



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO**



**TESIS**

**"NORMAS DE REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN  
DEL PERSONAL DOCENTE"**

**PRESENTADO POR EL ABOGADO**

**JAVIER CARACELA BORDA**

**FACULTAD DE DERECHO GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER  
SCIENTIAE EN DERECHO PRIVADO**

**PUNO - PERU**

**2005**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

BIBLIOTECA CENTRAL

Fecha Ingreso: 18 SET. 2012

N° 00053

## **DEDICATORIA**

**Para alguien Muy Especial ...**

Por soñar, sin haber dormido

**A mis hijas Emily y Alison**

“Lo más maravilloso en el mundo

No es tanto el lugar que hayan alcanzado sino,

La dirección que hayan dado”.

**A mis padres**

Por haberme inculcado la ética

de estudio, trabajo y superación.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
PUNO**

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN DERECHO

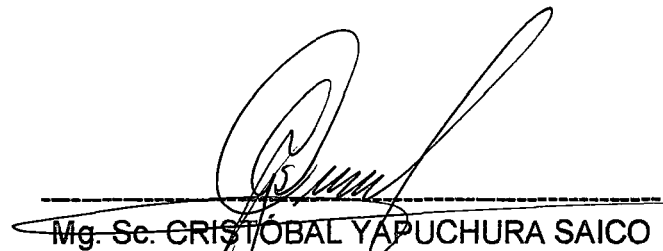
**TESIS**

**“NORMAS DE REGULACIÓN DE LA CONTRATACION DEL  
PERSONAL DOCENTE”**

Presentada a la Dirección de Maestría en Derecho de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Para optar el grado académico de MAGÍSTER SCIENTIAE EN DERECHO, con mención en DERECHO PRIVADO.

APROBADA POR:

PRESIDENTE :

  
Mg. Sr. CRISTÓBAL YAPUCHURA SAICO

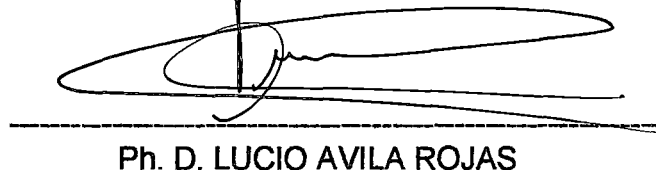
1er. MIEMBRO :

  
Mg. JOSE ALFREDO PINEDA GONZALES

2do. MIEMBRO :

  
Mg. BORIS GILMAR ESPEZUA SALMON

ASESOR DE TESIS:

  
Ph. D. LUCIO AVILA ROJAS

## **INDICE**

<b>RESUMEN</b>	<b>I</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>II</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>III</b>

### **CAPITULO I**

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Determinación del Problema	1
1.2. Antecedentes Teóricos	2
1.3. Delimitación del Problema de Investigación	3
1.4. Definición del Problema	4
1.5. Formulación del Problema	4
1.6. Justificación e Importancia de Estudio	4
1.7. Importancia de la Investigación.	5
1.8. Presentación de los Objetivos	6
1.9. Sistema de Hipótesis	6
1.10. Variables e Indicadores de la Investigación	7

### **CAPITULO II**

#### **DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA Y TIPO DE INVESTIGACIÓN**

2.1. Diseño de Investigación	09
2.2. Método	09
2.3. Universo	09
2.4. Diseño del Marco muestral	10
2.5. Técnica de Investigación	12
2.6. Técnica de Procesamiento y Análisis de datos	14

### **CAPITULO III**

#### **MARCO TEORICO REFERENCIAL**

3.1. El Contrato	16
3.2. Contrato y Convenio	17
3.3. Contrato y Pacto	17
3.4. Contrato como acto y como documento	18
3.5. El Contrato de Trabajo	18
3.6. El Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo	21

3.7.	Objeto del Contrato de Trabajo	23
3.8.	Fuentes del Contrato de Trabajo	23
3.9.	Sujetos del Contrato de Trabajo	28
3.10.	Elementos del Contrato de Trabajo	30
3.11.	Locación de Servicios y Contrato de Trabajo	33
3.12.	Análisis entre ambos contratos	34
3.13.	Libertad de Contratar	36
3.14.	Sujetos de la Administración Pública.	37
3.15.	Contratación Administrativa	40
3.16.	Contratación Administrativa en el Sector Educación	41
3.17.	Comité Especial de Evaluación	43
3.18.	Estructura General de la Ley de Educación	45

