaciones e indemnizaciones. Otro de las razones para la reforma de la profesión docente es de

orden fiscal, ya que de no haberse modificado el escalafón docente, el pasivo pensional de los docentes hubiera afectado las finanzas del sector educativo del Estado, teniendo en cuenta que el 90% de los recursos asignados al sector se destina al pago de docentes. Por estas razones funcionan los dos decretos de manera simultánea, lo que ha generado diferencias en cuanto al acceso, remuneración salarial, funciones, permanencia y promoción (evaluación de desempeños y competencias), creando un clima particular en donde la diferenciación, la desigualdad, el descontento y la asimilación de la norma hacen parte del día a día del cuerpo docente.

2.2.13.1. DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN COLOMBIA

A diferencia del Decreto 2277 de 1979 en que no se presenta ningún tipo de evaluación ni para el ingreso y/o ascenso a la Carrera Docente, dentro del Nuevo Estatuto de Profesionalización Docente o Decreto 1278 de 2002 se establecen diferentes tipos de evaluación al docente (MEN, 2007), se considera la primera de ellas el concurso de méritos por el cual se ingresa al servicio educativo estatal, en donde se evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores del sector público; la segunda es la evaluación de periodo de prueba, la tercera es la evaluación anual de desempeños y competencias laborales; y hay una cuarta evaluación no mencionada en la guía que corresponde a la evaluación de competencias que es para el ascenso en el escalafón docente y de la cual se habló en el capítulo anterior sobre la evaluación docente. Como veremos a continuación y de acuerdo con este Decreto (1278) el ejercicio docente debe ser ceñirse a tres tipos de evaluación permanente:

- ***Evaluación de periodo de prueba:*** para docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, después de cuatro (4) meses de servicio para inscripción en el escalafón.

El Período de Prueba es el tiempo durante el cual los docentes y directivos docentes muestran su capacidad para asumir el cargo para el cual fueron nombrados, la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones y su integración en la cultura de la institución educativa.

Los docentes y los directivos docentes durante este tiempo tienen la oportunidad de conocer las condiciones en las que han de desempeñar su trabajo.

El nominador, a su vez, tiene el tiempo para comprobar si el docente o directivo docente es competente para el desempeño del cargo y si está capacitado o no para desarrollar el trabajo para el cual ha sido nombrado (García Parra, 2011).

- ***Evaluación actual de desempeño laboral:*** para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de periodo de prueba y laborado durante más de tres (3) meses en una institución educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

La evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente es la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.

- ***Evaluación de competencias:*** para docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón, que desean ascender de grado o cambiar de nivel salarial en el mismo grado.

La evaluación en esencia consiste en un proceso de calificación de las cualidades y del cumplimiento del docente de sus funciones, desde el momento mismo en que se inscribe al concurso de méritos para acceder a la vinculación laboral con el Estado, mientras cumple con el periodo de prueba y durante el ejercicio de su labor año tras año. Esto con el objetivo establecer quiénes deben ser los profesionales docentes al servicio del Estado y bajo qué condiciones estos deben ejercer su labor, también el objetivo de la evaluación es que el docente establezca planes de mejoramiento en procura de la calidad de la educación y hacer un llamado al reconocimiento de la labor docente y su contribución en la construcción de país, como se señala en el objetivo.

Comprendemos que la gran diferencia que se presenta en este punto es que a los docentes del Decreto 2277 no se les hace ningún tipo de evaluación, lo que genera una gran diferenciación y desigualdad, ya que para estos no existe la presión de la evaluación como condición para la permanencia o la calificación de su labor como condición para el ascenso, ni tareas extras como la recolección de “evidencias” ni diligenciamiento de formatos para dicha evaluación, lo que se podrían considerar como “tareas burocráticas”. Contrario a los docentes del Decreto 1278 para quienes la evaluación es una condición que se debe preparar, por lo que constituye una tarea extra; o en algunos casos se aprecia como un cuestionamiento a su labor o un mecanismo de sanción (como veremos en el siguiente capítulo). Además, la evaluación se argumenta bajo el eje de acción de mejoramiento de la calidad de la educación como política educativa propuesta desde el Decreto 1278 de 2002 o Estatuto de Profesionalización Docente, y “busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la

calidad de la educación” (MEN, 2007, p. 10), pero al ser solo aplicada para los docentes del Decreto 1278, genera una gran diferencia con los docentes del Decreto 2277, ya que para los primeros se convierte en una función adicional cargada de “tareas burocráticas”, presiones y conflictos.

2.2.14. LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

Las implicaciones de la Ley del Servicio Profesional Docente impactan en la vida laboral de los docentes, dejándolos desprovistos de los derechos fundamentales como trabajadores al amparo de una nueva legislación (administrativa), configurándolos en un nuevo concepto como el de “sujetos administrativos”.

En el caso específico de la Ley del Servicio Profesional Docente, llama la atención que este principio se vea violado en la Ley Reglamentaria (Presidencia de la República, 2013) en el capítulo VIII, del título “De la permanencia en el Servicio”, exclusivamente en el último párrafo del artículo 53 al decir: “En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, se darán por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda”.

Además, la misma Ley señala que dicha evaluación será obligatoria, imposibilitado al docente alguna defensa en su beneficio. De todo lo indicado en la Ley lo que se describe a continuación hace presumir el despido: Desde el mismo instante en que la ley considera en su descripción que cuando los resultados de la tercera evaluación a la que se sujete el docente sean insuficientes, la autoridad educativa u órgano descentralizado en su caso, dará por terminado o rescindido el nombramiento correspondiente sin que exista responsabilidad alguna para la autoridad. Es decir, el docente no podrá ejercer su derecho a reinstalación o indemnización constitucional,

como antiguamente consagraba la Constitución, lo que es más violatorio a la vez, dejarlo sin protección o al amparo constitucional.

Es claro que en toda la redacción de los anteriores preceptos normativos de la Ley General del Servicio Profesional Docente, la violación es flagrante al principio de la estabilidad en el empleo, al condicionar al trabajador docente a las tres futuras evaluaciones para su permanencia. En cuanto no se aprueben el empleador dará por terminado el nombramiento; pero lo más grave del precepto narrativo de la norma es la desigualdad de condiciones entre el trabajador y el empleador.

Pero lo más sorprendente es el nacimiento del concepto del docente como sujeto administrativo, que como lo describe (Santofimio, 2014):

Los sujetos en el derecho administrativo, son aquellos que tienen un derecho o un deber, y que en el concepto más amplio es sinónimo de persona “sujeto de derecho”. Es decir que es un nuevo concepto que habría que teorizar, un tópico al que los docentes deben de adaptarse, por el simple hecho de que de ahora en adelante ya no son trabajadores como tal, simplemente son sujetos administrativos, como lo describe su ley reglamentaria “servicio profesional docente”.

Los juristas, es claro, dirán que el docente no deja de ser un trabajador al servicio civil del Estado por el simple hecho de prestar sus servicios intelectuales y recibir un pago como contraprestación, algo que se rompe en el momento en que el docente es condicionado a una evaluación y al no aprobarla, el Estado dará por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin que exista responsabilidad del mismo.

De la misma Ley nace el argumento de que al docente ahora no se le puede llamar trabajador, sino simplemente sujeto administrativo. Bajo este nuevo concepto, el docente pierde sus garantías laborales como el derecho a luchar por su reinstalación.

Es claro que el docente ya no es un trabajador en toda la interpretación jurídica, sino un sujeto administrativo a partir de la entrada en vigor de la Ley del Servicio Profesional Docente.

2.2.15. MARCO JURIDICO NORMATIVO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE

Desde 1990 se pusieron en marcha un conjunto de medidas que buscaron corregir el problema central de la Educación en Chile: su calidad.

En este sentido, se incrementó considerablemente el gasto público destinado a educación, lo que se tradujo, entre otros aspectos, en el mejoramiento de remuneraciones y en la creación de programas de intervención en áreas específicas en las que se quería focalizar, entre ellos P900 (programa de escuelas pobres, con buenos resultados en el SIMCE), MECE (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación), etc. (Fredes, 2006)

En 1991 se dicta el Estatuto Docente (Ley N° 19.070), que responde a las reivindicaciones reclamadas por los profesores, particularmente la estabilidad laboral y el esquema relativamente favorecido de salarios que gozaban, con anterioridad a 1980, al interior de la administración pública. En concreto, veremos que el Estatuto Docente crea una “carrera” para los profesores del sector municipal, la cual establece la titularidad en el cargo del docente. La contratación de nuevos docentes así como el ascenso de los ya contratados deberá sujetarse a concursos en los cuales participarán los Consejos de Profesores, también creados en el entorno del Estatuto Docente. Se establece una remuneración básica, la cual será reajustada automáticamente con lasubvención escolar, y una serie de asignaciones en base a la experiencia, el perfeccionamiento, la responsabilidad directiva o técnico-pedagógica y el desempeño en

condiciones difíciles. El financiamiento del costo asociado a las remuneraciones mínimas y a las asignaciones especiales será cubierto por transferencias complementarias a la subvención. El Estatuto introduce también el concepto de plantas o dotaciones docentes, las cuales serán determinadas por las respectivas municipalidades de acuerdo con las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación. En definitiva, el Estatuto introdujo una serie de rigideces en materia laboral y salarial, que hoy, en tiempos de flexibilidad laboral, restringen fuertemente la autonomía de gestión por parte de los municipios para ajustar las plantas docentes, modificar salarios, utilizar incentivos monetarios, etc.; siendo precisamente el sector que muestra los peores resultados en términos de calidad de la educación.

En 1997 se definió una herramienta más amplia de aplicación: la Reforma Educacional que, entre cuatro componentes, contemplaba el desarrollo profesional docente.

A modo de resumen, puede decirse que se ha tratado de mejorar la calidad de la educación en Chile, por la vía de inyectar mayores recursos, entre otros ítems, mediante el aumento de las remuneraciones de los docentes (incorporando asignaciones y bonos varios), factor que ha incidido en la complejidad jurídica que rodea la materia en estudio.

2.2.15.1. INGRESO LA CARRERA DOCENTE

El ingreso a la carrera docente en el sector municipal se efectúa mediante la incorporación del profesional de la educación a una dotación docente, sea en el carácter de titular o como contratado, incorporación que debe materializarse a través de un decreto alcaldicio de designación, en el caso del personal dependiente de Municipalidades o de un contrato de trabajo, en los demás casos.

Dotación docente es la cantidad de profesionales de la educación necesaria para atender el número de horas de trabajo y los cargos docente, docentes - directivos y técnicos - pedagógicos que se requiere para el funcionamiento de cada uno de los establecimientos y para el conjunto de los que integran el sector municipal.

2.2.15.2. CONCURSOS PÚBLICOS PARA TITULARES

El ingreso a una dotación docente como titular se hará previo concurso público de antecedentes, convocado por la Municipalidad a través de su Departamento de Administración de la Educación, el que debe ser debidamente publicitado y ajustarse a las normas de la ley y a lo que establezca su reglamento.

La administración de los concursos a que se convoque para llenar vacantes de los establecimientos administrados por las Municipalidades compete al Departamento de Administración de la Educación, el que debe poner todos los antecedentes a disposición de las Comisiones Calificadoras, establecidas anualmente, para que éstas, previo análisis de los antecedentes al desempeño profesional y considerando los años de servicio y el perfeccionamiento acumulado, emitan un informe fundado que detalle un puntaje ponderado por cada postulante conforme a las pautas fijadas en las Bases respectivas.

Corresponde al Alcalde disponer el nombramiento, que necesariamente debe recaer en el postulante que haya ocupado el primer lugar en el concurso, a menos que éste renunciare voluntariamente a su designación, en cuyo caso el Alcalde podrá nombrar a los que sigan, pero ciñéndose al estricto orden de precedencia de los concursantes.

2.2.15.3. DERECHO A LA ESTABILIDAD EN LAS HORAS Y FUNCIONES

El Estatuto confiere a los profesionales de la educación municipal, estabilidad en las horas y funciones establecidas en los respectivos decretos de nombramiento o contratos de trabajo, según si se trata de titulares o de contratados, sin perjuicio de las causales de cesación establecidas en el propio Estatuto.

2.2.15.4. TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Los profesionales de la educación que integran una dotación del “sector municipal” sólo dejarán de pertenecer a ella si concurre alguna de las causales que taxativamente contempla el artículo 72 del Estatuto Docente.

Las causales son las siguientes:

- ✓ Por renuncia voluntaria.
- ✓ Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario.
- ✓ Por término del período por el cual se efectuó el contrato.
- ✓ Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo docente.
- ✓ Por fallecimiento
- ✓ Por calificación en lista de demérito por dos años consecutivos.
- ✓ Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función.
- ✓ Por pérdida sobreviviente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente
- ✓ Por supresión de las horas que sirven.

2.2.16. RÉGIMEN JURÍDICO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTATUTO DOCENTE DE ARGENTINA

La reforma de la Constitución Argentina del año 1957 estableció en su artículo 14 el derecho del trabajador a la protección contra el despido arbitrario. Si bien antes de esa fecha ya se habían dictado leyes tuitivas en tal sentido, la reforma no solamente dio un respaldo doctrinal a las mismas sino que además tuvo como consecuencia un aumento de las facultades de los jueces para controlar las medidas con las que se cumplía el mandato constitucional, permitiéndoles así que en casos extremos las invalidaran, como se analizará en el punto correspondiente.

El régimen vigente para la generalidad de los trabajadores, y que tiene como antecedente principal la ley 11729 del año 1932, es el de la estabilidad relativa, esto es que en caso de despido sólo tienen derecho al cobro de una indemnización. La excepción son los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de estabilidad absoluta que se analiza en el punto correspondiente.(Poclava La Fuente, 1996)

2.2.16.1. SE CONSTITUYÓ LA PARITARIA DOCENTE DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

La Ley 13.552, publicada el 13 de octubre de 2006, consagra legislativamente un sentido y militado reclamo de los Trabajadores Docentes organizados: poseer una herramienta para la discusión de las condiciones de trabajo, en paridad de condiciones con la patronal.

La sanción de esta Ley se produce en el marco del conflicto salarial que el Frente Gremial Docente sostuvo en el 2006 frente al gobierno provincial, en demanda del cumplimiento del compromiso asumido por éste de continuar con

la discusión y, en consecuencia, la indispensable mejora de los salarios Docentes.

Existen dos partes quienes forman parte de las paritarias:

Por la parte empleadora: el Estado Provincial, la Dirección General de Cultura y Educación, el Ministerio de Economía y la Subsecretaría de la Gestión Pública.

Por la parte trabajadora: Los delegados paritarios de las organizaciones gremiales del sector Docente son elegidos en nuestra organización, a partir de la modificación del Estatuto, por voto directo de los afiliados.

En la agenda paritaria se presentan a la mesa temas a resolver, que fueran trabajados por los Docentes en distintos ámbitos del SUTEBA: reuniones de discusión, capacitaciones, encuentros, congresos, plenarios, etc.

Así se construye colectivamente la Agenda Paritaria. Esta agenda la sostenemos con fuerza en las distintas Comisiones Técnicas que se constituyan: Consolidación de la gestión y organización del Trabajo escolar; Salud Laboral y Riesgos de Trabajo, Carrera Docente, nomenclador y escalafón; Salario Docente y Reglamentación, procedimientos y funcionamiento de la Paritaria, etc.

La “*paritaria*” constituye un paso fundamental en la consolidación de nuestra fuerza como trabajadores y en la concreción de una herramienta que nos es indispensable para poder discutir nuestros puestos de trabajo y para la conquista de todas las condiciones laborales que merecemos. (SUTEBA)

2.2.16.2. DE LA ESTABILIDAD LABORAL

En el artículo 17 establece claramente: El personal Docente titular tendrá derecho a la estabilidad en el cargo, categoría, jerarquía y ubicación o destino, mientras se observe una conducta que no afecte la función y la ética Docente y

consERVE su eficiencia profesional y la capacidad psico-física necesaria para su desempeño, salvo en los casos establecidos en el presente Estatuto.

Así mismo en el artículo 18 prescribe sin mayores argumentos por las cuales se pierde el derecho a la estabilidad laboral:

- a) Cuando el Docente reúna los requisitos exigidos para obtener los beneficios jubilatorios máximos.
- b) Cuando el Docente obtenga dos (2) calificaciones inferiores a seis (6) puntos en un período de cinco (5) años, o una calificación inferior a cuatro (4) puntos, aunque esas calificaciones alternen en cualquiera de los cargos Docentes, dentro de la misma rama de enseñanza, cuando se desempeñe más de uno. En estos casos la rama técnica dispondrá la realización de una investigación a fin de emitir criterio sobre la procedencia del cese, y éste se producirá previo dictamen del Tribunal de Disciplina.
- c) Cuando el Docente haya agotado el plazo máximo previsto, en situación de disponibilidad, de acuerdo con lo establecido en el Art. 22.
- d) Por sanción expulsiva dispuesta conforme con las normas de este Estatuto.
- e) Cuando el Docente, en violación de las normas que fija este Estatuto gestione o acepte nombramientos o ascensos en contra de sus disposiciones expresas, perdiendo el beneficio obtenido anti estatutariamente.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

ESTUDIO COMPARATIVO

Consiste en recoger información sobre las diferencias y semejanzas sobre la unidad de estudio. En este caso, tanto de la constitución política del Perú de 1979 y 1993 sobre los artículos correspondiente a la educación básica.

“Intenta establecer nuevas categorías o clasificaciones que recubran las

diferencias y similitudes encentradas, es decir forja un sistema o una parte dependiendo de lo estudiado que puede ser en macro o micro la comparación” (Peña, 2011, p. 35)

LA ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

ESTABILIDAD ABSOLUTA

Se denomina como "perdurabilidad", y la define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

ESTABILIDAD RELATIVA

Se define como "Durabilidad". Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: "La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

LA PROTECCIÓN AL TRABAJO

Se reconoce como el principio protector del Derecho Laboral, estableciéndose así el derecho al trabajo, al igual que el deber, como una base para el bienestar social y la realización de la persona así como la indicación del

trabajo como objeto de atención “prioritaria” del Estado, protegiendo con énfasis a la madre, menor de edad y discapacitado. Además, se asegura que dentro de la relación laboral se respetan los derechos constitucionales específicos e inespecíficos y se reprime toda forma de trabajo forzoso sin la debida retribución.

EVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación en esencia consiste en un proceso de calificación de las cualidades y del cumplimiento del docente de sus funciones, desde el momento mismo en que se inscribe al concurso de méritos para acceder a la vinculación laboral con el Estado, mientras cumple con el periodo de prueba y durante el ejercicio de su labor año tras año. Esto con el objetivo establecer quiénes deben ser los profesionales docentes al servicio del Estado y bajo qué condiciones estos deben ejercer su labor, también el objetivo de la evaluación es que el docente establezca planes de mejoramiento en procura de la calidad de la educación y hacer un llamado al reconocimiento de la labor docente y su contribución en la construcción de país, como se señala en el objetivo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Se llama así a la acción realizada para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica.

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|---|--|
| <p>1) DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL (LEY 29944 PERÚ)</p> | <p>1.1.ANTECEDENTES</p> <p>1.2.DERECHO FUNDAMENTAL, CONSTITUCIONAL</p> <p>1.3.REGULACIÓN ACTUAL (LEY 29944)</p> | <p>1.1.1. Antecedentes doctrinarios</p> <p>1.1.2. Antecedentes normativos Const. 1979.</p> <p>1.2.1. Derecho al trabajo</p> <p>1.2.2. Contenido constitucional</p> <p>1.3.1. Ubicación normativa</p> |
| <p>2) REGULACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO</p> | <p>2.1. ARGENTINA</p> <p>2.2. CHILE</p> <p>2.3. COLOMBIA</p> <p>2.4. MÉXICO</p> | <p>✓ Doctrina</p> <p>✓ Regulación actual</p> <p>✓ Cuadros comparativos</p> |

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación en el plano del derecho presenta una serie de inquietudes, sobre el tipo de investigación su método y técnica; ya que esta área del conocimiento pertenece al campo de las Ciencias Sociales. Incluso algunos estudios sostienen que el Derecho no es una ciencia, en tanto no tendría objeto de estudio y por lo tanto carecería de método; sin embargo la literatura sobre estos temas no es uniforme.

La presente investigación es de tipo **CUALITATIVO**, que tiene como característica la flexibilidad, tanto en la formulación del proyecto de investigación, como en el recojo de información. “La investigación cualitativa está con frecuencia menos estructurada que otras clases de investigación social. El investigador inicia un estudio con un cierto grado de flexibilidad con respecto al objeto de investigación y a lo que se puede aprender de éste. Los investigadores cualitativos rara vez se dedican a comprobar teorías. En lugar de ello, usualmente pretenden usar uno o más casos o categorías de casos para desarrollar ideas. El investigador cualitativo comienza por

seleccionar casos y lugares relevantes para la investigación y a continuación identifica los "conceptos guía", el aclara los principales conceptos y categorías”.(Ragin, 1994, p. 149)

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método que corresponde a esta investigación es **COMPARATIVO**; el mismo que consiste en recoger información sobre las diferencias y semejanzas sobre la unidad de estudio. En este caso tanto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en los artículos correspondiente a la estabilidad laboral con las legislaciones del derecho comparado y los aportes para la mejoría de la calidad del magisterio, que también son indicadores establecidos en el cuadro de variables. “Este método intenta establecer nuevas categorías o clasificaciones que recubran las diferencias y similitudes encontradas, es decir forja un sistema o una parte dependiendo de lo estudiado que puede ser en macro o micro la comparación” (Peña, 2011, p. 35)

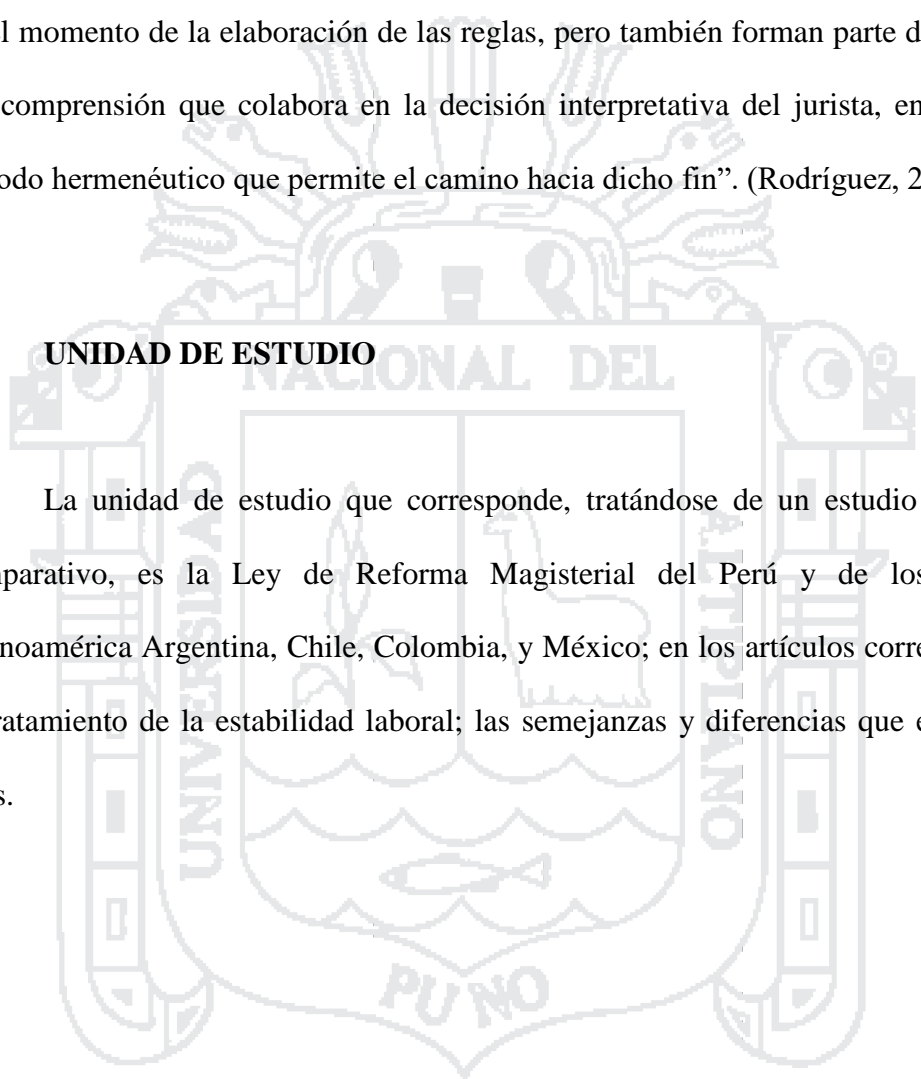
3.3. MÉTODO DE INTERPRETACIÓN JURÍDICA

En la literatura, no solo existe un método de interpretación jurídica, sino un abanico de métodos, para el presente trabajo asumimos el método de la Hermenéutica Jurídica en la interpretación de textos constitucionales, éste consiste en obtener la voluntad del legislador, lo que implica que tenemos que tener en cuenta los elementos subjetivos tanto del interprete como del legislador; ya que toda norma sobre todo constitucional está sujeto a un contexto social, político y cultural, estos últimos elementos condicionas al legislador en la redacción de la fórmula legal. “El textos

legislativo no agota la realidad jurídica. El derecho no es solo un conjunto de normas; sino mas bien una forma de ser social que se despliega en múltiples manifestaciones de sentido, la mayor parte de estas manifestaciones está acogida en normas que hoy suelen adoptar forma legal. Quizá las incitaciones que los problemas lanzan hallen más acogida en el momento de la elaboración de las reglas, pero también forman parte del ámbito de pre comprensión que colabora en la decisión interpretativa del jurista, entonces es el método hermenéutico que permite el camino hacia dicho fin”. (Rodríguez, 2010, p. 7)

3.4. UNIDAD DE ESTUDIO

La unidad de estudio que corresponde, tratándose de un estudio cualitativo comparativo, es la Ley de Reforma Magisterial del Perú y de los países de Latinoamérica Argentina, Chile, Colombia, y México; en los artículos correspondientes al tratamiento de la estabilidad laboral; las semejanzas y diferencias que existen entre ellas.



CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS SOBRE EL ESTUDIO COMPARATIVO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL 29944 Y LAS LEGISLACIONES DE ARGENTINA, CHILE, COLOMBIA Y MÉXICO

4.1. SOBRE EL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE

CUADRO N° 01

| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERU | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
|--|--|--|---|--|
| <p>Art.17. El ingreso es por concurso público.</p> <p>Art. 19. El Ministerio de Educación autoriza, cada dos años, la convocatoria para el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial, el mismo que se realiza en dos etapas:</p> <p>A. Está a cargo del Ministerio de Educación y evalúa las capacidades y conocimientos del postulante para el ejercicio de la docencia en la modalidad, forma, nivel y especialidad.</p> <p>B. Está a cargo de la institución educativa y evalúa la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia de quienes resulten aptos en la primera etapa. (determinado taxativamente)</p> | <p>Art. 57 c) Determinar que estarán habilitados para el ingreso en la docencia para el cargo de preceptor de EGB los aspirantes que poseen títulos que figuran en el nomenclador de la Rama, los aspirantes deberán reunir las condiciones del Art.57 del Estatuto del Docente.</p> <p>Art. 58. (Síntesis) Establecer que los títulos habilitantes para el ingreso en la docencia son aquellos cuyos planes de estudio cumplan con los Contenidos Básicos Comunes y las cargas horarias mínimas establecidos en la Acuerdos Federales para las carreras de formación Docente de grado. (determinado taxativamente)</p> | <p>Art. 20. El ingreso de los profesionales de la educación a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente.</p> <p>Art. 25. Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.</p> <p>Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes. (determinado taxativamente)</p> | <p>Art. 8. El concurso para ingreso al servicio educativo estatal es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión en el listado de elegibles y se fija su ubicación en el mismo, con el fin de garantizar disponibilidad permanente para la provisión de vacantes que se presenten en cualquier nivel, cargo o área de conocimiento dentro del sector educativo estatal; siempre y cuando hayan pasado de manera satisfactoria el PERIODO DE PRUEBA (1 año) (determinado taxativamente)</p> | <p>Art. 21. El Ingreso al Servicio en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados, se llevará a cabo mediante concursos de oposición, preferentemente anuales, que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias, con sujeción a los términos y criterios.</p> <p>Art. 24. En los concursos de oposición para el Ingreso, podrán participar todas las personas que cumplan con el perfil relacionado con el nivel, tipo, modalidad y materia educativa; así como con los requisitos que establezca la convocatoria respectiva. (determinado taxativamente)</p> |

CUADRO N° 02

SEMEJANZAS EN EL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE

| SEMEJANZAS | | |
|--|---|---|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
| <p>Art.17. El ingreso es por concurso público.</p> <p>Art. 19. El Ministerio de Educación autoriza, cada dos años, la convocatoria para el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial, el mismo que se realiza en dos etapas:</p> <p>A. Está a cargo del Ministerio de Educación y evalúa las capacidades y conocimientos del postulante para el ejercicio de la docencia en la modalidad, forma, nivel y especialidad.</p> <p>B. Está a cargo de la institución educativa y evalúa la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia de quienes resulten aptos en la primera etapa.</p> | <p>Art. 8. El concurso para ingreso al servicio educativo estatal es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión en el listado de elegibles y se fija su ubicación en el mismo, con el fin de garantizar disponibilidad permanente para la provisión de vacantes que se presenten en cualquier nivel, cargo o área de conocimiento dentro del sector educativo estatal; siempre y cuando hayan pasado de manera satisfactoria el PERIODO DE PRUEBA (1 año)</p> | <p>Art. 21. El Ingreso al Servicio en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados, se llevará a cabo mediante concursos de oposición, preferentemente anuales, que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias, con sujeción a los términos y criterios.</p> <p>Art. 24. En los concursos de oposición para el Ingreso, podrán participar todas las personas que cumplan con el perfil relacionado con el nivel, tipo, modalidad y materia educativa; así como con los requisitos que establezca la convocatoria respectiva.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS Y COMENTARIOS: Del cuadro N° 02 en análisis sobre las semejanzas que se han establecido entre las diferentes legislaciones en el derecho comparado, sobre la forma o manera que se ha tomado en cuenta para poder realizar el ingreso a la carrera docente, podemos hacer referencia de que; la Ley de Reforma Magisterial del Perú manifiesta que el ingreso se hará mediante concurso público, así lo establece el art. 17 de la ley en mención; a su vez, hace referencia en el art. 19, sobre las etapas que tendrán que cumplirse de manera obligatoria, lo que como consecuencia acarrearía la nulidad de

dicho proceso. Dentro de los cuales menciona que la primera etapa la desarrollará el Ministerio de Educación con la evaluación de las capacidades y conocimientos; y que la segunda etapa, corresponde realizarla a las Instituciones Educativas, evaluando en las aulas de manera presencial, junto a los estudiantes, la capacidad didáctica, formación profesional, los méritos y la experiencia profesional que han logrado obtener a lo largo de su desempeño profesional. La sumatoria de los resultados de las dos etapas dará como consecuencia el establecimiento de un cuadro de méritos ya sea por modalidad, forma, nivel y especialidad, las que serán adjudicadas en estricto orden de méritos por institución educativa, hasta donde puedan alcanzar una plaza vacante.

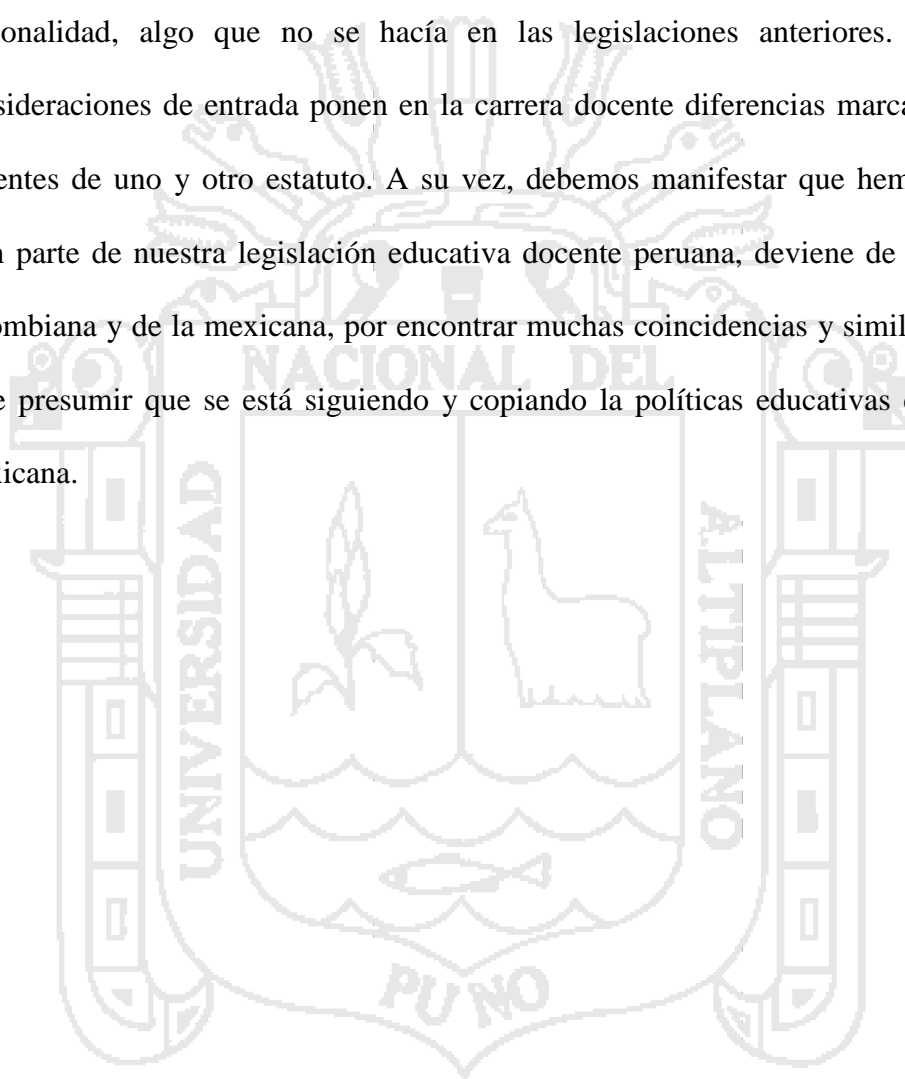
Al mismo tiempo, la regulación sobre el ingreso a la carrera magisterial en la legislación colombiana, tiene mucha semejanza con la legislación peruana ya que en el art. 8 del Estatuto de Profesionalización Docente, refiere que el ingreso a la carrera será a través de una evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad, el cual formarán parte de un listado de elegibles por nivel, cargo o área de conocimiento. Los educadores colombianos asumen dichos parámetros en concordancia al art. 125 de la constitución nacional colombiana.

Aquí realizaré una observación que marca una pequeña diferencia con lo estipulado en la legislación educativa peruana; pues para conseguir el ingreso total a la carrera magisterial, este debe de cumplir con un requisito fundamental que si no se cumpliera también quedaría nulo dicho ingreso. Pues tendrán que pasar por un periodo de prueba determinado, el cual está establecido en un año. Al término de dicho periodo de prueba se emitirá un resultado oficial. Si se logró un eficiente desarrollo o se alcanzó una calificación positiva del desempeño laboral, éste recién podrá formar parte de la carrera magisterial de manera efectiva y deberá ser inscrito en el Escalafón Docente con todos los derechos que emana dicha normatividad.

A su vez, la legislación mexicana al respecto manifiesta que, a partir de la reforma anterior, se establece la Ley General del Servicio Profesional Docente, en la cual se especifica en el art. 21, cómo se regulará el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia en el servicio docente. Nos dice que el ingreso al servicio docente y a los cargos de dirección y supervisión será mediante concurso de oposición. Es decir, que los postulantes a la carrera magisterial, tienen que enfrentarse a una serie de evaluaciones que serán publicadas en su momento; dentro de las cuales está la evaluación de capacidades y aptitudes. En la legislación educativa mexicana, no se considera de manera textual a la evaluación, sino que lo muestra de una manera novedosa utilizando otro término “oposición” para darle una dinámica distinta, pero que en el fondo sigue siendo lo mismo.

Por consiguiente, dichas legislaciones educativas tienen muchas coincidencias ante los aspectos señalados. La implementación de la Ley de Reforma Magisterial 29944 en el Perú y el Decreto 1278 de 2002 del Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia y la Ley General de Servicio Profesional Docente de México, trajeron consigo nuevas formas de ingreso, permanencia y ascenso a la carrera docente, a través de mecanismos más selectivos y rigurosos como un concurso de ingreso y la superación de las correspondientes evaluaciones de desempeño y de competencias (la evaluación permanente). Lo que en comparación con la Ley del Profesorado 24029 en el Perú y el Decreto 2277 de 1979 del Estatuto Docente de Colombia, no se podía observar ni considerar. Cabe señalar también que en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) de México, se establecen dos regímenes: uno para los maestros que estaban en funciones previo a la aprobación de la reforma educativa y otro régimen para los maestros de nuevo ingreso.

Finalmente, las legislaciones en análisis, traen como aportes nuevas funciones docentes, en el sentido que se requiere la preparación para estas y la necesidad de cumplir con los requisitos, ya que desde el concurso de méritos se evalúan aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad, algo que no se hacía en las legislaciones anteriores. Esas nuevas consideraciones de entrada ponen en la carrera docente diferencias marcadas entre los docentes de uno y otro estatuto. A su vez, debemos manifestar que hemos visto que, gran parte de nuestra legislación educativa docente peruana, deviene de la legislación colombiana y de la mexicana, por encontrar muchas coincidencias y similitudes, lo que hace presumir que se está siguiendo y copiando la políticas educativas colombiana y mexicana.



CUADRO N° 03

DIFERENCIAS EN EL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE

| DIFERENCIAS | | |
|--|--|--|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE |
| <p>Art.17. El ingreso es por concurso público.</p> <p>Art. 19. El Ministerio de Educación autoriza, cada dos años, la convocatoria para el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial, el mismo que se realiza en dos etapas:</p> <p>A. Está a cargo del Ministerio de Educación y evalúa las capacidades y conocimientos del postulante para el ejercicio de la docencia en la modalidad, forma, nivel y especialidad.</p> <p>B. Está a cargo de la institución educativa y evalúa la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia de quienes resulten aptos en la primera etapa.</p> | <p>Art. 57 c) Determinar que estarán habilitados para el ingreso en la docencia para el cargo de preceptor de EGB los aspirantes que poseen títulos que figuran en el nomenclador de la Rama, los aspirantes deberán reunir las condiciones del Art.57 del Estatuto del Docente.</p> <p>Art. 58. (Síntesis) Establecer que los títulos habilitantes para el ingreso en la docencia son aquellos cuyos planes de estudio cumplan con los Contenidos Básicos Comunes y las cargas horarias mínimas establecidos en la Acuerdos Federales para las carreras de formación Docente de grado.</p> | <p>Art. 20. El ingreso de los profesionales de la educación a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente.</p> <p>Art. 25. Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.</p> <p>Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS Y COMENTARIOS: Sobre las diferencias existentes entre las diversas legislaciones educativas en el derecho comparado, puedo manifestar que legislación peruana es muy distinta a las demás legislaciones, puesto que el Ley de Reforma Magisterial 29944 establece que el ingreso sólo es por concurso público y que estos están dirigidos para su cumplimiento al Ministerio de Educación en una primera etapa y las instituciones educativas en una segunda y que el primero evaluará las capacidades y

conocimientos y las segundas la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia laboral. Lo que de manera distinta establece el Estatuto Docente de Argentina, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente de Chile. El Primero (Argentina), prescribe que, estarán habilitados para formar parte de la carrera docente los que poseen el título profesional de Profesor o Licenciado en Educación y que éstos hayan cumplido con desarrollar los planes de estudio de acuerdo a los contenidos básicos comunes para la formación de docentes en cada área y grado. A su vez, tendrán que cumplir con lo que establece el art. 60 (Texto según Ley 12.537). Donde serán valorados para el ingreso definitivo los aspectos como: a) Los títulos Docentes habilitantes para el cargo u horas-cátedra. b) La antigüedad de títulos. c) El promedio de títulos. e) La antigüedad Docente en cargos del escalafón en que se solicitó ingreso. g) Las calificaciones de los dos (2) últimos años. h) Otros títulos y certificados bonificantes. Es decir, no existe ningún tipo de evaluación de conocimientos y aptitudes, como si lo prescriben las leyes educativas del Perú y Colombia. El segundo, haciendo referencia a la legislación Chilena, también tiene una conceptualización distinta a las establecidas en las normas peruanas y colombianas, Puesto que, en el art. 20 del Sistema de Desarrollo Profesional Docente Chile, hace referencia que el ingreso a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente, es decir, que los profesionales de la educación necesariamente tendrán que formar parte de un grupo de docentes que hayan participado en un concurso público de antecedentes; lo que significa que no existe una evaluación de aptitudes conocimientos, etc., sino mas bien una calificación de los antecedentes dentro de los cuales están comprendidos la formación profesional, los grados y títulos, la experiencia laboral entre otras. Y que solamente es necesario formar parte de un grupo de docentes que pasaron dichos concursos, de acuerdo al requerimiento de una determinada municipalidad.