#### **CAPITULO IV**

#### **TRATAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN DOCENTE EN EL DERECHO COMPARADO.**

4.1.	Diseño comparativo de Sistemas Jurídicos	50
4.2.	Los Contratos del Personal en los Sistemas Extranjeros	51
4.2.1.	En el Sistema Jurídico Uruguayo	51
4.2.2.	En el Sistema Jurídico Paraguayo	53
4.2.3.	En el Sistema Jurídico Boliviano	54
4.2.4.	En el Sistema Jurídico Español	54
4.2.5.	En el Sistema Jurídico Argentino	55
4.3.	Relaciones de similitud, identidad y diferencias.	56

#### **CAPITULO V**

#### **PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

5.1.	Proceso de Contratación Docente	59
5.2.	Causas más relevantes en la Contratación Docente	59
5.3.	Normas y procedimientos concursales	61
5.4.	Presentación de los resultados y discusión	70

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>103</b>
---------------------	------------

<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>106</b>
------------------------	------------

<b>PROYECTO DE LEY</b>	<b>109</b>
------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>123</b>
---------------------	------------

## RESUMEN

El presente trabajo pretende demostrar que aproximadamente existen más de 15 000 profesores de diferentes especialidades que se encuentran pendientes de ocupar una plaza vacante de contrato.

Hasta la fecha este proceso de contrato esta siendo regulado por **Directivas, Instructivos y Oficios** emitidos sin respetar los derechos laborales, los principios elementales del derecho, pues cada uno de estos regula diferentes aspectos que traen consigo que los profesores que pretenden ser contratados, desconozcan los nuevos requisitos para acceder a un contrato y los criterios de evaluación, pues estas varían ostensiblemente de un concurso a otro.

A través de cinco capítulos se ha abordado el problema, considerando primero el Planteamiento del Problema de Investigación, en el segundo capítulo la Metodología de la Investigación, en el tercer capítulo el Marco Teórico correspondiente, el cuarto capítulo el Derecho Comparado y en el quinto capítulo, dedicado a los resultados de la investigación y la propuesta legislativa como alternativa de solución al problema.

El Objetivo General propuesto es: Describir y explicar las normas que regularon el proceso de contratación docente, estableciendo los vacíos y deficiencias del mismo, proponiendo para el efecto un Reglamento de Contratación Docente basados en los principios de igualdad, méritos, capacidad y publicidad como alternativa de solución.

Los Objetivos Específicos propuestos fueron: 1) Analizar e identificar los principales problemas en el proceso de contratación docente 2) Proponer como proyecto de Ley la aplicación de un Reglamento de Contratación Docente, con normas y procedimientos concursales observables y medibles basados en los principios de igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

Para lograr los objetivos de la presente investigación se realizaron actividades de análisis documental para el desarrollo de la base teórica de la investigación, interpretación de textos legales, encuesta a la población de profesores que se encuentran pendientes para acceder a una plaza de contrato, análisis documental de las Directivas, cantidad de reclamos y otros.

En el desarrollo de esta investigación he seguido diversas estrategias metodológicas, análisis de las Directivas que regularon el proceso de Contratos y recolectar información de los Docentes postulantes encuestados, asimismo se llegó a formular diseño de trabajo operacional estadístico para la contrastación y comprobación de las hipótesis enunciados, así como la comparación jurídica de sistemas jurídicos extranjeros con la finalidad de identificar las relaciones de similitud y diferencias entre los sistemas confrontados con el Derecho Nacional. A su vez se obtuvo información de la Unidad de Gestión Educativa de San Román Juliaca, con el objeto de conocer qué cantidad de Reclamos de presentaron, los mismos que van a permitir analizar de manera integral el problema de contratación docente, para el efecto planteando una alternativa de



solución con la emisión de un Reglamento para la Contratación Docente de carácter nacional.

## **SUMMARY**

The present work seeks to demonstrate that approximately more than 15 000 professors of different specialties that are pending to vacant for a contract.

So far this contract process is being regulated by directive, instructives emitted without respecting the labor rights, the elementary principles of law, because each one of these regulates different aspects for professors that seek to be hired, ignore new requirements for a contract and the evaluation approaches, because these they vary ostensibly from one process to another.

Through five chapters the problem has been approached, considering the Problem of Investigation first, in the second chapter the Methodology of the Investigation, in the third chapter the corresponding Theoretical framework, the fourth chapter the Compared Right and in the fifth chapter, dedicated to the results of the investigation and the proposal legislative solution alternative to the problem.

The proposed General Objective is: to describe and to explain the norms that regulated the process of educational recruiting, establishing the deficiencies, proposing for the effect a Regulation of Educational Hiring based on the principles of equality, merits, capacity and publicity as an solution alternative.