4.2. SOBRE LA PERMANENCIA EN LA CARRERA DOCENTE

CUADRO N° 04

| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
|--|--|--|---|---|
| <p>Art. 23. La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el art. 28 de la presente Ley. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaproveban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de (12) meses. (determinado)</p> | <p>Art. 65. La designación del personal Docente tendrá carácter de titular interino hasta que, el mismo apruebe el examen psico-físico y fuese calificado con seis (6) puntos como mínimo. Esta calificación deberá efectuarse el primer año lectivo durante el cual no se halle comprendido en las causales previstas en el Art. 130. Cesarán en el cargo los Docentes que no aprobaran el examen psico-físico o no alcanzaran la calificación mínima exigida. En estos casos no podrán ser incluidos en los registros de aspirantes al ingreso en la docencia, hasta tanto sean declarados aptos por la junta médica o hayan transcurrido dos (2) años desde el momento del cese. (determinado)</p> | <p>Artículo 18: Los profesionales de la educación son responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones. (indeterminado)</p> | <p>Art. 16. La carrera docente se basa en el carácter profesional de los educadores; depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competencias demostradas; garantiza la igualdad en las posibilidades de acceso; y considera el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso. Art. 18. Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el periodo de prueba, y sean inscritos en el Escalafón. Siempre que haya pasado el periodo de prueba 1 año. (indeterminado)</p> | <p>CAPÍTULO VIII De la Permanencia en el Servicio Artículo 52. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado. La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria. (está determinado taxativamente)</p> |

CUADRO N° 05

SEMEJANZAS PARA LA PERMANENCIA EN LA CARRERA DOCENTE

| SEMEJANZAS | | |
|--|---|---|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
| <p>CAPÍTULO VI</p> <p>Permanencia y ascenso en la Carrera Pública Magisterial</p> <p>Art. 23. La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el art. 28 de la presente Ley. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de (12) meses.</p> | <p>Art. 16. La carrera docente se basa en el carácter profesional de los educadores; depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competencias demostradas; garantiza la igualdad en las posibilidades de acceso; y considera el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso.</p> <p>Art. 18. Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el período de prueba, y sean inscritos en el Escalafón. Siempre que haya pasado el periodo de prueba 1 año.</p> | <p>CAPÍTULO VIII</p> <p>De la Permanencia en el Servicio</p> <p>Artículo 52. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.</p> <p>La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS Y COMENTARIOS: Del presente cuadro, en lo que respecta a la permanencia en el cargo o permanencia en la carrera docente, puedo manifestar que; la legislación educativa del Perú establecida en la Ley de Reforma Magisterial 29944, el Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia y la Ley de Servicio Profesional Docente de México, tienen muchas semejanzas y similitudes, puesto que en la Ley de Reforma Magisterial del Perú, está determinado taxativamente las condiciones para la permanencia dentro de la ley, dentro de los cuales establece la evaluación de desempeño

docente como única condición para su permanencia. Además que tiene la característica de ser obligatoria, el cual se realiza cada tres años. Es decir, que si algún maestro no se presenta a estas evaluaciones programadas tendrán como sanción la exclusión o el término de sus funciones como docente, retirándolos de la carrera docente.

Por su parte, en el Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia, no están determinados taxativamente las condiciones de permanencia, sino que las deducimos del análisis de los artículos contenidos en la norma; por tanto, éste tiene una semejanza en la conceptualización realizada por los legisladores peruanos y mexicanos; pues, manifiesta en el art. 16 “el carácter profesional de los educadores depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competencias demostradas como fundamento principal para el ingreso, permanencia y promoción en el servicio” (MEN, 2008, p. 2).

Cabe mencionar que en la legislación educativa colombiana existe dos normas que regulan la carrera docente y que ambos decretos están vigentes. “la permanencia de los docentes del Decreto 2277 de 1979 está dada por derecho”, mientras que “la permanencia de los docentes del 1278 del 2002, está dada por condicionamientos como la evaluación de desempeños”(MEN, 2008, p. 2). Es decir, que los docentes del Decreto 2277 permanecerían en sus puestos bajo el argumento del derecho, que la implementación del nuevo decreto no implicaría la pérdida de su condición con los beneficios ya alcanzados y que éstos tampoco permitirían que se vulneraran sus derechos, ya que la permanencia de los docentes no está condicionada por la evaluación ya que ésta no existe y el ascenso depende de los años de antigüedad y la capacitación por créditos especialmente en Programas de Formación Permanente para Docentes - PFPD- u otros programas de posgrado o especialización, lo que significa que la permanencia es por capacitación y antigüedad. En contraposición, en el Decreto 1278 de

2002 la permanencia está condicionada a la evaluación que es permanente y obedece a la superación del periodo de prueba, la evaluación anual por desempeños y competencias, también depende de la idoneidad para ejercer el cargo que debe ser demostrada en las evaluaciones mencionadas, además de las habilidades pedagógicas y didácticas en la enseñanza, la capacidad en la resolución de problemas y el nivel de conocimiento.

Ley General Del Servicio Profesional Docente México, le brinda un estudio más importante, puesto que dentro de la legislación, ocupa un capítulo separado considerando las condiciones para su permanencia dentro de la carrera docente. El cual tiene como única condición, al igual que en la legislación peruana y colombiana, a la evaluación de desempeños de manera periódica y con una característica especial de carácter obligatorio, que si no se cumpliera o no se formara parte de dichos procesos tendrían como sanción la destitución o exclusión de la carrera docente.

Por consiguiente, puedo manifestar que las normativas de los países de Perú, Colombia y México, tienen gran similitud, no solo en la redacción de las condiciones para la permanencia en la carrera docente sino también en el objetivo de fondo que persiguen dichas normas para con los docentes. Por lo tanto, “en América Latina, la implementación de estas reformas han estado acompañadas de resistencias sociales de los docentes estatales y sindicatos, las cuales se intensifican como forma de rechazo a estos procesos de reforma porque sienten que sus condiciones laborales corren riesgo dentro de estos nuevos marcos reglamentarios” (Bautista, 2009, p. 112).

CUADRO N° 06

DIFERENCIAS PARA LA PERMANENCIA EN LA CARRERA DOCENTE

| DIFERENCIAS | | |
|---|---|--|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE |
| <p>Art. 23. La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el art. 28 de la presente Ley. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaproveban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de (12) meses.</p> | <p>Art. 65. La designación del personal Docente tendrá carácter de titular interino hasta que, el mismo apruebe el examen psico-físico y fuese calificado con seis (6) puntos como mínimo. Esta calificación deberá efectuarse el primer año lectivo durante el cual no se halle comprendido en las causales previstas en el Art. 130. Cesarán en el cargo los Docentes que no aprobaran el examen psico-físico o no alcanzaran la calificación mínima exigida. En estos casos no podrán ser incluidos en los registros de aspirantes al ingreso en la docencia, hasta tanto sean declarados aptos por la junta médica o hayan transcurrido dos (2) años desde el momento del cese.</p> | <p>Artículo 18: Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS Y COMENTARIOS: Como ya hemos esgrimido anteriormente, nuestra legislación educativa respecto al maestro, difiere sustancialmente de las legislaciones de Argentina y Chile; puesto que, la Ley de Reforma Magisterial establece taxativamente las condiciones para la permanencia dentro de la ley, siendo esta la de sumirse a una evaluación periódica de desempeño y que tiene la característica de ser obligatorio. Lo que no ocurre con las demás leyes del derecho comparado.

El Estatuto Docente de Argentina, establece claramente en su art. 65 que el docente tendrá carácter de titular siempre y cuando apruebe el examen psico-físico; es decir, que el docente no estará sumido a una evaluación de capacidades, aptitudes ni conocimientos para su permanencia dentro del Estatuto Docente, sino que se basará en un examen de carácter médico. Dentro de los cuales se tomará en cuenta el desarrollo físico del docente como también de la situación psicológica en la que se encuentre el docente para el ejercicio de la profesión.

Por su parte, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente de Chile, no lo prescribe de manera precisa, pero haciendo un análisis del art. 18, llegamos a la conclusión de que los docentes para su permanencia en dicho régimen, cada uno es responsable de su desempeño y que deberán someterse a los procesos de evaluación y que necesariamente ante los resultados de estas conclusiones tendrán derecho y podrán recurrir contra una apreciación o evaluación de su desempeño si la estima infundada. Es decir, que el maestro que no se encuentre conforme con una calificación sobre su desempeño podrá refutarla y pedir nueva calificación. Además, que la obtención de ciertos resultados no acarrea por ningún motivo el cese en la permanencia de la carrera docente, por consiguiente, las dos legislaciones del derecho comparado son más flexibles para el docente, lo que le permite tener tranquilidad o estabilidad laboral dentro del desarrollo profesional.

4.3. SOBRE LA ESTABILIDAD EN LA CARRERA DOCENTE

CUADRO N° 07

| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MEXICO |
|--|---|--|---|---|
| <p>Artículo 41</p> <p>Los profesores tienen derecho:</p> <p>d. Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece la presente Ley. (Evaluaciones cada 3 años y no está determinado taxativamente) (está determinado)</p> | <p>CAPITULO V</p> <p>DE LA ESTABILIDAD</p> <p>Art. 17. El personal Docente titular tendrá derecho a la estabilidad en el cargo, categoría, jerarquía y ubicación o destino, mientras se observe una conducta que no afecte la función y la ética Docente y conserve su eficiencia profesional y la capacidad psico-física necesaria para su desempeño, salvo en los casos establecidos.</p> <p>(está determinado)</p> | <p>Derechos del personal docente</p> <p>Artículo 36: Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto.</p> <p>(está determinado)</p> | <p>Derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades.</p> <p>Art. 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario Único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado tendrán los siguientes derechos:</p> <p>c. Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto. (Está indeterminado)</p> | <p>Art. 53. Cuando en la evaluación se identifique la insuficiencia en el nivel de Desempeño, el personal se incorporará a los programas de regularización.</p> <p>Tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de doce meses, la cual deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar.</p> <p>De ser insuficientes los resultados, el evaluado se reincorporará a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses. En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento. (Es indeterminado, por lo tanto estamos deduciendo)</p> |

CUADRO N° 08

SEMEJANZAS SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA CARRERA

DOCENTE

| SEMEJANZAS | | |
|---|--|--|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
| <p>Artículo 41.</p> <p>Los profesores tienen derecho:</p> <p>d. Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece la presente Ley. (Evaluaciones cada 3 años)</p> | <p>Derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades.</p> <p>Art. 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario Único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado tendrán los siguientes derechos:</p> <p>c. Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto.</p> | <p>Art. 53. Cuando en la evaluación se identifique la insuficiencia en el nivel de Desempeño, el personal se incorporará a los programas de regularización.</p> <p>Tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de doce meses, la cual deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar.</p> <p>De ser insuficientes los resultados, el evaluado se reincorporará a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses. En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS Y COMENTARIOS: Al referirnos a este tema, espinoso para muchos trabajadores del sector estatal y privado, en el cuadro N° 08, coincidentemente otra vez tenemos que manifestar, que existe una similitud casi exacta de ley peruana con las leyes colombianas y mexicanas; al no abordar de manera clara y precisa los presupuestos para que el tema de la estabilidad laboral sea tomado como un derecho y una garantía ante una posible violación de derechos laborales. Así la Ley de Reforma Magisterial 29944 del estado peruano hace referencia en el art. 41 inciso d, que los profesores tienen derecho a la estabilidad laboral, pero esta determinación está sujeta a

una serie de condiciones que la propia ley establece, que no es otra cosa que estar sujetos a evaluaciones permanentes, lo que significa que si uno no participa en dichos procesos o no logra tener un calificativo eficiente o no aprueba las tres evaluaciones al que tienen derecho de poder acceder, éste podrá ser retirado y excluido de la carrera docente. Por tal razón, este derecho que tenemos todos los docentes trabajadores del sector estatal, estamos desprotegidos y somos muy vulnerables, puesto que ya no contamos con una estabilidad laboral absoluta, como si lo teníamos en la legislación anterior de la Ley del Profesorado 24029 y que a su vez la constitución política de 1979 lo establecía de manera clara y precisa. Y que como consecuencia de la derogación de las dos instituciones jurídicas, se abrió paso a una estabilidad laboral relativa, en el sentido de que estamos sujetos a condiciones ya no establecidas como consecuencia jurídica laboral de derechos, sino de nuestro propio esfuerzo y dedicación, lo que nos permitirá seguir siendo parte de la carrera magisterial.

A su vez, el Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia, al respecto, hace una referencia muy sutil y camuflada para dar a conocer este derecho laboral, tanto así que no está determinado dentro del ordenamiento jurídico, pues lo menciona en el capítulo referido a los derechos y deberes de los docentes colombianos, específicamente en el art. 37 inciso c, donde manifiesta que tienen derecho a permanecer en los cargos y funciones, mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios. Es decir, que en primer lugar tendrán que superar el periodo de prueba al que han sido subsumidos y que en segundo lugar, hayan aprobado las diversas evaluaciones de conocimientos, aptitudes, etc., para que como consecuencia de un largo trabajo y sacrificio, puedan gozar no de estabilidad laboral sino de tranquilidad momentánea en el ejercicio de la profesión; caso contrario estaremos ante un despido, exclusión o término inminente de la relación laboral docente (Decreto Ley 1278 del 2002). Dada la existencia de dos

regímenes de carrera docente en Colombia, cada una responde a realidades diferentes, realidades históricas y sociales. El Decreto 2277 de 1979, habla que, la estabilidad de los docentes vinculados mediante este decreto se da una vez que ingresan en el servicio educativo estatal, por cuanto los derechos de carrera docente se obtienen –de acuerdo con este estatuto- una vez el educador cuente con inscripción previa en el escalafón docente, sea “designado en propiedad” y tome posesión de dicho cargo (Ministerio de Educación Nacional, 2008). Como se anotó anteriormente, durante la vigencia de esta norma para el ingreso al servicio educativo estatal se estableció de forma reglamentaria el concurso de méritos, mediante el decreto 1706 de 2009, artículo 14°. Se estableció que los nombramientos del personal docente y directivo docente nacional y nacionalizado, se harían por concurso, convocado y realizado de acuerdo con la reglamentación que expidiera el Ministerio de Educación Nacional. El mismo decreto garantiza la permanencia en el servicio, en el Art. 31 (Permanencia). El educador tiene derecho a permanecer en el servicio mientras no haya sido excluido del escalafón o no haya alcanzado la edad de sesenta y cinco (65) años para su retiro forzoso. Y también en el Art. 28° (Estabilidad). El educador escalafonado al servicio oficial no podrá ser suspendido o destituido del cargo, sin antes haber sido suspendido o excluido del escalafón, sino por ineficiencia profesional o mala conducta comprobada, en los términos establecidos. La estabilidad era, así entendida un derecho casi absoluto, en el que era excepcional la desvinculación, adicionalmente la imposibilidad de evaluación no permite evidenciar el mérito para la permanencia en el servicio, en contravía a lo dispuesto en la Constitución Política Nacional.

Por su parte, en la Ley General del Servicio Profesional Docente de México, corre la misma suerte que las legislaciones de Perú y Colombia, puesto que tampoco está determinado dentro de la ley, pero haciendo un análisis de los articulados podemos

deducir lo siguiente: se puede apreciar casi la misma terminología y objetivos trazados en las normas peruanas y colombianas en cuanto al tratamiento del tema en mención, puesto que no le brinda mayor importancia al estudio del tema sino mas bien se ha dejado de lado este tema. Pero haciendo un análisis exhaustivo hemos descubierto la verdadera intencionalidad de la ley, en el apartado dedicado a las evaluaciones que un docente tiene que cumplir para seguir formando parte de la carrera docente (art. 53)(Presidencia de la Republica, 2013). Además, la misma Ley señala que dicha evaluación será obligatoria, imposibilitado al docente alguna defensa en su beneficio. De todo lo indicado en la Ley lo que se describe a continuación hace presumir el despido: Desde el mismo instante en que la ley considera en su descripción que cuando los resultados de la tercera evaluación a la que se sujete el docente sean insuficientes, la autoridad educativa u órgano descentralizado en su caso, dará por terminado o rescindido el nombramiento correspondiente sin que exista responsabilidad alguna para la autoridad. Es decir, el docente no podrá ejercer su derecho a reinstalación o indemnización constitucional, como antiguamente consagraba la Constitución, lo que es más violatorio a la vez, dejarlo sin protección o al amparo constitucional. Es claro que en la Ley General del Servicio Profesional Docente, la violación es flagrante al principio de la estabilidad en el empleo, al condicionar al trabajador docente a las tres futuras evaluaciones para su permanencia.

Desde el punto de vista jurídico y según (Dávalos, 2011), la estabilidad en el empleo es un principio que tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y “así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, de libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento”.

CUADRO N° 09

DIFERENCIAS SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA CARRERA

DOCENTE

| DIFERENCIAS | | |
|---|---|--|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE |
| <p>Artículo 41.</p> <p>Los profesores tienen derecho:</p> <p>d. Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece la presente Ley. (Evaluaciones cada 3 años)</p> | <p>CAPÍTULO V</p> <p>DE LA ESTABILIDAD</p> <p>Art. 17. El personal Docente titular tendrá derecho a la estabilidad en el cargo, categoría, jerarquía y ubicación o destino, mientras se observe una conducta que no afecte la función y la ética Docente y conserve su eficiencia profesional y la capacidad psico-física necesaria para su desempeño, salvo en los casos establecidos.</p> | <p>Derechos del personal docente</p> <p>Artículo 36: Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS Y COMENTARIOS: En el siguiente cuadro podemos apreciar, en relación a las diferencias encontradas respecto de la estabilidad laboral, que los ordenamientos jurídicos de los tres países en mención determinan taxativamente el tratamiento sobre la estabilidad laboral, pero existe dentro de los cuales, diferencias abismales que hacen que este principio de protección al trabajador sea vulnerado por los empleadores (el Estado). Primero nos referiremos a la normatividad peruana, la cual ya ha sido tratada anteriormente; en el que hemos referido que esta institución jurídica está determinada por el ordenamiento jurídico peruano. A su vez, hacer mención que no se le da un

debido tratamiento, puesto que está considerado dentro de los derechos del maestro y que para su cumplimiento requiere del cumplimiento de ciertas condiciones que están determinado por una serie de evaluaciones que tienen que ser superadas para que se haga efectivo la dichosa “Estabilidad Laboral”, y que en caso de no superarlo se estaría perdiendo dicho derecho.

Cosa distinta ocurre con la legislación Argentina, donde en comparación con la legislación peruana, se le da un tratamiento especial, considerándolo como una institución jurídica muy importante; puesto que está determinado en el capítulo V, lo que quiere decir que para dicha legislación es de suma importancia. El art. 17 refiere que, el personal docente tendrá derecho a la estabilidad en el cargo, categoría, jerarquía y ubicación o destino, mientras se observe una conducta que no afecte la función y ética docente y la capacidad psico-física necesaria para su desempeño. Es decir, que el ordenamiento jurídico no establece ningún tipo de evaluación que ponga en peligro la permanencia en la carrera docente, mas por el contrario brinda una protección que garantiza plenamente el servicio docente; además brinda criterios para la pérdida de la estabilidad en el art. 18. a) Cuando el Docente reúna los requisitos exigidos para obtener los beneficios jubilatorios máximos. b) Por sanción expulsiva dispuesta conforme con las normas de este Estatuto. Lo que claramente no ocurre en las legislaciones del Perú, Colombia y México.

Por su parte la normatividad Chilena, también difiere de la legislación educativa peruana, colombiana y mexicana, puesto que en su Sistema de Desarrollo Docente, después de la última reforma del año 2016, ha mantenido la redacción normativa de su legislación anterior, puesto que sigue manteniéndose a la estabilidad laboral como un

derecho del personal docente específicamente en su art. 36 que establece: los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares tendrán el derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas, a menos que deban cesar por alguna causal de expiración establecida. Es decir, que tampoco existe ningún tipo de evaluación para la permanencia en el cargo y mucho menos existe el riesgo de pérdida de la estabilidad laboral, pues este está protegido taxativamente por la legislación educativa que le brinda garantía en el desarrollo de la profesión y que solamente se podrá esta condición por causales establecidas en la norma en mención.