The proposed Specific Objectives were: 1) to analyze and to identify the main problems in the process of educational recruiting 2) to propose a law project to Regulate of Educational hiring, with norms and procedures observables and appraisable based on the principles of equality, merits, capacity and publicity.

To achieve the objectives of the present investigation they were carried out activities of documental analysis for the development of the theoretical base of the investigation, interpretation of legal texts, interviews the population of professors that you/they are pending to consent to a contract position, documental analysis of the Directive, quantity of complains and others.

In the development of this investigation I have followed diverse methodological strategies, analysis of the Directives that regulated the process of Contracts and to gather information of the Educational interviewed prospects, also we formulated a statistical operational work for the contrastación and confirmation of the enunciated hypotheses, as well as the artificial comparison of systems juridical foreign with the purpose of identifying the relationships of similarity and differences among the systems confronted with the National Right. In turn information of the Unit of Educational Administration of San Román Juliaca was obtained, in order to knowing what quantity of complains when presented, the same ones that will allow to analyze in an integral way the problem of educational recruiting, to present a solution alternative with the emission of a Regulation for the Educational Recruiting of national character.

## **INTRODUCCION**

El presente trabajo pretende demostrar la necesidad de legislar una Ley que regule la Contratación del Personal Docente en los diferentes centros y programas educativos públicos del país, en las modalidades de Educación Inicial, Primaria, Secundaria (menores y adultos), Centros Educativos Ocupacionales y Especiales, pues hasta la fecha ha regulado los procesos de contratos documentos apócrifos, emitidos sin tomar en cuenta los principios elementales del derecho y lo que es grave la afectación al Debido Proceso de Contratación Docente, pues las Directivas que regulan el proceso de contratos tienen vigencia de un relativo tiempo, para posteriormente ser modificados por otra Directiva, el mismo que contiene otros presupuestos para acceder a una plaza de contrato, lo que trae consigo una incertidumbre, pues desconocen los requisitos que se exigirá en el proceso de contratos y la manera como va a efectuarse. Dentro de sus conclusiones pretende plantear una alternativa de solución a este problema de inseguridad jurídica, proponiendo un Proyecto de Ley para la Contratación del Personal Docente en el Sector Educación de aplicación inmediata, por cuanto está comprobado la necesidad de incorporar nuevas disposiciones jurídicas que permitan dar mayor viabilidad y garantizar la exigibilidad y cumplimiento de los derechos de Contratación Docente. Con seguridad la novedad más importante de este trabajo de Investigación es dar solución a los innumerables problemas que causa la contratación actual. Precisamente tenía por reiterada la necesidad imperiosa que me motiva realizar

la investigación, estudiando la normatividad confrontándola y relacionándola con los hechos que suceden en la realidad a fin de buscar una solución. El sustento de esta investigación ha seguido diversas estrategias metodológicas, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos: Recolectando información de la Unidad de Gestión Educativo Local San Román Juliaca (UGEL), sobre la problemática en estudio mediante el instrumentos – encuestas, análisis documental y así formular los diseños de investigación operacional, estadísticos, así como el de comparación jurídica del Estatuto del Docente con sistemas jurídicos extranjeros; con la finalidad de identificar las relaciones de similitud y diferencias entre la normatividad confrontada con las normas nacionales. Luego del análisis de pretende dar una alternativa de solución a este gravitante problema jurídico social.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1. DETERMINACION DEL PROBLEMA**

La Constitución Política del Estado Peruano vigente, consagra expresamente que tenemos Derecho a la Igualdad ante la Ley y que nadie puede ser discriminado por ninguna razón, el estado garantiza la libertad de contratación, siempre que no atenten al derecho, a la moral y a las buenas costumbres, en caso de afectarse dichos derechos estas deben sancionarse y corregirse y el rol del Estado es que los administrados actúen dentro del ordenamiento jurídico.