4.4. SOBRE LA EVALUACIÓN EN LA CARRERA DOCENTE

CUADRO N° 10

| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
|--|--|---|---|--|
| <p>Art. 23. La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera, segunda y tercera oportunidad reciben una capacitación. Si desaproveban la última evaluación son retirados de la Carrera.</p> <p>Art. 24. La evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación, lo que incluye la evaluación del progreso de los alumnos. (det.)</p> | <p>DE LA CALIFICACION DEL PERSONAL DOCENTE</p> <p>Art. 127: El personal Docente titular, interino, provisional y suplente será calificado anualmente por su superior jerárquico.</p> <p>Art. 128: El superior jerárquico deberá llevar un legajo de actuación profesional de cada Docente, en el que registrará toda la información necesaria para su calificación, la que formulará sobre la base de las constancias obrantes en el mismo. El interesado tendrá derecho a conocer la documentación mencionada y podrá impugnarla y/o requerir que se la complemente si advierte alguna omisión. (está determinado)</p> | <p>Art. 70. ...La evaluación del desempeño profesional se realizará tomando en consideración los dominios, criterios e instrumentos establecidos por el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). La evaluación estará a cargo de evaluadores pares, es decir, profesores de aula que se desempeñen en el mismo nivel escolar, sector de currículo y modalidad del docente evaluado, aunque en distintos establecimientos educacionales que los docentes evaluados. La evaluación se realizará cada cuatro años. Los resultados: destacado, competente, básico o insatisfactorio. (Det.)</p> | <p>Art. 32. Entiéndase por evaluación de desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados.</p> <p>Art. 36. Las evaluaciones de desempeño y de competencias tendrán las siguientes consecuencias:</p> <p>1. Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual:</p> <p>El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio. (está determinado)</p> | <p>Art. 53. Cuando en la evaluación se identifique la insuficiencia en el nivel de Desempeño, el personal se incorporará a los programas de regularización. Tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de doce meses, la cual deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar. De ser insuficientes los resultados, el evaluado se reincorporará a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses. En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento. (es indeterminado)</p> |

CUADRO N° 11

DIFERENCIAS SOBRE LA EVALUACIÓN EN LA CARRERA DOCENTE

| SEMEJANZAS | | |
|--|---|---|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
| <p>Art. 23. La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera, segunda y tercera oportunidad reciben una capacitación. Si desaprueban la última evaluación son retirados de la Carrera.</p> <p>Art. 24. La evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación, lo que incluye la evaluación del progreso de los alumnos.</p> | <p>Art. 32. Entiéndase por evaluación de desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados.</p> <p>Art. 36. Las evaluaciones de desempeño y de competencias tendrán las siguientes consecuencias:</p> <p>1. Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual: El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio.</p> | <p>Art. 53. Cuando en la evaluación se identifique la insuficiencia en el nivel de Desempeño, el personal se incorporará a los programas de regularización. Tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de doce meses, la cual deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar. De ser insuficientes los resultados, el evaluado se reincorporará a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses. En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

COMENTARIOS: Del presente cuadro en análisis, en lo que respecta a la evaluación para la permanencia en la carrera docente, puedo manifestar que; la legislación educativa del Perú establecida en la Ley de Reforma Magisterial 29944, el Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia y la Ley de Servicio Profesional Docente de México, tienen muchas semejanzas y similitudes, que pareciera estar elaborada de un mismo molde legislativo o por los mismos legisladores; puesto que, en la Ley de

Reforma Magisterial del Perú, está determinado taxativamente las clases de evaluación a los que se someterán los docentes como condición para la permanencia dentro de la ley, dentro de los cuales establece la evaluación de desempeño docente como única condición para su permanencia. Además que tiene la característica de ser obligatoria, el cual se realiza cada tres años. Es decir, que si algún maestro no se presenta a estas evaluaciones programadas tendrán como sanción la exclusión o el término de sus funciones como docente, retirándolos de la carrera docente. En la Carrera Pública Magisterial del Perú se realizan las siguientes evaluaciones: a. Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial. b. Evaluación del desempeño docente. c. Evaluación para el ascenso. d. Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral. A su vez, el Art. 23. Manifiesta que: La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera, segunda y tercera oportunidad reciben una capacitación. Si desaprueban la última evaluación son retirados de la Carrera.

En la legislación educativa colombiana, podemos encontrar muchas similitudes y semejanzas a la normativa de Perú y México. Pero existe una peculiaridad muy particular, puesto que existe la vigencia de dos normas estatutarias del profesional docente. A diferencia del Decreto 2277 de 1979 en que no se presenta ningún tipo de evaluación ni para el ingreso y/o ascenso a la Carrera Docente, dentro del Nuevo Estatuto de Profesionalización Docente o Decreto 1278 de 2002 se establecen diferentes tipos de evaluación al docente (MEN, 2007, pp. 9-11), se considera la primera de ellas el *concurso de méritos* por el cual se ingresa al servicio educativo estatal, en donde se evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores del

sector público; la segunda es *la evaluación de periodo de prueba*, la tercera es *la evaluación anual de desempeños y competencias laborales*; y hay una cuarta evaluación no mencionada en la guía que corresponde a *la evaluación de competencias* que es para el ascenso en el escalafón docente.

La evaluación en esencia consiste en un proceso de calificación de las cualidades y del cumplimiento del docente de sus funciones, desde el momento mismo en que se inscribe al concurso de méritos para acceder a la vinculación laboral con el Estado, mientras cumple con el periodo de prueba y durante el ejercicio de su labor año tras año. Comprendemos que la gran diferencia que se presenta en este punto es que a los docentes del Decreto 2277 no se les hace ningún tipo de evaluación, lo que genera una gran diferenciación y desigualdad, ya que para estos no existe la presión de la evaluación como condición para la permanencia o la calificación de su labor como condición para el ascenso, ni tareas extras como la recolección de “evidencias” ni diligenciamiento de formatos para dicha evaluación, lo que se podrían considerar como “tareas burocráticas”. Por lo tanto, el ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor. Aunque éste tenga un carácter punitivo.

Por su parte dentro de la legislación mexicana, podemos encontrar casi el mismo texto legal que la legislación peruana y colombiana; puesto que también hacen referencia a los mismos aspectos señalados anteriormente. La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria. Hay la participación de un Instituto encargado de determinar su periodicidad, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento.

Las evaluaciones en los docentes cumplen la misma función, ya que al determinar los puntos fuertes y debilidades que se tienen en el desempeño de su labor podrán trabajar en sus debilidades para lograr superarlas. Además como menciona el artículo 20 de la Ley General del Servicio Profesional Docente, estas *evaluaciones internas* “deberán dar lugar al establecimiento compromisos verificables de mejora. En ningún momento podrán ser causal de procedimientos de sanción ni tener consecuencias administrativas o laborales”. Sin embargo las *evaluaciones externas*, las cuales deberán realizarse mínimo cada cuatro años, tendrán un impacto diferente, ya que si no se obtiene un resultado suficiente según los criterios que establezca el INEE se deberá ingresar a programas de regularización mediante el cual deberá superar las debilidades que haya tenido en su evaluación, a continuación y antes de que transcurra un año deberá realizar otra evaluación, si obtiene nuevamente un resultado insuficiente tendrá que incorporarse nuevamente a los programas de regularización para obtener una última oportunidad de evaluación, de la cual si obtiene otro resultado insuficiente “ se darán por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad educativa” según el artículo 53 de la Ley General del Servicio Profesional Docente.

No obstante, se establecen *dos regímenes*: esta consecuencia se aplicará para los docentes que ingresen después de la publicación de la Ley, ya que los docentes que ya cuentan con un nombramiento definitivo y no obtengan un resultado suficiente en su tercera evaluación “no será separado de la función pública y será readscrito para realizar otras tareas dentro de dicho servicio o bien se le ofrecerá a incorporarse a los programas de retiro que se autoricen”.

CUADRO N° 12

DIFERENCIAS SOBRE LA EVALUACIÓN EN LA CARRERA DOCENTE

| DIFERENCIAS | | |
|---|---|---|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE |
| <p>Art. 23. La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera, segunda y tercera oportunidad reciben una capacitación. Si desaproveban la última evaluación son retirados de la Carrera.</p> <p>Art. 24. La evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación, lo que incluye la evaluación del progreso de los alumnos.</p> | <p>DE LA CALIFICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE</p> <p>Art. 127: El personal Docente titular, titular interino, provisional y suplente será calificado anualmente por su superior jerárquico.</p> <p>Art. 128: El superior jerárquico deberá llevar un legajo de actuación profesional de cada Docente, en el que registrará toda la información necesaria para su calificación, la que formulará sobre la base de las constancias obrantes en el mismo. El interesado tendrá derecho a conocer la documentación mencionada y podrá impugnarla y/o requerir que se la complemente si advierte alguna omisión.</p> | <p>Art. 70. ...La evaluación del desempeño profesional se realizará tomando en consideración los dominios, criterios e instrumentos establecidos por el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).</p> <p>La evaluación estará a cargo de evaluadores pares, es decir, profesores de aula que se desempeñen en el mismo nivel escolar, sector de currículo y modalidad del docente evaluado, aunque en distintos establecimientos educacionales que los docentes evaluados. La evaluación se realizará cada cuatro años. Los resultados: destacado, competente, básico o insatisfactorio.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

COMENTARIOS: En el cuadro en análisis, podemos encontrar las diferencias existentes entre las diferentes legislaciones del derecho comparado, respecto al tratamiento de la evaluación como mecanismo de permanencia dentro de la carrera docente. Es así que la legislación peruana en su Ley de Reforma magisterial establece claramente los tipos de evaluación a los que un docente debe de someterse para el ingreso, permanencia y ascensos de nivel. Además que tiene la característica de ser

obligatoria, el cual se realiza cada tres años. Es decir, que si algún maestro no se presenta a estas evaluaciones programadas tendrán como sanción la exclusión o el término de sus funciones como docente, retirándolos de la carrera docente.

En ese sentido la legislación Argentina, difiere profundamente de la normatividad peruana, colombiana y mexicana. Puesto que el Estatuto Docente de Argentina, establece una forma distinta de evaluación docente, pues no tiene características punitivas como si los tienen las demás legislaciones. Así el art. 127: establece que: El personal Docente titular, titular interino, provisional y suplente será calificado anualmente por su superior jerárquico. Así mismo el Art. 128 menciona: El superior jerárquico deberá llevar un legajo de actuación profesional de cada Docente, en el que registrará toda la información necesaria para su calificación, la que formulará sobre la base de las constancias obrantes en el mismo. El interesado tendrá derecho a conocer la documentación mencionada y podrá impugnarla y/o requerir que se la complemente si advierte alguna omisión. Este legajo deberá constar comprobantes de títulos, certificados, menciones, sanciones, antecedentes y demás elementos útiles para la calificación debidamente autenticados. Cada constancia deberá poseer la notificación del Docente. También en el art. 129 podemos apreciar que: La calificación se ajustará a una escala conceptual y a su correlativa valoración numérica y será notificada al interesado, quien deberá firmar como constancia. En caso de disconformidad, podrá interponer los recursos de revocatoria ante el agente calificador y jerárquico.

Por su parte, la legislación chilena, en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, también mantiene una diferencia muy considerable frente a las demás normativas del derecho comparado; puesto que, la evaluación planteada en la normativa no tiene carácter punitivo de despido porque también establece una forma distinta de aplicar la evaluación. Es así que en el art. 70. ...La evaluación del desempeño

profesional se realizará tomando en consideración los dominios, criterios e instrumentos establecidos por el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

La evaluación estará a cargo de evaluadores pares, es decir, profesores de aula que se desempeñen en el mismo nivel escolar, sector de currículo y modalidad del docente evaluado, aunque en distintos establecimientos educacionales que los docentes evaluados. La evaluación se realizará cada cuatro años. Los resultados finales de la evaluación de cada profesional de la educación se considerarán como antecedente para los concursos públicos. Además, tratándose de docentes cuyos niveles de desempeño sean destacados o competentes, éstos se considerarán para rendir la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos habilitante para acceder a la asignación variable por desempeño individual. Del mismo modo, se considerarán para optar a cupos o becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de postgrado, para financiar proyectos individuales de innovación. Los profesionales de la educación que resulten evaluados con desempeño insatisfactorio, deberán someterse a nueva evaluación al año siguiente conforme a los planes de superación profesional que determine el reglamento. Si en la segunda evaluación el resultado es nuevamente insatisfactorio, el docente dejará la responsabilidad de curso para trabajar durante el año en su plan de superación profesional, debiendo el empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en el aula. Dicho docente será sometido al año siguiente a una tercera evaluación. Si el desempeño en un nivel insatisfactorio se mantuviera en la tercera evaluación anual consecutiva, dejará de pertenecer a la dotación docente. Lo que quiere decir, es que la evaluación no determina la situación de permanencia o no dentro de la carrera magisterial, sino que es el proceso de perfeccionamiento, de especialización y de mejora de la calidad del docente.

4.5. SOBRE EL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA CARRERA DOCENTE

CUADRO N° 13

| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
|--|--|---|---|---|
| <p>Artículo 53</p> <p>Término de la relación laboral</p> <p>El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:</p> <p>a. Renuncia.</p> <p>b. Destitución.</p> <p>c. No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la presente Ley.</p> <p>d. Por límite de edad, al cumplir 65 años.</p> <p>e. Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente.</p> <p>f. Fallecimiento.</p> | <p>ART. 18: El derecho a la estabilidad se pierde:</p> <p>a) Cuando reúna los requisitos para los beneficios jubilatorios.</p> <p>b) Cuando el Docente obtenga dos (2) calificaciones inferiores a seis (6) puntos en un período de cinco (5) años, o una calificación inferior a cuatro (4) puntos, aunque esas calificaciones altermen en cualquiera de los cargos Docentes, dentro de la misma rama de enseñanza, cuando se desempeñe más de uno. En estos casos la rama técnica dispondrá la realización de una investigación a fin de emitir criterio sobre la procedencia del cese, y éste se producirá previo dictamen del Tribunal de Disciplina.</p> | <p>Art. 72: Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causas:</p> <p>a) Por renuncia voluntaria;</p> <p>b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función.</p> <p>c) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;</p> <p>d) Por obtención de jubilación;</p> <p>e) Por fallecimiento;</p> <p>g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función.</p> <p>h) Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente.</p> | <p>Art. 63. Retiro del servicio.</p> <p>La cesación definitiva se produce en los siguientes casos:</p> <p>a. Por renuncia.</p> <p>b. Por jubilación o pensión de vejez, gracia o invalidez.</p> <p>c. Por muerte del educador.</p> <p>d. Por la exclusión del escalafón por la calificación no satisfactoria en la evaluación o de desempeño.</p> <p>h. Por pérdida de la capacidad laboral docente.</p> <p>j. Por destitución o desvinculación disciplinaria.</p> <p>k. Por vacancia.</p> <p>m. Por decisión judicial.</p> <p>n. Por no superar el período de prueba.</p> <p>o. Por haber sido condenado a pena privativa de la libertad por delito doloso.</p> | <p>Art. 74. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 69 de la presente Ley, dará lugar a la terminación de los efectos del Nomenclario.</p> <p>Transitorio. Noveno. Será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según sea el caso, el personal que:</p> <p>I. Se niegue a participar en los procesos de evaluación;</p> <p>II. No se incorpore al programa de regularización correspondiente cuando obtenga resultados insuficientes en el primer o segundo proceso de evaluación (art. 53)</p> <p>III. Obtenga resultados insuficientes en el tercer proceso de evaluación previsto en el artículo 53.</p> |

CUADRO N° 14

**SEMEJANZAS SOBRE EL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA
CARRERA DOCENTE**

| SEMEJANZAS | | |
|---|--|---|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
| <p>Artículo 53</p> <p>Término de la relación laboral</p> <p>El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:</p> <p>a. Renuncia. b. Destitución. c. No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la presente Ley. d. Por límite de edad, al cumplir 65 años. e. Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente. f. Fallecimiento.</p> | <p>Art. 63. Retiro del servicio. La cesación definitiva se produce en los siguientes casos:</p> <p>a. Por renuncia. b. Por jubilación o pensión de vejez, gracia o invalidez. c. Por muerte del educador. d. Por la exclusión del escalafón por la calificación no satisfactoria en la evaluación o de desempeño. h. Por pérdida de la capacidad laboral docente. j. Por destitución o desvinculación disciplinaria. k. Por vacancia. m. Por decisión judicial. n. Por no superar el período de prueba. o. Por haber sido condenado a pena privativa de la libertad por delito doloso.</p> | <p>Art. 74. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 69 de la presente Ley, dará lugar a la terminación de los efectos del Nombramiento</p> <p>Transitorio. Noveno. Será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según sea el caso, el personal que:</p> <p>I. Se niegue a participar en los procesos de evaluación; II. No se incorpore al programa de regularización correspondiente cuando obtenga resultados insuficientes en el primer o segundo proceso de evaluación (art. 53) III. Obtenga resultados insuficientes en el tercer proceso de evaluación previsto en el artículo 53.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

COMENTARIO: En el cuadro en análisis, referente al término de la relación laboral en la carrera docente en el derecho comparado, podemos mencionar que existe una semejanza o parecido en las leyes del Perú, Colombia y México; puesto que ellas manifiestan casi las mismas condiciones o casos para la cesación definitiva de la carrera docente.

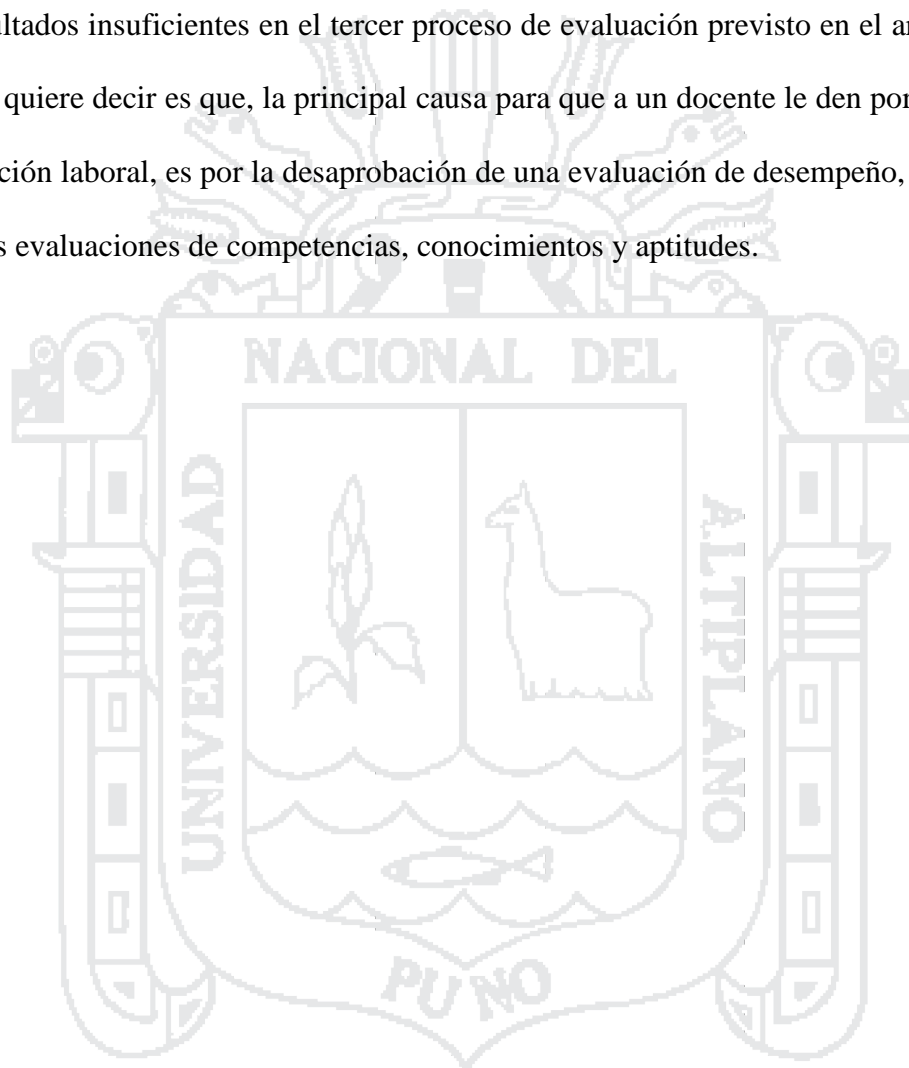
En Ley de Reforma Magisterial del Perú 29944, establece claramente los casos por las cuales un docente perderá la relación laboral así lo establece el art. 53 que

manifiesta lo siguiente: El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos: por renuncia, por destitución, por no haber aprobado la evaluación de desempeño laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la presente Ley, por límite de edad, al cumplir 65 años, por Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente y por fallecimiento. Es decir que, a todos los casos ya mencionados por diversas legislaciones del Perú y del Mundo se incorpora un nuevo caso que llama poderosamente la atención; pues inserta la figura de la evaluación punitiva en la desaprobación del desempeño docente, lo que a claras muestras, desvirtúa la condición de permanencia en la carrera magisterial.

Por su parte, el Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia, se asemeja a lo considerado por la legislación del Perú, asumiendo las mismas causas para la terminación de la relación laboral docente; teniendo como punto alarmante la exclusión del escalafón por calificación no satisfactoria en la evaluación o desempeño. En este punto debo mencionar que esta figura se repite en las tres legislaciones en comento teniendo como objetivo principal sancionar al docente que no aprobó unas de las muchas evaluaciones al que se tienen someter de manera obligatoria los docentes. Así mismo, se realiza unas cuantas incorporaciones que no se tiene en la norma peruana como por ejemplo: el retiro del servicio por vacancia, no superar el periodo de prueba o por haber sido condenado a pena privativa de libertad por delito doloso.

De la misma forma, la Ley General del Servicio Profesional Docente de México, asume este tema de la evaluación como circunstancia de permanencia en la carrera docente y que este a su vez trae como consecuencia la terminación de la relación laboral en la carrera docente, lo cual no está adecuadamente establecido en la norma; puesto que lo hemos encontrado dentro de las disposiciones transitorias de la ley, en el apartado noveno el cual manifiesta: Será separado del servicio público sin

responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según sea el caso, el personal que: I. Se niegue a participar en los procesos de evaluación; II. No se incorpore al programa de regularización correspondiente cuando obtenga resultados insuficientes en el primer o segundo proceso de evaluación (art. 53) III. Obtenga resultados insuficientes en el tercer proceso de evaluación previsto en el artículo 53. Lo que quiere decir es que, la principal causa para que a un docente le den por terminado la relación laboral, es por la desaprobación de una evaluación de desempeño, entendido así a las evaluaciones de competencias, conocimientos y aptitudes.



CUADRO N° 15

**DIFERENCIAS SOBRE EL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA
CARRERA DOCENTE**

| DIFERENCIAS | | |
|---|---|--|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE |
| <p>Artículo 53</p> <p>Término de la relación laboral</p> <p>El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:</p> <p>a. Renuncia. b. Destitución. c. No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la presente Ley. d. Por límite de edad, al cumplir 65 años. e. Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente. f. Fallecimiento.</p> | <p>ART. 18: El derecho a la estabilidad se pierde:</p> <p>a) Cuando reúna los requisitos para los beneficios jubilatorios. b) Cuando el Docente obtenga dos (2) calificaciones inferiores a seis (6) puntos en un período de cinco (5) años, o una calificación inferior a cuatro (4) puntos, aunque esas calificaciones alternen en cualquiera de los cargos Docentes, dentro de la misma rama de enseñanza, cuando se desempeñe más de uno. En estos casos la rama técnica dispondrá la realización de una investigación a fin de emitir criterio sobre la procedencia del cese, y éste se producirá previo dictamen del Tribunal de Disciplina.</p> | <p>Art. 72: Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:</p> <p>a) Por renuncia voluntaria; b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función. c) Por término del período por el cual se efectuó el contrato; d) Por obtención de jubilación, e) Por fallecimiento; g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función. h) Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

COMENTARIOS: Del presente cuadro podemos hacer referencia que, existe una considerable diferencia o distingo en cuanto al tratamiento de este tema. Pues, la Ley de Reforma Magisterial del Perú, está concebida como una ley punitiva y como tal vulnera el principio constitucional del derecho al trabajo en cuanto a la estabilidad laboral; pues manifiesta como uno de los principales argumentos de término de la relación laboral, la

no obtención de una calificación satisfactoria en las diversas evaluaciones que tienen la característica de obligatorio, lo que no ocurre en otros países como Argentina o Chile.

Así el Estatuto Docente Argentino, establece que para dar término a la relación laboral de un docente, menciona como causas de pérdida de la estabilidad laboral cuando reúna los requisitos de jubilación o causas de sanción disciplinaria previo dictamen del tribunal de disciplina. Lo que quiere decir, asume casos que están contemplados en la mayoría de los ordenamientos del derecho comparado.

Por su parte, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente de Chile, mantiene una clara diferencia con la normativa peruana y la de los demás países, puesto que hace referencia a las causas normales de término de relación laboral a) Por renuncia voluntaria; b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función. c) Por término del período por el cual se efectuó el contrato; d) Por obtención de jubilación, e) Por fallecimiento; g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función. h) Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente. Por lo tanto, puedo manifestar que la legislación Argentina y Chilena difieren enormemente con lo estipulado en las legislaciones del Perú, Colombia y México, pues estos tienen un tratamiento muy particular, garantizando la estabilidad de los maestros y al contrario tratando de retenerlos para que su educación cambie.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Las sociedades a lo largo de la historia han mantenido el oficio del maestro como un elemento primordial del sistema educativo latinoamericano. No obstante, a través del tiempo, su significado y función social se ha modificado de acuerdo con las grandes transformaciones de los países. Las políticas de reforma educativa cambiaron de orientación, condiciones y enfoques con respecto al trabajo y la identidad docente, creándoles una situación de temeridad, inestabilidad no solo en el desempeño de su labor sino también en el ámbito familiar. Estas condicionantes, podrían argumentarse como una vulneración que resta el derecho a la “estabilidad laboral” en comparación con sus legislaciones anteriores; en tanto que determinan periódicamente su continuidad de acuerdo a los resultados de sus evaluaciones, que lo ubican en condiciones profesionales distintas a sus pares.

SEGUNDA: El tratamiento que se le brinda a la institución jurídica de la estabilidad laboral docente, como condición de permanencia en el puesto de trabajo; en el ámbito del derecho comparado, es muy diverso; puesto que, en los estatutos de Argentina y Chile, la permanencia de estos se encuentra prácticamente resuelta en lo formal, dado que sus causales de retiro de la carrera son disciplinarias o por cumplir el tiempo de servicio para la jubilación. Pero también, en algunas legislaciones como la nuestra, se ha implantado otro mecanismo mucho más punitivo que los demás. Es así que en las legislaciones del Perú, Colombia y México, a la nueva generación de docentes que se empieza a configurar en la actualidad les espera una permanencia condicionada a los resultados de su desempeño dentro del aula y en la institución educativa, producto del contexto de competencia que instalan estas preocupaciones estatales por mejorar la calidad educativa. A pesar del valor que toman las evaluaciones de desempeño en la

permanencia de los docentes, no es posible reducirla a este único factor. Conforme a su satisfacción personal y a la motivación que encuentren en su entorno educativo, los profesores pueden desear permanecer o no en el cargo. Sin embargo, esto es un aspecto que, en general en las políticas, no sólo del país, sino de Latinoamérica, se encuentra ausente.

TERCERA: El principio de estabilidad laboral involucra también el principio de seguridad jurídica para el trabajador. Ello es así, ya que evita que el trabajador se encuentre en un estado de constante riesgo de perder su empleo, de lo contrario, se ocasionaría en el trabajador y su familia de manera inmediata un cambio constante en su estilo de vida y quizá de lugar de residencia. Es así que la normatividad de algunos países como el de Colombia o México, no lo regulan de manera clara y precisa, pues lo que seguramente pretende los estados es dejar de lado o no aplicar este principio. Lo que en el Perú está determinado taxativamente, pero con una limitante que se concretizará siempre y cuando se aprueben las evaluaciones obligatorias ofrecidas. Cosa muy distinta ocurre en las legislaciones de Argentina y Chile, pues estos mantienen una concepción más principista y garantista de acuerdo al desenvolvimiento en la función docente.

CUARTA: Es así que la Ley de Reforma Magisterial del Perú, el Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia y la Ley General de Servicio Profesional Docente de México, mantienen una semejanza y similitud muy clara respecto al ingreso, permanencia, estabilidad laboral y término en la carrera docente; lo que difiere en gran medida con las legislaciones del Sistema de desarrollo Profesional Docente de Chile y el Estatuto Docente de Argentina, puesto que en esencia, aún mantienen una legislación garantista de los derechos del docente respecto a la permanencia en el cargo y su estabilidad laboral.

SUGERENCIAS

PRIMERA: A los Estados latinoamericanos, seguir manteniendo el oficio del maestro como un elemento esencial dentro de los sistemas educativos, sin modificar ostensiblemente el significado o función social dentro de las sociedades, aunque estas planteen reformas educativas con el afán de mejorar la calidad de la educación, con mensajes claros sobre las condiciones, derechos de trabajo que no vulneren las condiciones económicas y laborales, creándoles en los maestros y sus familias, una situación de paz y tranquilidad en su vida y en su desempeño docente.

SEGUNDA: Al Estado peruano y latinoamericano, hacer extensivo la preocupación del docente por el grado de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento educativo, pues éste no debería de ser un sacrificio solamente del docente, sino también de los estados, como parte de un sistema educativo integral, para que cuando se realice la aplicación de los estándares educativos, los resultados sean satisfactorios y no se esté queriendo echar la culpa a los maestros que con lo poco que ganan tratan de mejorar la situación educativa de sus países. Lo ideal sería que los países latinoamericanos asignen estímulos y motivaciones de manera integral o general a todos los maestros para que puedan tener la oportunidad de mejorar y desarrollarse dentro del ámbito laboral.

TERCERA: A los Estados involucrados por la presente, brindarle un tratamiento especial a la institución jurídica de la estabilidad laboral docente, como condición de permanencia en el puesto de trabajo; tomando en cuenta algunas consideraciones que aún mantienen algunos estados, quienes garantizan la aplicación de este principio y no se basan en evaluaciones punitivas que lo que ocasiona es un malestar e inestabilidad en el maestro. A su vez, pedirles que traten de unificar criterios normativos más acordes a

las necesidades actuales, que no se reduzcan a un único factor de permanencia, sino que, la permanencia en el cargo sea una decisión de los mismos maestros. Tanto es así, que los docentes encuentren una seguridad jurídica, que evite que un estado pueda vulnerar sus derechos y mantenerse de esta manera sin el riesgo de que en algún momento pierdan su puesto de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

- Bautista, M. (2009). La Profesionalización Docente en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología* , 112.
- Cumbres de las Américas. (2011). *UNESCO, Panorama Educativo. Desafíos Pendientes*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2014, de www.prie.oas.org y www.unesco.org/santiago
- Dávalos, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. México: Porrúa.
- El Comercio, P. (03 de Diciembre de 2013). *Evaluación PISA*. Recuperado el 25 de Octubre de 2015, de elcomercio.pe: <http://elcomercio.pe/sociedad/lima/evaluacion-pisa-ranking-completo-que-peru-quedo-ultimo-noticia-1667838>
- Flores, P. W. (28 de Noviembre de 2008). Recuperado el 15 de octubre de 2015, de Monografías.com: <http://www.monografias.com/trabajos97/estabilidad-laboral/estabilidad-laboral.shtml>
- Fredes, L. C. (2006). *Estatuto Jurídico de las Remuneraciones de los Profesores en Chile*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- García, M. C. (06 de Mayo de 2011). *Estatuto Profesional Docente*. Recuperado el 25 de Octubre de 2015, de http://coment_nuevoestatuto_agosto2011. Col
- García, V. (1999). *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Marcenaro, R. (1995). *El Trabajo en la Nueva Constitución*. Lima, Perú: Cultural Cuzco S.A. Editores.
- MEN. (Setiembre de 2007). *Guía Metodológica, Evaluación Anual de Desempeño Laboral*. Recuperado el 26 de Octubre de 2015, de Ministerio de Educación Nacional: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-157083_recurso_6.unknown
- MEN. (Abril de 2008). *Ministerio de Educación Nacional, Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto 1278 de 2002*. Recuperado el 27 de Octubre de 2015, de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articles-161031_archivo_3.pdf.
- Minedu. (01 de Marzo de 2016). *Minedu.gob.pe*. Recuperado el 08 de Abril de 2016, de (Evaluación Censal de Estudiantes — ECE 2015. <http://umc.minedu.gob.pe/p=1418>).
- Ministerio de Educación. (2013). *Ley de Reforma Magisterial 29944 y Reglamento de la Ley D.S. 004-2013--ED*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educacion Nacional, R. d. (2008). Recuperado el 26 de octubre de 2015, de mineducacion.gov.co: www.mineducacion.gov.co - atencionalciudadano@mineducacion.gov.co
- Morduchowicz, A. (2009). *La Oferta, la Demanda y el Salario Docente*. Santiago de Chile: PREAL.

Navarro, J. C. (2006). *Dos Clases de Políticas Educativas. La Política de las Políticas Públicas*. Santiago de Chile: PREAL.

Neves, J. (2001). *Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo*. Lima: Revista Derecho y Sociedad.

Paredes, J. (15 de Mayo de 2012). *La Estabilidad Laboral*. Recuperado el 26 de Octubre de 2015, de Poder Judicial: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb

Peña, S. (2011). *Metodología de la Investigación*. Chile: Editorial Universidad Nacional Andrés Bello.

Plá, A. (1968). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Poclava La Fuente, J. C. (1996). *Ley de Contrato de Trabajo. Manuales de Jurisprudencia*. Buenos Aires: La Ley S.A.

Presidencia de la Republica. (2013). *Ley General del Servicio Profesional Docente. Diario Oficial de la Federación*. Recuperado el 29 de Octubre de 2015, de www.presidencia.gob.mx: <http://www.presidencia.gob.mx/reformaeducativa/assets/downloads/ley-general-del-servicio-profesional-docente.pdf>

Presidencia de la República, M. (2013). *Ley General del Servicio Profesional Docente*. Recuperado el 28 de Setiembre de 2015, de [Diario Oficial de la Federación: http://www.presidencia.gob.mx/reformaeducativa/assets/downloads/ley-general-del-servicio-profesional-docente.pdf](http://www.presidencia.gob.mx/reformaeducativa/assets/downloads/ley-general-del-servicio-profesional-docente.pdf)

Ragin, C. C. (1994). *La Construcción de la Investigación Social*. Bogotá: Sage Publicaciones Derecho y Sociedad.

Roman, M. (2010). *La Voz Ausente de Estudiantes y Padres en la Evaluación del Desempeño Docente*. Santiago de Chile: PREAL.

Rubio, M. y Bernal, E. (1985). *Constitución y Sociedad Política*. Lima: Mesa Redonda Editorial.

Santofimio, J. O. (2014). *Acto Administrativo. Procedimiento, Eficacia y Validez*. Recuperado el 25 de Setiembre de 2015, de [es.scribd.com: http://es.scribd.com/doc/72847015/ACTO-ADMINISTRATIVO-PROCEDIMIENTO-EFICACIA-Y-VALIDEZ-JAIME-ORLANDO-SANTOFIMIO](http://es.scribd.com/doc/72847015/ACTO-ADMINISTRATIVO-PROCEDIMIENTO-EFICACIA-Y-VALIDEZ-JAIME-ORLANDO-SANTOFIMIO).

Toyama, J. (2008). *Derechos Inespecíficos de los Trabajadores en los Empleadores Ideológicos*. Recuperado el 30 de Octubre de 2015, de Pontificie Universidad Católica del Perú: http://TOYAMA_MIYAGUSUKU_JORGE_EMPLEADORES_IDEOLOGICOS tesis puc

Toyama, J. (2001). *Los derechos Laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. Balance de la Reforma Laboral*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

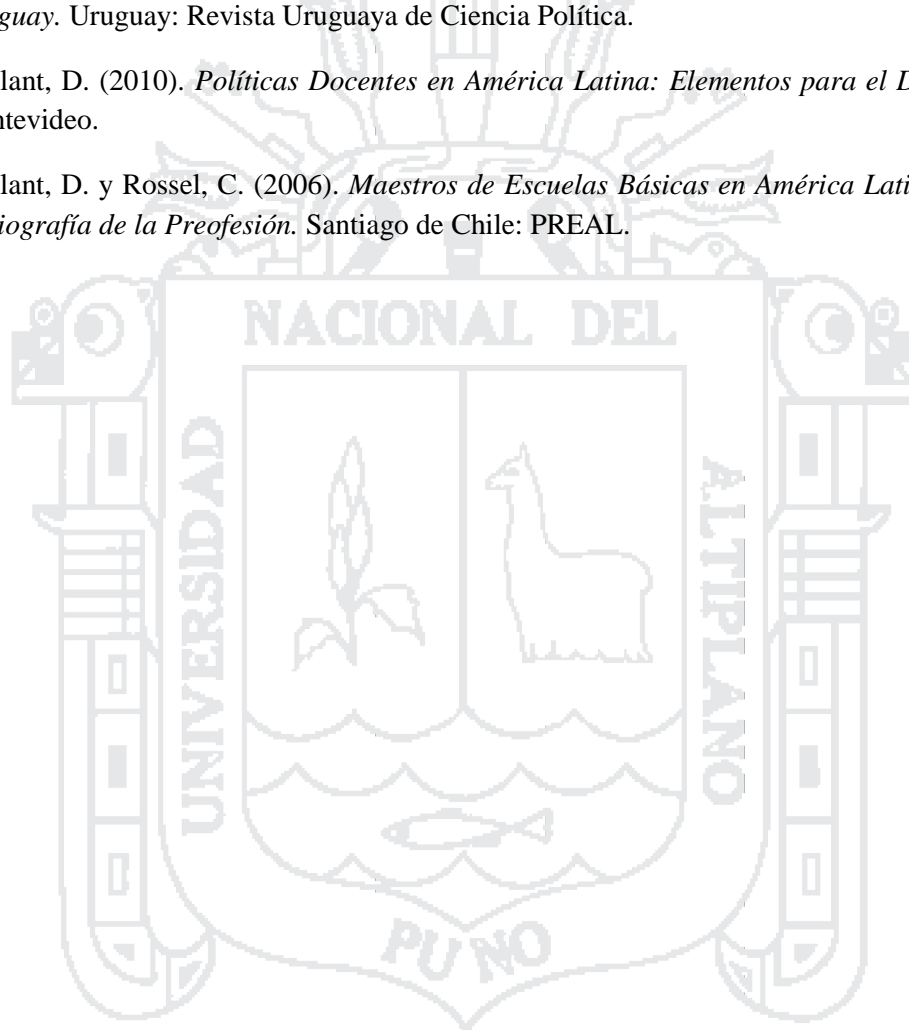
Tribunal Constitucional, P. (31 de Octubre de 2014). *Sentencia del Tribunal Constitucional. Pleno Jurisdiccional. Expedientes 0021-2012-PI/TC, 0008-2013-PI/TC, 0009-2013-PI/TC, 0010-2013-PI/TC y 0013-2013-PI/TC*. Recuperado el 26 de Octubre de 2015, de Diario Oficial El Peruano: <http://www.elperuano.com.pe/NormasElperuano/2015/04/24/1228347-1.html>

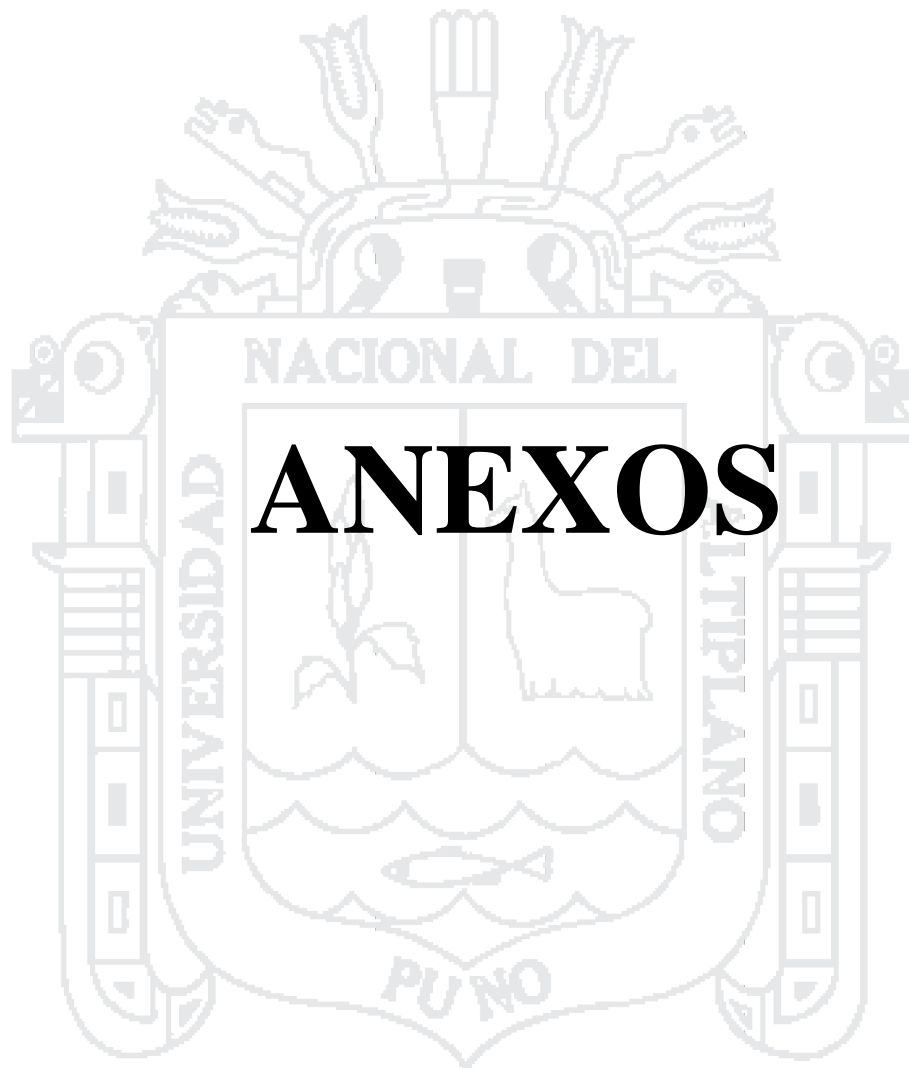
UNESCO. (2012). *Antecedentes y Criterios para la Elaboración de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe*. París: UNESCO.

Vaillant, D. (2012). *La Gobernanza Educativa y los Incentivos Docentes: El caso de Chile y Uruguay*. Uruguay: Revista Uruguaya de Ciencia Política.

Vaillant, D. (2010). *Políticas Docentes en América Latina: Elementos para el Debate*. Magro, Montevideo.