Actualmente en la Región Puno, existen más de quince mil profesores con Título Profesional que aspiran ocupar una plaza de contrato. El proceso de contratación docente actualmente esta siendo regulado por Directivas, Instructivos y Oficios, documentos que señalan solamente pautas generales para el proceso de contratos, estos vacíos son usados por los Directores de los Planteles y/o funcionarios de los Órganos Intermedios para favorecer y otorgar el contrato al profesor que no corresponde. El presente trabajo pretende demostrar la necesidad de legislar una Ley que regule el proceso de Contratación del Personal Docente en los diferentes centros y programas educativos públicos del país, en las modalidades de Educación Inicial, Primaria,

Secundaria (menores y adultos), Centros Educativos Ocupacionales y Especiales, pues hasta la fecha han regulado los procesos de contratos documentos apócrifos, emitidos sin tomar en cuenta los principios elementales del derecho y lo que es grave la afectación al Debido Proceso de Contratación Docente, pues las Directivas que regulan el proceso de contratos tienen vigencia de un relativo tiempo, para posteriormente ser modificado por otra Directiva, el mismo que contiene otros presupuestos para poder acceder a una plaza de contrato lo que trae consigo una incertidumbre, pues desconocen los requisitos que se exigirá en el proceso de contratos y la manera como va ha efectuarlo, además por cuanto existe la necesidad de incorporar nuevas disposiciones jurídicas que permiten dar mayor viabilidad y garantizar la exigibilidad y cumplimiento de los derechos de Contratación Docente. Con seguridad la novedad más importante de este trabajo de Investigación es proponer una alternativa de solución a los innumerables problemas que causa la contratación actual.

## 1.2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

Respecto a este tema de investigación no existen trabajos de carácter científico o tesis realizadas, es más, **no existen proyectos de ley que traten de solucionar o regular estos hechos**, en consecuencia, la presente tiene carácter de inédito; su objeto es demostrar que existe la necesidad de incorporar un nuevo mecanismo legal que subsane el

vacío o deficiencia legal frente a la problemática del Proceso de Contratación Docente.

### **1.3. DELIMITACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Frente al problema planteado y según las orientaciones metodológicas aplicadas estas fueron definidas:

#### **1.3.1. Delimitación Espacial:**

La investigación esta delimitada dentro del espacio geográfico de la provincia de San Román Juliaca, Unidad de Gestión Educativa de San Román Juliaca en el departamento de Puno.

#### **1.3.2. Delimitación Temporal:**

Esta investigación se ha efectuado en un periodo de tiempo que fluctúa entre los años Abril - 2003 a mayo 2004. Las encuestas se aplicaron el 05 de mayo del 2003

#### **1.3.3. Delimitación Social:**

Esta se circunscribe a los Docentes que ven afectados sus derechos y presentan sus reclamos, en los niveles de Educación Inicial, Primaria, Secundaria y Centros Educativos Ocupacionales.



#### **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Luego de haber descrito su realidad problemática, se enunció el problema, teniendo en cuenta los criterios metodológicos para su formulación y delimitación:

¿Cómo hasta la fecha se han llevado acabo el proceso de contratos del personal docente?

¿Cómo protege hasta la fecha la legislación nacional el proceso de contratación docente?

¿Qué medidas de protección deben establecerse, para que estas disposiciones cumplan su función de garantizar y proteger al trabajador en la exigibilidad de su derecho a un contrato?

#### **1.5. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

Se justifica la investigación del presente tema, pues hasta la fecha se viene observando numerosos reclamos originados por la ineficiencia de las normas que hasta la fecha regularon el proceso de Contratación Docente, siendo necesario legislar, elaborar normas directrices con criterios justos y coherentes que permitan una evaluación objetiva y permitir que se proponga y se formalice su contrato con criterios y procedimientos objetivos y medibles, además que los criterios tengan una validez mínima en un tiempo razonable y

no que en cada proceso de contratos se modifiquen los criterios de selección de personal y cada profesor postulante conozca el Reglamento con los criterios y mecanismos de evaluación a considerarse y pueda prepararse para ocupar una plaza vacante de contrato.

El Reglamento de Contratación de Personal Docente que se propone, contiene remedios adecuados que sirvan de protección al profesor en el proceso de contratación docente el mismo que permitirá establecer un equilibrio contractual con las debidas garantías que favorezcan a la armonía y paz social de los administrados.

#### **1.6. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

Logrado los objetivos de esta investigación, cobra importancia y relevancia jurídica por cuanto existe un aporte que incrementa el saber de la ciencia en materia jurídica con datos empíricos comprobados sobre la identificación de los principales problemas del Proceso de Contratación Docente.

Es posible dispensar una adecuada protección a los profesores que aspiran a un contrato mediante la legislación específica, con la intervención de entes administrativos autónomos, la actuación de los órganos jurisdiccionales. De esta manera estamos en condiciones de validar científicamente la alternativa de solución a las interrogantes planteadas.