Vaillant, D. y Rossel, C. (2006). *Maestros de Escuelas Básicas en América Latina: Hacia una Radiografía de la Profesión*. Santiago de Chile: PREAL.





ANEXO N° 01

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

| | | |
|---------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| TEMA: | | |
| FECHA: | | |
| UNIDAD DE ANÁLISIS | EJES DE UNIDADES DE ANÁLISIS | CONCLUSIÓN |
| | | |

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO N° 02

FICHA DE REGISTRO DOCUMETAL

| |
|---|
| AUTOR(ES): |
| TÍTULO: |
| TRANSCRIPCIÓN DEL TEXTO: |
| IDEA PRINCIPAL: |
| IDEA SECUNDARIA: |
| CONCLUSIONES: |
| EDITORIAL: |
| PÁGINAS: |

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO N° 03

LEY DE REFORMA MAGISTERIAL 29944

Artículo 13 De las evaluaciones en la Carrera Pública Magisterial

En la Carrera Pública Magisterial se realizan las siguientes evaluaciones:

- a. Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.
- b. Evaluación del desempeño docente.
- c. Evaluación para el ascenso.
- d. Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral.

CAPÍTULO V**INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL****Artículo 17** Nombramiento en la Carrera Pública Magisterial

El ingreso a la Carrera Pública Magisterial es por concurso público. Se formaliza mediante resolución de nombramiento en la primera escala magisterial.

Artículo 18 Requisitos para postular a la Carrera Pública Magisterial

Para participar en el concurso público de acceso a una plaza vacante se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

18.1 REQUISITOS GENERALES:

- a. Poseer título de profesor o de licenciado en educación, otorgado por una institución de formación docente acreditada en el país o en el exterior. En este último caso, el título debe ser revalidado en el Perú.
- b. Gozar de buena salud física y mental que permita ejercer la docencia.
- c. No haber sido condenado por delito doloso.
- d. No haber sido condenado ni estar incurso en el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos.

De conformidad con el Resolutivo 1 del Expediente N.° 0021-2012-PI-TC, publicado el 24 abril de 2015, se declara FUNDADA, en parte, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 18.1.d de la presente Ley, en el extremo que dispone "(...) ni estar incurso (...)", por lo que dicha disposición queda subsistente con el siguiente contenido:

No haber sido condenado en el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos.

- e. No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.

18.2 Requisitos específicos

Además de los requisitos generales señalados en el numeral anterior, son exigibles:

- a. Ser peruano de nacimiento para postular a una plaza vacante en instituciones educativas de educación básica o técnico productiva ubicadas en zonas de frontera.
- b. Manejar fluidamente la lengua materna de los educandos y conocer la cultura local para postular a las plazas vacantes de instituciones educativas pertenecientes a educación intercultural bilingüe.
- c. Para postular a plazas vacantes de instituciones educativas pertenecientes a Educación Básica Especial, el profesor debe acreditar la especialización en la modalidad.

Artículo 19 Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial

El Ministerio de Educación autoriza, cada dos años, la convocatoria para el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial, el mismo que se realiza en dos etapas:

A. **PRIMERA ETAPA:** Está a cargo del Ministerio de Educación y evalúa las capacidades y conocimientos del postulante para el ejercicio de la docencia en la modalidad, forma, nivel y especialidad de las plazas en concurso. Se realiza a través de una prueba nacional clasificatoria.

B. **SEGUNDA ETAPA:** Está a cargo de la institución educativa y evalúa la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia de quienes resulten aptos en la primera etapa.

En las instituciones educativas unidocentes o multigrado, la segunda etapa está a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL).

La relación de plazas vacantes por institución educativa es elaborada por la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y refrendada a nivel regional y nacional por las instancias correspondientes.

Artículo 23 Permanencia en la Carrera Pública Magisterial

La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el artículo 28 de la presente Ley, en la Carrera Pública Magisterial. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años.

Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego de esta capacitación participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación extraordinaria, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera Pública Magisterial. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce (12) meses.

Los profesores retirados de la Carrera Pública Magisterial pueden acceder al Programa de Reconversión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 24 Evaluación del desempeño docente

La evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación, lo que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos.

Artículo 41 Derechos

Los profesores tienen derecho a:

- a. Desarrollarse profesionalmente en el marco de la Carrera Pública Magisterial y sobre la base del mérito, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.
- b. Percibir oportunamente la remuneración íntegra mensual correspondiente a su escala magisterial.
- c. Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que se establecen en la presente Ley.
- d. Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece la presente Ley.
- e. Ser evaluados de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión y tener acceso a su historial de vida profesional registrado en el escalafón.
- f. Autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete, la misma que está supeditada a que se ejerza dentro del proyecto educativo ejecutado por la institución educativa y a que se respete la normatividad vigente.

Artículo 53 Término de la relación laboral

El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:

- a. Renuncia.
- b. Destitución.
- c. No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la presente Ley.
- d. Por límite de edad, al cumplir 65 años.
- e. Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente.
- f. Fallecimiento.

ANEXO N° 04

LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MEXICO

(DOF: 11/09/2013)

Del Ingreso al Servicio

Artículo 21. El Ingreso al Servicio en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos

Descentralizados, se llevará a cabo mediante concursos de oposición, preferentemente anuales, que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias, con sujeción a los términos y criterios siguientes:

I. Para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica:

a) Los concursos serán públicos y objeto de las convocatorias expedidas por las Autoridades Educativas con base en la información derivada del Sistema de Información y Gestión Educativa;

b) Las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas, los aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados; los criterios para la asignación de las plazas, y demás elementos que la Secretaría estime pertinentes.

En su caso, las convocatorias describirán los perfiles complementarios autorizados por la Secretaría;

c) Las convocatorias, una vez aprobadas por la Secretaría, se publicarán conforme a los programas a que se refiere el artículo

7, fracción II de esta Ley y con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar. Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias, y

d) En los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de Ingreso sean definidos conforme a lo previsto en esta Ley.

De la Permanencia en el Servicio

Artículo 52. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.

La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria. El Instituto determinará su periodicidad, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento.

En la evaluación del desempeño se utilizarán los perfiles, parámetros e indicadores y los instrumentos de evaluación que para fines de Permanencia sean definidos y autorizados conforme a esta Ley.

Los Evaluadores que participen en la evaluación del desempeño deberán estar evaluados y certificados por el Instituto.

Artículo 53. Cuando en la evaluación a que se refiere el artículo anterior se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función respectiva, el personal de que se trate se incorporará a los programas de regularización que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado determine, según sea el caso. Dichos programas incluirán el esquema de tutoría correspondiente.

El personal sujeto a los programas a que se refiere el párrafo anterior, tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de doce meses después de la evaluación a que se refiere el artículo 52, la cual deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar o lectivo.

De ser insuficientes los resultados en la segunda evaluación, el evaluado se reincorporará a los programas de regularización para sujetarse a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses.

En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, se darán por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

ANEXO N° 05

ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA

DECRETO 1278 DE JUNIO 19 DE 2002

Requisitos y procedimientos para ingresar al servicio educativo estatal y clases de nombramiento.**ARTÍCULO 7. Ingreso al servicio educativo estatal.**

A partir de la vigencia de este decreto, para ingresar al servicio educativo estatal se requiere poseer título de licenciado o profesional expedido por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado o título de normalista superior y, en ambos casos, superar el concurso de méritos que se cite para tal fin, debiendo ejercer la docencia en el nivel educativo y en el área de conocimiento de su formación.

Quienes posean título de normalista superior expedido por una escuela normal superior reestructurada, expresamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional, podrán ejercer la docencia en educación primaria o en educación preescolar.

ARTÍCULO 8. Concurso para ingreso al servicio educativo estatal.

El concurso para ingreso al servicio educativo estatal es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión en el listado de elegibles y se fija su ubicación en el mismo, con el fin de garantizar disponibilidad permanente para la provisión de vacantes que se presenten en cualquier nivel, cargo o área de conocimiento dentro del sector educativo estatal.

ARTÍCULO 9. Etapas del concurso para ingresar al servicio educativo estatal. Cuando no exista listado de elegibles respectivo, la entidad territorial certificada convocará a concurso público y abierto para cargos docentes y directivos docentes, el cual se realizará según reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, y tendrá las siguientes etapas:

- a. Convocatoria.
- b. Inscripciones y presentación de la documentación.
- c. Verificación de requisitos y publicación de los admitidos a las pruebas.
- d. Selección mediante prueba de aptitudes y competencias básicas. Tiene por objeto la escogencia de los aspirantes más idóneos que harán parte del correspondiente listado de elegibles.
- e. Publicación de resultados de selección por prueba de aptitud y competencias básicas.
- f. Aplicación de la prueba psicotécnica, la entrevista y valoración de antecedentes.
- g. Clasificación. Tiene por objeto establecer el orden en el listado de elegibles, según el mérito de cada concursante elegible, asignando a cada uno un lugar dentro del listado para cada clase de cargo, nivel y área del conocimiento o de formación, para lo cual se tendrán en cuenta los resultados de la prueba de aptitudes y competencias básicas; la prueba psicotécnica; la entrevista y la valoración de antecedentes.

ARTÍCULO 12. Nombramiento en período de prueba.

La persona seleccionada por concurso abierto para un cargo docente o directivo docente será nombrada en período de prueba hasta culminar el correspondiente año escolar en el cual fue nombrado, siempre y cuando haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) meses.

Al terminar el año académico respectivo, la persona nombrada en período de prueba será sujeto de una evaluación de desempeño laboral y de competencias. Aprobado el período de prueba por obtener calificación satisfactoria en las evaluaciones, el docente o directivo docente adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Escalafón Docente, de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto.

ARTÍCULO 13. Nombramientos provisionales.

Cuando se trate de proveer transitoriamente empleos docentes, los nombramientos deben realizarse en provisionalidad con personal que reúna los requisitos del cargo, en los siguientes casos:

- a. En vacantes de docentes cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal, el nombramiento provisional será por el tiempo que dure la respectiva situación administrativa. En este caso deberá hacerse uso del listado de elegibles vigente y su no aceptación no implica la exclusión del mismo.
- b. En vacantes definitivas, el nombramiento provisional será hasta cuando se provea el cargo en período de prueba o en propiedad, de acuerdo con el listado de elegibles producto del concurso.

ARTÍCULO 18. Ingreso a la carrera.

Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el período de prueba, y sean inscritos en el Escalafón Docente.

ARTÍCULO 24. Exclusión del Escalafón. La exclusión del Escalafón Docente procederá por una de las siguientes causales:

- a. Por las causales genéricas de retiro del servicio.
- b. Por evaluación de desempeño no satisfactoria, de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto.

Evaluación.

ARTÍCULO 26. Evaluación.

El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor.

La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.

Los superiores inmediatos y los superiores jerárquicos prestarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los docentes y directivos que deban ser evaluados.

ARTÍCULO 27. Tipos de evaluación:

Existirán por lo menos los siguientes tipos de evaluación:

- a. Evaluación de período de prueba.
- b. Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual.
- c. Evaluación de competencias.

ARTÍCULO 37. Derechos.

Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario Único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado tendrán los siguientes derechos:

- a. Ser estimulados para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto.
- b. Asociarse libremente.
- c. Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto.
- d. Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares.
- e. Disfrutar de las licencias por enfermedad y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente.

ARTÍCULO 63. Retiro del servicio.

La cesación definitiva de las funciones docentes o directivos docentes de los educadores estatales se produce en los siguientes casos:

- a. Por renuncia regularmente aceptada.
- b. Por obtención de la jubilación o pensión de vejez, gracia o invalidez.
- c. Por muerte del educador.
- d. Por la exclusión del escalafón como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación o de desempeño.
- e. Por incapacidad continua superior a 6 meses;
- f. Por inhabilidad sobreviniente.
- g. Por supresión del cargo con derecho a indemnización.
- h. Por pérdida de la capacidad laboral docente, de acuerdo las normas que regulan la seguridad social.
- i. Por edad de retiro forzoso.
- j. Por destitución o desvinculación como consecuencia de investigación disciplinaria.
- k. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- l. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, normas que la modifiquen o deroguen.
- m. Por orden o decisión judicial.
- n. Por no superar satisfactoriamente el período de prueba.
- o. Por haber sido condenado a pena privativa de la libertad por delito doloso.
- p. Por las demás causales que determinen la Constitución, las leyes y los reglamentos



ANEXO N° 06

SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE

LEY N° 19.070 22 de enero de 1997

Del ingreso a la Carrera Docente

Artículo 20: El ingreso de los profesionales de la educación a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente.

Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñen funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector.

Artículo 21: La dotación docente de los establecimientos educacionales de cada comuna, incluyendo a quienes desempeñen cargos y horas directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración educacional del sector, será fijada a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir, una vez aprobado el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal por el Concejo Municipal, por el Departamento de Administración Educacional de la Municipalidad respectiva o por la Corporación Educacional correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley.

Artículo 24: Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.- Ser ciudadano.
- 2.- Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.
- 3.- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- 4.- Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2° de esta ley.
- 5.- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito, ni condenado en virtud de la ley N°19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.

Derechos del personal docente

Artículo 36: Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto.

Término de la relación laboral de los profesionales de la educación

Artículo 72: Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

- a) Por renuncia voluntaria;
- b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan.

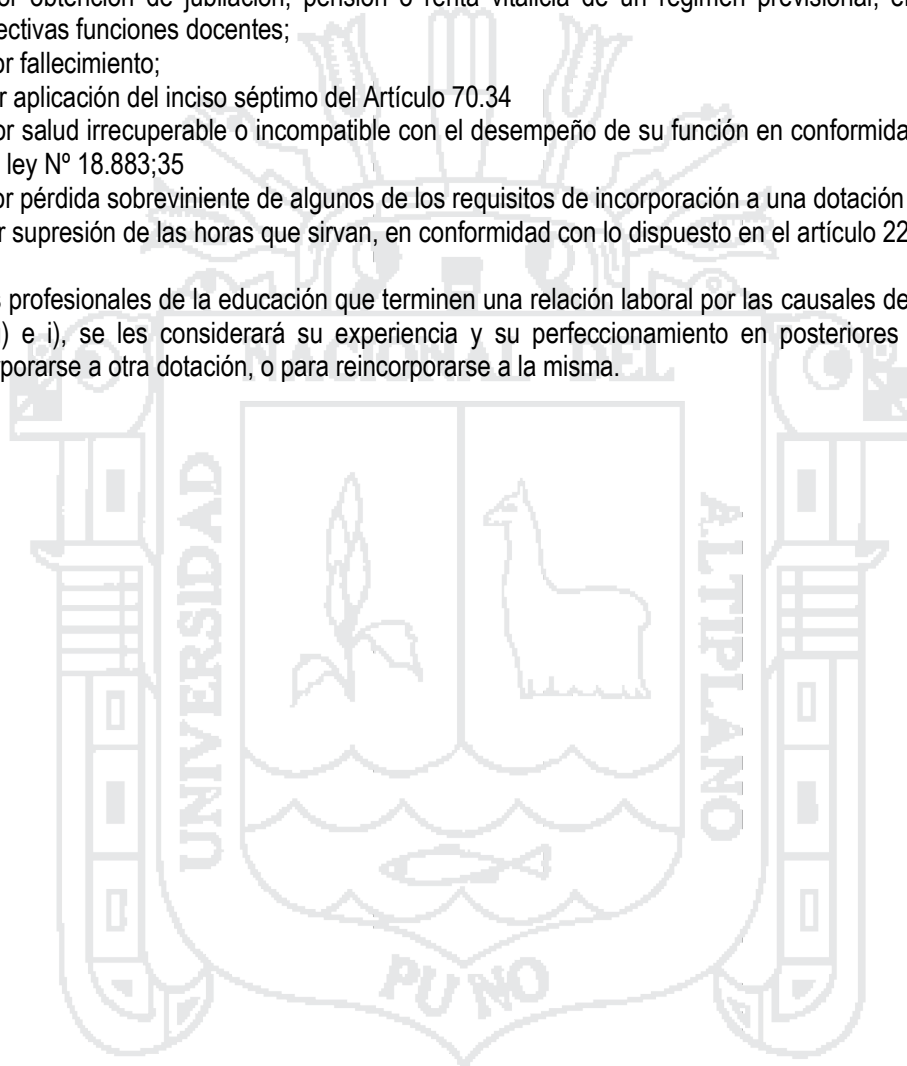
En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación que cumpla funciones docentes, técnico pedagógicas o directivas, la designación de fiscal

deberá recaer en un profesional de la educación que realice labores similares o superiores a las del afectado, en otro establecimiento dependiente de la misma Municipalidad o Corporación.

En el caso que en las comunas hubiere sólo un establecimiento educacional, el fiscal será de ese establecimiento o del Departamento de Administración Educacional Municipal. El tiempo que el fiscal - docente de aula- utilice en la investigación, deberá imputarse a sus horas de actividades curriculares no lectivas;

- c) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;
- d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes;
- e) Por fallecimiento;
- f) Por aplicación del inciso séptimo del Artículo 70.34
- g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la ley N° 18.883;35
- h) Por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente, e
- i) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

A los profesionales de la educación que terminen una relación laboral por las causales de las letras a), c), d), g) e i), se les considerará su experiencia y su perfeccionamiento en posteriores concursos para incorporarse a otra dotación, o para reincorporarse a la misma.



ANEXO N° 07

ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA

LEY 13.552

DE LA ESTABILIDAD

Art. 17. El personal Docente titular tendrá **derecho a la estabilidad en el cargo**, categoría, jerarquía y ubicación o destino, mientras se observe una conducta que no afecte la función y la ética Docente y conserve su eficiencia profesional y la capacidad psico-física necesaria para su desempeño, salvo en los casos establecidos.

ART. 18: El derecho a la estabilidad se pierde:

- a) Cuando reúna los requisitos para los beneficios jubilatorios.
- b) Cuando el Docente obtenga dos (2) calificaciones inferiores a seis (6) puntos en un período de cinco (5) años, o una calificación inferior a cuatro (4) puntos, aunque esas calificaciones alternen en cualquiera de los cargos Docentes, dentro de la misma rama de enseñanza, cuando se desempeñe más de uno. En estos casos la rama técnica dispondrá la realización de una investigación a fin de emitir criterio sobre la procedencia del cese, y éste se producirá previo dictamen del Tribunal de Disciplina.

SOBRE EL INGRESO

Art. 57 c) Determinar que estarán **habilitados para el ingreso** en la docencia para el cargo de preceptor de EGB los aspirantes que **poseen títulos** que figuran en el nomenclador de la Rama, los aspirantes deberán reunir las condiciones del Art.57 del Estatuto del Docente.

Art. 58. (Síntesis) Establecer que los títulos habilitantes para el ingreso en la docencia son aquellos cuyos **planes de estudio cumplan con los Contenidos Básicos** Comunes y las cargas horarias mínimas establecidos en la Acuerdos Federales para las carreras de formación Docente de grado.

DE LA PERMANENCIA

Art. 65. La designación del personal Docente tendrá carácter de titular interino hasta que, **el mismo apruebe el examen psico-físico** y fuese calificado con seis (6) puntos como mínimo. Esta calificación deberá efectuarse el primer año lectivo durante el cual no se halle comprendido en las causales previstas en el Art. 130. Cesarán en el cargo los Docentes que no aprobaran el examen psico-físico o no alcanzaran la calificación mínima exigida. En estos casos no podrán ser incluidos en los registros de aspirantes al ingreso en la docencia, hasta tanto sean declarados aptos por la junta médica o hayan transcurrido dos (2) años desde el momento del cese.

DE LA CALIFICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Art. 127: El personal Docente titular, titular interino, provisional y suplente será calificado anualmente por su superior jerárquico.

Art. 128: El superior jerárquico deberá llevar un legajo de actuación profesional de cada Docente, en el que registrará toda la información necesaria para su calificación, la que formulará sobre la base de las constancias obrantes en el mismo. El interesado tendrá derecho a conocer la documentación mencionada y podrá impugnarla y/o requerir que se la complemente si advierte alguna omisión.



Universidad Nacional del Altiplano - Puno
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA N° 27-2016-CI-FCJP-UNAP

El Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano.

HACE CONSTAR:

Que, el Bach.: **ISIDRO GRIMANIEL QUISPE CANSAYA**, ha aprobado en forma satisfactoria la sustentación de la tesis titulada "ANÁLISIS COMPARATIVO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 (PERÚ) CON LAS LEGISLACIONES DE ARGENTINA, CHILE, COLOMBIA Y MÉXICO", en fecha 19 de setiembre de 2016. Cumpliendo con entregar 1 Empastados de Tesis anexando el Artículo Científico, más 1 Cd, Así mismo; ha cumplido con todos los requisitos exigidos por el Reglamento de Investigación de la UNA-PUNO y el Reglamento Interno de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, para el trámite de la obtención del Título Profesional.

Se emite la Constancia a fin de cumplir con uno de los requisitos, para efectos de trámite de Título Profesional.

Puno, 14 de octubre de 2016



Cc
Archivo - 2016
JSPA/np

ANEXO N° 08

ARTÍCULO CIENTÍFICO

“ANÁLISIS COMPARATIVO DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 (PERÚ) CON LAS LEGISLACIONES DE ARGENTINA, CHILE, COLOMBIA Y MÉXICO”**"COMPARATIVE ANALYSIS OF THE RIGHT TO STABILITY IN LABOR LAW REFORM MAGISTERIAL No. 29944 (PERU) WITH THE LAWS OF ARGENTINA, CHILE, COLOMBIA AND MEXICO"**

ISIDRO GRIMANIEL QUISPE CANSAYA
BACHILLER EN DERECHO
(isidrocansaya@gmail.com)

RESUMEN

El presente trabajo, se orientó al estudio comparativo del derecho a la estabilidad en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) y las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México. Durante los últimos años, en Latinoamérica, se está fortaleciendo la idea de la calidad de la educación. Un aspecto fundamental es el papel de los docentes en los resultados educativos. En muchos países, preocupados por tales circunstancias, las agendas políticas apuntaron a resolver los problemas de formación profesional inicial y en servicio, ingreso, permanencia y a plantear mecanismos de evaluación que den cuenta la labor del maestro. Es así, que se encontró gran similitud o semejanza entre las legislaciones de Perú, Colombia y México, al parecer tuvieron la misma intención; puesto que, existe mucha igualdad en los artículos relacionados con el ingreso, permanencia y sobre todo el derecho a la estabilidad laboral; pues éstos se circunscriben únicamente a la aprobación de una evaluación de desempeño, vulnerando así dicho principio. Del mismo modo, se pudo establecer que existe una marcada diferencia con las legislaciones de Argentina y Chile; pues dentro de sus ordenamientos jurídicos, aún consideran los aportes de sus estatutos anteriores, pues estos, aún brindan una garantía y protección en su derecho a la estabilidad laboral.

PALABRAS CLAVES

Análisis comparativo, diferencias, derecho al trabajo, derecho constitucional, doctrina, estabilidad laboral, permanencia en el tiempo, semejanzas, seguridad jurídica.

ABSTRACT

This work was focused on the comparative study of the right to stability in the Magisterial Reform Act No. 29944 (Peru) and the laws of Argentina, Chile, Colombia and Mexico. In recent years, in Latin America, it is strengthening the idea of the quality of education. A key aspect is the role of teachers in educational outcomes. In many countries, concerned about such circumstances, political agendas aimed at resolving the problems of initial training and in service, entry, stay, wages, etc., and to propose appropriate evaluation mechanisms that take into account the work of the teacher. In this situation they made legitimately collective protests because they feel that their

working conditions are at risk of being violated. It is so much similarity or similarity found between the laws of Peru, Colombia and Mexico apparently had the same intention; since there is much equality in drafting them and even more in relation to articles related entry, stay and especially the right to job security; since they are limited only to the approval of a performance, thus violating that principle. Similarly, it was established that there is a marked difference with the laws of Argentina and Chile; because within their legal systems, still they consider the contributions of its previous statutes, as these still provide a guarantee and protection of their right to job security and gives them confidence for the exercise of its function.

KEY WORDS

Comparative analysis, differences, right to work, constitutional law, arbitrary dismissal, doctrine, job stability, permanence in time, similarities, legal certainty.

I. INTRODUCCIÓN

En esta última década, se han incrementado en América Latina, diversas investigaciones e informes referidos a la problemática que encierra al maestro de escuela.

El sistema educativo ha pasado por una serie de reformas que ha abarcado los principales campos de acción de la política educativa. Y por lo tanto consideramos que en el mundo actual, están íntimamente vinculados el tema económico con lo laboral y, que el derecho al acceso al trabajo depende fundamentalmente de las políticas que adopten los gobiernos para promover las condiciones económicas sociales que aseguren la oportunidad de una ocupación útil.

Es así, que se pone de manifiesto el “derecho al trabajo” y como manifestación legítima, el derecho a la “estabilidad laboral”; es decir, cuando la persona accedió a un puesto y lo viene desarrollando, igualmente la doctrina sostiene que tal trabajador tiene el derecho a “conservar el trabajo”. (Marcenaro, 1995, p. 45 y 47)

Javier Neves, sostiene que el derecho a la conservación del empleo supone la prohibición del despido arbitrario. En esta línea de pensamiento, Neves considera que “la conservación del empleo que supone el derecho al trabajo goza de preceptividad inmediata. De este modo, cualquier extinción del vínculo laboral que lesione tal derecho podría ser contrarrestada con una acción de amparo. Así ocurriría en el caso de un despido arbitrario, aunque no vulnerara otros derechos constitucionales... “Sin embargo reconoce que la existencia del artículo 27 de la Constitución que delega a la ley se concrete la protección contra el despido arbitrario, le origina determinadas incertidumbres” (Neves, 2001, p. 25)

El derecho como un área del conocimiento, está dentro de las ciencias sociales; en esa lógica, la investigación jurídica recoge sus lineamientos. Este estudio comparativo entre la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 del Perú con las legislaciones del derecho comparado, tiene la orientación de acuerdo a los criterios de una investigación cualitativa, por cuanto el objeto de estudio implica básicamente un análisis e interpretación, como es la norma jurídica, concernientes a la regulación de la Estabilidad Laboral en el Perú y en los países de Latinoamérica, con la finalidad de establecer las semejanzas y diferencias en su tratamiento y los aspectos que fueron considerados para el desarrollo profesional del profesorado.

Creemos que las conclusiones de esta investigación son de suma importancia puesto que nos permitirá abordar y establecer algunas conclusiones orientadas a esclarecer y determinar si las legislaciones en Latinoamérica con respecto a la legislación peruana,

garantizan o no la estabilidad laboral para los profesores. Para lo cual nos planteamos las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la regulación jurídica del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México? Así mismo ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias sobre el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones del derecho comparado? Para lo cual se planteó el objetivo general de: Analizar la regulación jurídica del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México. Y como objetivo específico: Establecer las semejanzas y diferencias con las legislaciones del derecho comparado.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación es de tipo cualitativo, que tiene como característica la flexibilidad, tanto en la formulación del proyecto de investigación, como en el recojo de información. “El investigador inicia un estudio con un cierto grado de flexibilidad con respecto al objeto de investigación y a lo que se puede aprender de éste. El investigador comienza por seleccionar casos y lugares relevantes para la descripción de la investigación y a continuación identifica los "conceptos guía", aclara los principales conceptos y categorías”. (Ragin, 1994, p. 149)

El método que corresponde a esta investigación es comparativo; el mismo que consiste en recoger información sobre las diferencias y semejanzas de las legislaciones de Perú, Argentina, Colombia, Chile y México, en lo referente al derecho a la estabilidad laboral. “Este método intenta establecer nuevas categorías o clasificaciones que recubran las diferencias y similitudes encontradas” (Peña, 2011, p. 35)

III. DISCUSIÓN

3.1. UNA MIRADA REGIONAL A LA PROFESIÓN DOCENTE

En América Latina y el Caribe existen aproximadamente 6.4 millones de profesores para la educación primaria y secundaria (UNESCO, 2012). El estudio revela la heterogeneidad del profesorado pero también capta diferencias y recurrencias en el nivel regional.

La profesión docente se regula en la mayoría de los países por los estatutos docentes, que son el instrumento que da legitimidad a la actividad de enseñanza y establecen derechos y obligaciones (Vaillant, D. y Rossel, C., 2006).

3.2. LA ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. La estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo "reparador" del principio de continuidad de la relación laboral que, "...sólo se debe disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado." (Plá, 1968)

3.2.1. ANTECEDENTES

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que desde el año 1919, ha sido el ente rector de la regulación de los temas laborales en el mundo. Y el tema de la estabilidad laboral, no ha sido ajeno y ella fue contemplada en el convenio de la OIT. Número 158 la misma que no fue ratificada por el Perú.

El artículo 42 de la Constitución de 1979 en la que se inspira la norma vigente, establecía lo siguiente: "*....El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones...*"

En efecto, se reconocían expresamente los principios de igualdad de trato, indubio pro operario, irrenunciabilidad y retroactividad de las leyes si son favorables a los trabajadores.

La Constitución de 1979 reconoció, por vez primera, el derecho de estabilidad laboral o el principio de continuidad laboral en sus dos modalidades. La estabilidad laboral de entrada y la de salida. Por la primera, se aseguraba que el trabajador tuviera derecho a adquirir una estabilidad de entrada –una excepción era el período de prueba o los contratos a plazo fijo- y otra era la estabilidad de salida –protección contra el despido arbitrario-. (Toyama, 2001).

El artículo 22 de la CP vigente establece que "*El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*". Existen otras disposiciones constitucionales. La primera de ellas es el artículo 23 CP "el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...). El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo".

Adicionalmente existen al menos otras dos disposiciones constitucionales del derecho al trabajo. La primera de ellas es el artículo 27 CP en la que se ha establecido que "la ley otorga al trabajador *adecuada protección contra el despido arbitrario*". Y la segunda norma constitucional a considerar es la Cuarta disposición final y transitoria en la que se ha mandado que "*las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú*".

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación de los docentes no ha sido en muchos países de América Latina, un tema prioritario, lo cual no significa que no exista una práctica o una normativa al respecto. Tanto los supervisores y directores de centros docentes como los estudiantes y sus familias, muchas veces con mecanismos no formales, evalúan el comportamiento de los docentes. Sin embargo, los criterios y las perspectivas de evaluación difieren mucho unos de otros (Roman, 2010).

En América Latina siguen siendo muy escasas las experiencias en materia de evaluación docente. Sin embargo, Chile y Colombia aparecen abundantemente citados en la

bibliografía, y también recientemente, Perú (Vaillant D. , 2010). Pero, la gran constatación es que no existe unanimidad a la hora de establecer mecanismos de evaluación del desempeño docente. Una de las razones que justifican tal diversidad se relaciona con las normas que regulan la profesión. Otra de las comprobaciones que hemos podido hacer a través de la revisión de la literatura, es que –al igual que para incentivos- se trata de un tema cargado de ideología que genera grandes controversias y polémicas (Vaillant D. , 2012).

3.4. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, no contribuye al desarrollo de los maestros, en este campo, sino más bien prioriza el ahorro estatal y pretende evaluar las capacidades pedagógicas magisteriales sin considerar el contexto y las condiciones donde se realiza el proceso de enseñanza aprendizaje, hecho que va en contra de la meritocracia.

LOS FINES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE SON:

1. Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.
2. Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo para la mejora de su práctica docente.
3. Identificar a los profesores cuyo desempeño les da la posibilidad de acceder a los incentivos por excelencia y desempeño destacado (Artículo N°44 del Reglamento de la Ley N°29944, Ley de la Reforma Magisterial).
4. Establecer el Retiro o Cese definitivo de la Carrera Pública Magisterial para aquellos docentes que no aprueben la segunda evaluación de desempeño docente. (Ministerio de Educación, 2013).

En ese sentido, considero que dichos fines no promueven el crecimiento y desarrollo profesional de los docentes por las siguientes razones:

- ✓ Al comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor (estándares mínimos) se busca que ingresen, asciendan o se mantengan los incompetentes.
- ✓ Al identificar a los profesores con desempeño destacado para brindarles incentivos por excelencia (estándares competitivos), se busca generar la competitividad entre los profesores y deteriorar la colegialidad entre los mismos.
- ✓ Al retirar o cesar definitivamente de la Carrera Pública Magisterial a aquellos que no aprueben la segunda evaluación extraordinaria de desempeño docente (enfoque negativo y punitivo de la evaluación), se busca identificar sólo las deficiencias en el rendimiento del profesor.

3.5. MARCO JURIDICO COLOMBIANO RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL DOCENTE

La existencia simultánea de los dos decretos obedece a que en el año 2002 se creara un nuevo Estatuto Docente bajo el Decreto 1278, como política educativa se pretendieron transformar los procesos de ingreso, promoción y permanencia en la docencia en aras de un mejoramiento de la calidad la educación. Pero a su vez era necesario que se

permitiera a los docentes del anterior Decreto 2277 de 1979 permanecer en sus puestos con sus derechos ya adquiridos. Es decir, “la permanencia de los docentes está dada por derecho” (MEN, 2008, p. 2).

La implementación de estas reformas han estado acompañadas de resistencias sociales de los docentes estatales y sindicatos, las cuales se intensifican como forma de rechazo a estos procesos de reforma porque sienten que sus condiciones laborales corren riesgo dentro de estos nuevos marcos reglamentarios” (Bautista, 2009).

3.5.1. DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

- El concurso de méritos por el cual se ingresa al servicio educativo estatal.
- La evaluación de periodo de prueba. (4 meses)
- La evaluación anual de desempeños y competencias laborales;
- La evaluación de competencias que es para el ascenso en el escalafón docente. (MEN, 2007)

Comprendemos que la gran diferencia que se presenta en este punto es que a los docentes del Decreto 2277 no se les hace ningún tipo de evaluación, lo que genera una gran diferenciación y desigualdad, ya que para estos no existe la presión de la evaluación como condición para la permanencia o la calificación de su labor como condición para el ascenso, ni tareas extras como la recolección de “evidencias” ni diligenciamiento de formatos para dicha evaluación, lo que se podrían considerar como “tareas burocráticas”. Contrario a los docentes del Decreto 1278 para quienes la evaluación es una condición que se debe preparar, por lo que constituye una tarea extra; o en algunos casos se aprecia como un cuestionamiento a su labor o un mecanismo de sanción. Además, la evaluación se argumenta bajo el eje de acción de mejoramiento de la calidad de la educación como política educativa propuesta desde el Decreto 1278 de 2002 o Estatuto de Profesionalización Docente, y “busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación” (MEN, 2007, p. 10).

3.6. LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

En el caso específico de la Ley del Servicio Profesional Docente, llama la atención que este principio se vea violado en la Ley Reglamentaria (Presidencia de la República, 2013) en el capítulo VIII, del título “De la permanencia en el Servicio”, exclusivamente en el último párrafo del artículo 53 al decir: “En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, se darán por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda”.

Además, la misma Ley señala que dicha evaluación será obligatoria, imposibilitado al docente alguna defensa en su beneficio. De todo lo indicado en la Ley lo que se describe a continuación hace presumir el despido: Desde el mismo instante en que la ley considera en su descripción que cuando los resultados de la tercera evaluación a la que se sujete el docente sean insuficientes, la autoridad educativa u órgano descentralizado en su caso, dará por terminado o rescindido el nombramiento correspondiente sin que exista responsabilidad alguna para la autoridad.

Pero lo más sorprendente es el nacimiento del concepto del docente como sujeto administrativo, que como lo describe (Santofimio, 2014): Los sujetos en el derecho administrativo, son aquellos que tienen un derecho o un deber, y que en el concepto más amplio es sinónimo de persona “sujeto de derecho”. Es decir que es un nuevo concepto

que habría que teorizar, un t3pico al que los docentes deben de adaptarse, por el simple hecho de que de ahora en adelante ya no son trabajadores como tal, simplemente son sujetos administrativos, como lo describe su ley reglamentaria “servicio profesional docente”.

Los juristas, es claro, dir3n que el docente no deja de ser un trabajador al servicio civil del Estado por el simple hecho de prestar sus servicios intelectuales y recibir un pago como contraprestaci3n, algo que se rompe en el momento en que el docente es condicionado a una evaluaci3n y al no aprobarla, el Estado dar3 por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin que exista responsabilidad del mismo. De la misma Ley nace el argumento de que al docente ahora no se le puede llamar trabajador, sino simplemente sujeto administrativo. Bajo este nuevo concepto, el docente pierde sus garant3as laborales como el derecho a luchar por su reinstalaci3n.

3.7. MARCO JURIDICO NORMATIVO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE

En 1991 se dicta el Estatuto Docente (Ley N3 19.070), que responde a las reivindicaciones reclamadas por los profesores, particularmente la estabilidad laboral y el esquema relativamente favorecido de salarios que gozaban, con anterioridad a 1980, al interior de la administraci3n p3blica. En concreto, veremos que el Estatuto Docente crea una “carrera” para los profesores del sector municipal, la cual establece la titularidad en el cargo del docente.

El ingreso a la carrera docente en el sector municipal se efect3a mediante la incorporaci3n del profesional de la educaci3n a una dotaci3n docente, sea en el car3cter de titular o como contratado, incorporaci3n que debe materializarse a trav3s de un decreto alcaldicio de designaci3n, en el caso del personal dependiente de Municipalidades o de un contrato de trabajo, en los dem3s casos.

Dotaci3n docente es la cantidad de profesionales de la educaci3n necesaria para atender el n3mero de horas de trabajo y los cargos docente, docentes - directivos y t3cnicos - pedag3gicos que se requiere para el funcionamiento de cada uno de los establecimientos y para el conjunto de los que integran el sector municipal.

El Estatuto confiere a los profesionales de la educaci3n municipal, estabilidad en las horas y funciones establecidas en los respectivos decretos de nombramiento o contratos de trabajo, seg3n si se trata de titulares o de contratados, sin perjuicio de las causales de cesaci3n establecidas en el propio Estatuto.

3.8. R3GIMEN JUR3DICO SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTATUTO DOCENTE DE ARGENTINA

La reforma de la Constituci3n Argentina del a3o 1957 estableci3 en su art3culo 14 el derecho del trabajador a la protecci3n contra el despido arbitrario. Si bien antes de esa fecha ya se hab3an dictado leyes tuitivas en tal sentido, la reforma no solamente dio un respaldo doctrinal a las mismas sino que adem3s tuvo como consecuencia un aumento de las facultades de los jueces para controlar las medidas con las que se cumpl3a el mandato constitucional, permiti3ndoles as3 que en casos extremos las invalidaran, como se analizar3 en el punto correspondiente.

El r3gimen vigente para la generalidad de los trabajadores, y que tiene como antecedente principal la ley 11729 del a3o 1932, es el de la estabilidad relativa, esto es que en caso de despido s3lo tienen derecho al cobro de una indemnizaci3n. La excepci3n son los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de

estabilidad absoluta que se analiza en el punto correspondiente.(Poclava La Fuente, 1996). La Ley 13.552, publicada el 13 de octubre de 2006, consagra legislativamente un sentido y militado reclamo de los Trabajadores Docentes organizados: poseer una herramienta para la discusión de las condiciones de trabajo, en paridad de condiciones con la patronal. Así se construye colectivamente la Agenda Paritaria. Esta agenda la sostenemos con fuerza en las distintas Comisiones Técnicas que se constituyan: Consolidación de la gestión y organización del Trabajo escolar; Salud Laboral y Riesgos de Trabajo, Carrera Docente, nomenclador y escalafón; Salario Docente y Reglamentación, procedimientos y funcionamiento de la Paritaria, etc.

La “*paritaria*” constituye un paso fundamental en la consolidación de nuestra fuerza como trabajadores y en la concreción de una herramienta que nos es indispensable para poder discutir nuestros puestos de trabajo y para la conquista de todas las condiciones laborales que merecemos. (SUTEBA)

En el artículo 17 establece claramente: El personal Docente titular tendrá derecho a la estabilidad en el cargo, categoría, jerarquía y ubicación o destino, mientras se observe una conducta que no afecte la función y la ética Docente y conserve su eficiencia profesional y la capacidad psico-física necesaria para su desempeño, salvo en los casos establecidos en el presente Estatuto.

IV. RESULTADOS

**TABLA N° 01
SEMEJANZAS PARA LA PERMANENCIA EN LA CARRERA DOCENTE**

| SEMEJANZAS | | |
|--|---|---|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
| <p>CAPÍTULO VI</p> <p>Permanencia y ascenso en la Carrera Pública Magisterial</p> <p>Art. 23. La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el art. 28 de la presente Ley. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de (12) meses.</p> | <p>Art. 16. La carrera docente se basa en el carácter profesional de los educadores; depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competencias demostradas; garantiza la igualdad en las posibilidades de acceso; y considera el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso.</p> <p>Art. 18. Gozarán de los derechos y garantías de la carrera docente los educadores estatales que sean seleccionados mediante concurso, superen satisfactoriamente el período de prueba, y sean inscritos en el Escalafón. Siempre que haya pasado el periodo de prueba 1 año.</p> | <p>CAPÍTULO VIII</p> <p>De la Permanencia en el Servicio</p> <p>Artículo 52. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.</p> <p>La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria.</p> |

FUENTE: *Elaboración propia*

De la tabla N° 01 podemos manifestar que; la legislación educativa del Perú establecida en la Ley de Reforma Magisterial 29944, el Estatuto de Profesionalización Docente de

Colombia y la Ley de Servicio Profesional Docente de México, tienen muchas semejanzas y similitudes, puesto que en la Ley de Reforma Magisterial del Perú, está determinado taxativamente las condiciones para la permanencia dentro de la ley, dentro de los cuales establece la evaluación de desempeño docente como única condición para su permanencia. Además que tiene la característica de ser obligatoria, el cual se realiza cada tres años. Es decir, que si algún maestro no se presenta a estas evaluaciones programadas tendrán como sanción la exclusión o el término de sus funciones como docente, retirándolos de la carrera docente.

Por su parte, en el Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia, no están determinados taxativamente las condiciones de permanencia, sino que las deducimos del análisis de los artículos contenidos en la norma; por tanto, éste tiene una semejanza en la conceptualización realizada por los legisladores peruanos y mexicanos; pues, manifiesta en el art. 16 “el carácter profesional de los educadores depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competencias demostradas como fundamento principal para el ingreso, permanencia y promoción en el servicio” (MEN, 2008, p. 2).

Cabe mencionar que en la legislación educativa colombiana existe dos normas que regulan la carrera docente y que ambos decretos están vigentes. “la permanencia de los docentes del Decreto 2277 de 1979 está dada por derecho”, mientras que “la permanencia de los docentes del 1278 del 2002, está dada por condicionamientos como la evaluación de desempeños”(MEN, 2008, p. 2). Es decir, que los docentes del Decreto 2277 permanecerían en sus puestos bajo el argumento del derecho, que la implementación del nuevo decreto no implicaría la pérdida de su condición con los beneficios ya alcanzados y que éstos tampoco permitirían que se vulneraran sus derechos, ya que la permanencia de los docentes no está condicionada por la evaluación ya que ésta no existe y el ascenso depende de los años de antigüedad y la capacitación por créditos especialmente en Programas de Formación Permanente para Docentes - PFPD- u otros programas de posgrado o especialización, lo que significa que la permanencia es por capacitación y antigüedad. En contraposición, en el Decreto 1278 de 2002 la permanencia está condicionada a la evaluación que es permanente y obedece a la superación del periodo de prueba, la evaluación anual por desempeños y competencias, también depende de la idoneidad para ejercer el cargo que debe ser demostrada en las evaluaciones mencionadas, además de las habilidades pedagógicas y didácticas en la enseñanza, la capacidad en la resolución de problemas y el nivel de conocimiento.

Ley General Del Servicio Profesional Docente México, le brinda un estudio más importante, puesto que dentro de la legislación, ocupa un capítulo separado considerando las condiciones para su permanencia dentro de la carrera docente. El cual tiene como única condición, al igual que en la legislación peruana y colombiana, a la evaluación de desempeños de manera periódica y con una característica especial de carácter obligatorio, que si no se cumpliera o no se formara parte de dichos procesos tendrían como sanción la destitución o exclusión de la carrera docente.

Por consiguiente, “en América Latina, la implementación de estas reformas han estado acompañadas de resistencias sociales de los docentes estatales y sindicatos, las cuales se intensifican como forma de rechazo a estos procesos de reforma porque sienten que sus condiciones laborales corren riesgo dentro de estos nuevos marcos reglamentarios” (Bautista, 2009, p. 112).

TABLA N° 02
DIFERENCIAS PARA LA PERMANENCIA EN LA CARRERA DOCENTE

| DIFERENCIAS | | |
|--|---|---|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE |
| <p>Art. 23. La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el art. 28 de la presente Ley. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de (12) meses.</p> | <p>Art. 65. La designación del personal Docente tendrá carácter de titular interino hasta que, el mismo apruebe el examen psico-físico y fuese calificado con seis (6) puntos como mínimo. Esta calificación deberá efectuarse el primer año lectivo durante el cual no se halle comprendido en las causales previstas en el Art. 130. Cesarán en el cargo los Docentes que no aprobaran el examen psico-físico o no alcanzaran la calificación mínima exigida. En estos casos no podrán ser incluidos en los registros de aspirantes al ingreso en la docencia, hasta tanto sean declarados aptos por la junta médica o hayan transcurrido dos (2) años desde el momento del cese.</p> | <p>Artículo 18: Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones.</p> |

FUENTE: *Elaboración propia*

Como ya hemos esgrimido anteriormente, nuestra legislación educativa respecto al maestro, difiere sustancialmente de las legislaciones de Argentina y Chile. El Estatuto Docente de Argentina, establece claramente en su art. 65 que el docente tendrá carácter de titular siempre y cuando apruebe el examen psico-físico; es decir, que el docente no estará sumido a una evaluación de capacidades, aptitudes ni conocimientos para su permanencia dentro del Estatuto Docente, sino que se basará en un examen de carácter médico. Dentro de los cuales se tomará en cuenta el desarrollo físico del docente como también de la situación psicológica en la que se encuentre el docente para el ejercicio de la profesión.

Por su parte, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente de Chile, no lo prescribe de manera precisa, pero haciendo un análisis del art. 18, llegamos a la conclusión de que los docentes para su permanencia en dicho régimen, cada uno es responsable de su desempeño y que deberán someterse a los procesos de evaluación y que necesariamente ante los resultados de estas conclusiones tendrán derecho y podrán recurrir contra una apreciación o evaluación de su desempeño si la estima infundada. Es decir, que el maestro que no se encuentre conforme con una calificación sobre su desempeño podrá refutarla y pedir nueva calificación. Además, que la obtención de ciertos resultados no acarrea por ningún motivo el cese en la permanencia de la carrera docente, por consiguiente, las dos legislaciones del derecho comparado son más flexibles para el docente, lo que le permite tener tranquilidad o estabilidad laboral dentro del desarrollo profesional.

TABLA N° 03
SEMEJANZAS SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA CARRERA
DOCENTE

| SEMEJANZAS | | |
|---|--|--|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE COLOMBIA | LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MÉXICO |
| <p>Artículo 41.</p> <p>Los profesores tienen derecho:</p> <p>d. Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece la presente Ley. (Evaluaciones cada 3 años)</p> <p>(está determinado)</p> | <p>Derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades.</p> <p>Art. 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario Único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado tendrán los siguientes derechos:</p> <p>c. Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto.</p> | <p>Art. 53. Cuando en la evaluación se identifique la insuficiencia en el nivel de Desempeño, el personal se incorporará a los programas de regularización. Tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de doce meses, la cual deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar. De ser insuficientes los resultados, el evaluado se reincorporará a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses. En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento.</p> |

FUENTE: Elaboración propia.

Al referirnos a este tema, en la tabla N° 03, coincidentemente tenemos que manifestar, que existe una similitud casi exacta de ley peruana con las leyes colombianas y mexicanas; al no abordar de manera clara y precisa los presupuestos para que el tema de la estabilidad laboral sea tomado como un derecho y una garantía ante una posible violación de derechos laborales. Así la Ley de Reforma Magisterial 29944 del estado peruano hace referencia en el art. 41 inciso d, que los profesores tienen derecho a la estabilidad laboral, pero esta determinación está sujeta a una serie de condiciones que la propia ley establece, que no es otra cosa que estar sujetos a evaluaciones permanentes, lo que significa que si uno no participa en dichos procesos o no logra tener un calificativo eficiente o no aprueba las tres evaluaciones al que tienen derecho de poder acceder, éste podrá ser retirado y excluido de la carrera docente. Por tal razón, este derecho que tenemos todos los docentes trabajadores del sector estatal, estamos desprotegidos y somos muy vulnerables, puesto que ya no contamos con una estabilidad laboral absoluta, como si lo teníamos en la legislación anterior de la Ley del Profesorado 24029 y que a su vez la constitución política de 1979 lo establecía de manera clara y precisa. A su vez, el Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia, al respecto, hace una referencia muy sutil y camuflada para dar a conocer este derecho laboral, tanto así que no está determinado dentro del ordenamiento jurídico, pues lo menciona en el capítulo referido a los derechos y deberes de los docentes colombianos, específicamente en el art. 37 inciso c, donde manifiesta que tienen derecho a permanecer en los cargos y funciones, mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios. Es decir, que en primer lugar tendrán que superar el periodo de prueba al que han sido subsumidos y que en segundo lugar, hayan aprobado las diversas evaluaciones de conocimientos, aptitudes, etc., para que como consecuencia de un largo trabajo y sacrificio, puedan gozar no de estabilidad laboral sino de

tranquilidad momentánea en el ejercicio de la profesión; caso contrario estaremos ante un despido, exclusión o término inminente de la relación laboral docente (Decreto Ley 1278 del 2002). Dada la existencia de dos regímenes de carrera docente en Colombia, cada una responde a realidades diferentes, realidades históricas y sociales. El Decreto 2277 de 1979, habla que, la estabilidad de los docentes vinculados mediante este decreto se da una vez que ingresan en el servicio educativo estatal, por cuanto los derechos de carrera docente se obtienen –de acuerdo con este estatuto- una vez el educador cuente con inscripción previa en el escalafón docente, sea “designado en propiedad” y tome posesión de dicho cargo (Ministerio de Educación Nacional, 2008). Como se anotó anteriormente, durante la vigencia de esta norma para el ingreso al servicio educativo estatal se estableció de forma reglamentaria el concurso de méritos, mediante el decreto 1706 de 2009, artículo 14°. Se estableció que los nombramientos del personal docente y directivo docente nacional y nacionalizado, se harían por concurso, convocado y realizado de acuerdo con la reglamentación que expidiera el Ministerio de Educación Nacional. El mismo decreto garantiza la permanencia en el servicio, en el Art. 31 (Permanencia). El educador tiene derecho a permanecer en el servicio mientras no haya sido excluido del escalafón o no haya alcanzado la edad de sesenta y cinco (65) años para su retiro forzoso. Y también en el Art. 28° (Estabilidad). El educador escalafonado al servicio oficial no podrá ser suspendido o destituido del cargo, sin antes haber sido suspendido o excluido del escalafón, sino por ineficiencia profesional o mala conducta comprobada, en los términos establecidos. La estabilidad era, así entendida un derecho casi absoluto, en el que era excepcional la desvinculación, adicionalmente la imposibilidad de evaluación no permite evidenciar el mérito para la permanencia en el servicio, en contravía a lo dispuesto en la Constitución Política Nacional. Por su parte, en la Ley General del Servicio Profesional Docente de México, corre la misma suerte que las legislaciones de Perú y Colombia, tampoco está determinado 4, pero haciendo un análisis podemos deducir lo siguiente: se puede apreciar casi la misma terminología y objetivos trazados en las normas peruanas y colombianas en cuanto al tratamiento del tema en mención, puesto que no le brinda mayor importancia al estudio del tema sino más bien se ha dejado de lado este tema. Pero haciendo un análisis exhaustivo hemos descubierto la verdadera intencionalidad de la ley, en el apartado dedicado a las evaluaciones que un docente tiene que cumplir para seguir formando parte de la carrera docente (art. 53) (Presidencia de la República, 2013). Además, la misma Ley señala que dicha evaluación será obligatoria, imposibilitado al docente alguna defensa en su beneficio. De todo lo indicado en la Ley lo que se describe a continuación hace presumir el despido: Desde el mismo instante en que la ley considera en su descripción que cuando los resultados de la tercera evaluación a la que se sujete el docente sean insuficientes, la autoridad educativa u órgano descentralizado en su caso, dará por terminado o rescindido el nombramiento correspondiente sin que exista responsabilidad alguna para la autoridad. Es decir, el docente no podrá ejercer su derecho a reinstalación o indemnización constitucional, como antiguamente consagraba la Constitución, lo que es más violatorio a la vez, dejarlo sin protección o al amparo constitucional. Es claro que en la Ley General del Servicio Profesional Docente, la violación es flagrante al principio de la estabilidad en el empleo, al condicionar al trabajador docente a las tres futuras evaluaciones para su permanencia. Desde el punto de vista jurídico y según (Dávalos, 2011), la estabilidad en el empleo es un principio que tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y “así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, de libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento”.

TABLA N° 04
DIFERENCIAS DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA CARRERA
DOCENTE

| DIFERENCIAS | | |
|---|---|--|
| LEY DE REFORMA MAGISTERIAL PERÚ | ESTATUTO DOCENTE ARGENTINA | SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CHILE |
| <p>Artículo 41.</p> <p>Los profesores tienen derecho:</p> <p>d. Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece la presente Ley. (Evaluaciones cada 3 años)</p> | <p>CAPÍTULO V</p> <p>DE LA ESTABILIDAD</p> <p>Art. 17. El personal Docente titular tendrá derecho a la estabilidad en el cargo, categoría, jerarquía y ubicación o destino, mientras se observe una conducta que no afecte la función y la ética Docente y conserve su eficiencia profesional y la capacidad psico-física necesaria para su desempeño, salvo en los casos establecidos.</p> | <p>Derechos del personal docente</p> <p>Artículo 36: Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto.</p> |

FUENTE: Elaboración propia

En el siguiente cuadro podemos apreciar, que los ordenamientos jurídicos de los tres países en mención determinan taxativamente el tratamiento sobre la estabilidad laboral, pero existe dentro de los cuales, diferencias abismales que hacen que este principio de protección al trabajador sea vulnerado por los empleadores (el Estado). Primero nos referiremos a la normatividad peruana, que no se le da un debido tratamiento, puesto que está considerado dentro de los derechos del maestro y que para su cumplimiento requiere del cumplimiento de ciertas condiciones que están determinado por una serie de evaluaciones que tienen que ser superadas para que se haga efectivo la dichosa “Estabilidad Laboral”, y que en caso de no superarlo se estaría perdiendo dicho derecho. Cosa distinta ocurre con la legislación Argentina, donde en comparación con la legislación peruana, se le da un tratamiento especial, considerándolo como una institución jurídica muy importante; puesto que está determinado en el capítulo V, lo que quiere decir que para dicha legislación es de suma importancia. El art. 17 refiere que, el personal docente tendrá derecho a la estabilidad en el cargo, categoría, jerarquía y ubicación o destino, mientras se observe una conducta que no afecte la función y ética docente y la capacidad psico-física necesaria para su desempeño. Es decir, que el ordenamiento jurídico no establece ningún tipo de evaluación que ponga en peligro la permanencia en la carrera docente, mas por el contrario brinda una protección que garantiza plenamente el servicio docente; además brinda criterios para la perdida de la estabilidad en el art. 18. a) Cuando el Docente reúna los requisitos exigidos para obtener los beneficios jubilatorios máximos. b) Por sanción expulsiva dispuesta conforme con las normas de este Estatuto. Lo que claramente no ocurre en las legislaciones del Perú, Colombia y México.

Por su parte la normatividad Chilena, también difiere de la legislación educativa peruana, colombiana y mexicana, puesto que en su Sistema de Desarrollo Docente,

después de la última reforma del año 2016, ha mantenido la redacción normativa de su legislación anterior, puesto que sigue manteniéndose a la estabilidad laboral como un derecho del personal docente específicamente en su art. 36 que establece: los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares tendrán el derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas, a menos que deban cesar por alguna causal de expiración establecida. Es decir, que tampoco existe ningún tipo de evaluación para la permanencia en el cargo y mucho menos existe el riesgo de pérdida de la estabilidad laboral, pues este está protegido taxativamente por la legislación educativa que le brinda garantía en el desarrollo de la profesión y que solamente se podrá esta condición por causales establecidas en la norma en mención.

V. CONCLUSIONES

Las sociedades a lo largo de la historia han mantenido el oficio del maestro como un elemento primordial del sistema educativo latinoamericano. No obstante, a través del tiempo, su significado y función social se ha modificado de acuerdo con las grandes transformaciones de los países. Las políticas de reforma educativa cambiaron de orientación, condiciones y enfoques con respecto al trabajo y la identidad docente, creándoles una situación de temeridad, inestabilidad no solo en el desempeño de su labor sino también en el ámbito familiar. Estas condicionantes, podrían argumentarse como una vulneración que resta el derecho a la “estabilidad laboral” en comparación con sus legislaciones anteriores; en tanto que determinan periódicamente su continuidad de acuerdo a los resultados de sus evaluaciones, que lo ubican en condiciones profesionales distintas a sus pares.

El tratamiento que se le brinda a la institución jurídica de la estabilidad laboral docente, como condición de permanencia en el puesto de trabajo; en el ámbito del derecho comparado, es muy diverso; puesto que, en los estatutos de Argentina y Chile, la permanencia de estos se encuentra prácticamente resuelta en lo formal, dado que sus causales de retiro de la carrera son disciplinarias o por cumplir el tiempo de servicio para la jubilación. Pero también, en algunas legislaciones como la nuestra, se ha implantado otro mecanismo mucho más punitivo que los demás. Es así que en las legislaciones del Perú, Colombia y México, a la nueva generación de docentes que se empieza a configurar en la actualidad les espera una permanencia condicionada a los resultados de su desempeño dentro del aula y en la institución educativa, producto del contexto de competencia que instalan estas preocupaciones estatales por mejorar la calidad educativa. A pesar del valor que toman las evaluaciones de desempeño en la permanencia de los docentes, no es posible reducirla a este único factor. Conforme a su satisfacción personal y a la motivación que encuentren en su entorno educativo, los profesores pueden desear permanecer o no en el cargo. Sin embargo, esto es un aspecto que, en general en las políticas, no sólo del país, sino de Latinoamérica, se encuentra ausente.

El principio de estabilidad laboral involucra también el principio de seguridad jurídica para el trabajador. Ello es así, ya que evita que el trabajador se encuentre en un estado de constante riesgo de perder su empleo, de lo contrario, se ocasionaría en el trabajador y su familia de manera inmediata un cambio constante en su estilo de vida y quizá de lugar de residencia. Es así que la normatividad de algunos países como el de Colombia o México, no lo regulan de manera clara y precisa, pues lo que seguramente pretende los estados es dejar de lado o no aplicar este principio. Lo que en el Perú está

determinado taxativamente, pero con una limitante que se concretizará siempre y cuando se aprueben las evaluaciones obligatorias ofrecidas. Cosa muy distinta ocurre en las legislaciones de Argentina y Chile, pues estos mantienen una concepción más principista y garantista de acuerdo al desenvolvimiento en la función docente.

Es así que la Ley de Reforma Magisterial del Perú, el Estatuto de Profesionalización Docente de Colombia y la Ley General de Servicio Profesional Docente de México, mantienen una semejanza y similitud muy clara respecto al ingreso, permanencia, estabilidad laboral y término en la carrera docente; lo que difiere en gran medida con las legislaciones del Sistema de desarrollo Profesional Docente de Chile y el Estatuto Docente de Argentina, puesto que en esencia, aún mantienen una legislación garantista de los derechos del docente respecto a la permanencia en el cago y su estabilidad laboral.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Bautista, M. (2009). La Profesionalización Docente en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 112.

Dávalos, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. México: Porrúa.

Marcenaro, R. (1995). *El Trabajo en la Nueva Constitución*. Lima, Perú: Cultural Cuzco S.A. Editores.

MEN. (Abril de 2008). *Ministerio de Educación Nacional, Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto 1278 de 2002*. Recuperado el 27 de Octubre de 2015, de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articulos-161031_archivo_3.pdf.

Ministerio de Educación. (2013). *Ley de Reforma Magisterial 29944 y Reglamento de la Ley D.S. 004-2013--ED*. Lima: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación Nacional, R. d. (2008). Recuperado el 26 de octubre de 2015, de www.mineduacion.gov.co: [www.mineduacion.gov.co - atencionalciudadano@mineducacion.gov.co](mailto:atencionalciudadano@mineducacion.gov.co)

Neves, J. (2001). *Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo*. Lima: Revista Derecho y Sociedad.

Peña, S. (2011). *Metodología de la Investigación*. Chile: Editorial Universidad Nacional Andrés Bello.

Plá, A. (1968). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Poclava, J. C. (1996). *Ley de Contrato de Trabajo. Manuales de Jurisprudencia*. Buenos Aires: La Ley S.A.

Presidencia de la Republica. (2013). *Ley General del Servicio Profesional Docente. Diario Oficial de la Federación*. Recuperado el 29 de Octubre de 2015, de www.presidencia.gob.mx: <http://www.presidencia.gob.mx/reformaeducativa/assets/downloads/ley-general-del-servicio-profesional-docente.pdf>

Ragin, C. C. (1994). *La Construcción de la Investigación Social*. Bogotá: Sage Publicaciones Derecho y Sociedad.

Roman, M. (2010). *La Voz Ausente de Estudiantes y Padres en la Evaluación del Desempeño Docente*. Santiago de Chile: PREAL.

Santofimio, J. O. (2014). *Acto Administrativo. Procedimiento, Eficacia y Validez*. Recuperado el 25 de Setiembre de 2015, de es.scribd.com: <http://es.scribd.com/doc/72847015/ACTO-ADMINISTRATIVO-PROCEDIMIENTO-EFICACIA-Y-VALIDEZ-JAIME-ORLANDO-SANTOFIMIO>.

Toyama, J. (2001). *Los derechos Laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. Balance de la Reforma Laboral*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Vaillant, D. (2012). *La Gobernanza Educativa y los Incentivos Docentes: El caso de Chile y Uruguay*. Uruguay: Revista Uruguaya de Ciencia Política.

Vaillant, D. y Rossel, C. (2006). *Maestros de Escuelas Básicas en América Latina: Hacia una Radiografía de la Preofesión*. Santiago de Chile: PREAL.