## **1.7. PRESENTACION DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:**

### **1.7.1. OBJETIVO GENERAL:**

Describir y explicar las normas que regularon el proceso de contratación docente, estableciendo los vacíos y deficiencias del mismo, proponiendo para el efecto un Reglamento de Contratación Docente basados en los principios de igualdad, méritos, capacidad y publicidad como alternativa de solución.

### **1.7.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Analizar e identificar los principales problemas en el proceso de contratación docente.
- Proponer como Proyecto de Ley la aplicación de un Reglamento de Contratación Docente, con normas y procedimientos concursales observables y medibles basados en los principios de igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

## **1.8. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

1. Las normas emitidas por la Dirección Regional de Educación Puno, están en contradicción con las normas elementales del derecho laboral, administrativo y el derecho de trabajo los que generan problemas para otorgar la plaza al que tiene mejor derecho.

2. Los principales problemas que atraviesa el Proceso de Contratación del Personal Docente en el Sector Educación de la Región Puno, provienen de la ausencia de factores de carácter técnico jurídico, como la Reglamentación con normas y procedimiento de la contratación docente.
3. Las Contradicciones producto del vacío legal para el proceso de contratación docente serian superados por la emisión de un reglamento con normas y procedimientos para la contratación docente.

## **1.9. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.9.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

"Protección de Derechos por la existencia de un vacío legal".

### **1.9.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

"Cubrir el vacío legal para el proceso de contratación del Personal Docente".

VARIABLES	INDICADORES	MÉTODOS DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	FUENTES DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<b>Variable Independiente</b> : Protección de Derechos por la existencia de un vacío legal.	1. Directivas de acuerdo a intereses 2. El Comité de Evaluación desconocen el Derecho.	. Describir las características de las Directivas a partir de indicadores. . Describir el perjuicio que ocasionan las Directivas de Contratación.	. Resoluciones Directorales de Contratos. . Expedientes de Reclamos	. Revisión de Contratos. . Fichado . Toma de Datos . Ficha de Observación . Estadística.
<b>Variable Dependientes</b> Cubrir el vacío legal en la contratación del personal docente	3. Factores Técnico Jurídicos * 4. Factores Económicos ** 5. Factores Políticos ***	. Describir las consecuencias del proceso de contratación. . Elaborar propuesta legislativas a partir de las causas.	. Investigaciones . Revisión de Directivas. . Revisión del proceso de Contratos.	. Fichaje Bibliográfico . Matriz Tripartita de Datos. . Procesador sistematizado

\* **Factores Técnico Jurídicos.** El conflicto jurídico o de aplicación de la norma adecuada, es decir interpretación de una norma estatal de forma equívoca, produciéndose el conflicto jurídico pidiendo una solución en Derecho estricto o Positivo – regulado por el derecho debe ser solventado conforme al Derecho y hay que acudir para solventar a las consideraciones de la ética.

\*\* **Factores Económicos.** Se presenta el conflicto de intereses al emitir Directivas que varían los criterios de evaluación que causan un daño emergente y un lucro cesante.

\*\*\* **Factores Políticos.** En términos Kelsenianos, el “Valor de la Legalidad” preside el juicio del conflicto de intereses y el “Valor de la Justicia”, entonces lo político influye en la toma de decisiones lo que daña gravemente el valor de la legalidad y el valor de la justicia.

## **CAPÍTULO II**

### **DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA Y TIPO DE INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

De acuerdo con la temática a investigar se utilizó el Diseño Ex Post Facto, pues es una búsqueda sistemática empírica, donde no se tiene control directo sobre la Variable Independiente, porque los hechos del proceso de contratos ya acontecieron tanto la influencia como sus manifestaciones.

Tipo de investigación Aplicada.

#### **2.2. METODO:**

El presente trabajo de investigación se realizó mediante el Método Científico, en razón de que constituye un estudio práctico y retrospectivo, el mismo que está sujeto a reglas metodológicas. Además su objeto es la búsqueda y descubrimiento de fenómenos de la realidad, parte de la práctica y vuelve a la práctica para mejorarla.

#### **2.3. UNIVERSO**

a) **Universo Físico.** La investigación se ejecutó geográficamente en la jurisdicción del departamento de Puno, específicamente en la Unidad de Gestión Educativa de San Román Juliaca.

- b) **Universo Social.** La población materia de estudio se circunscribe en personas que tiene conocimiento sobre el tema de investigación y que reúne características comunes para ser considerados como elementos de estudio: Profesores de todos los niveles de Educación y Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa encargados de resolver los reclamos presentados de contrato.

## **2.4. DISEÑO DEL MARCO MUESTRAL**

### **2.4.1. DESCRIPCIÓN DEL MARCO TEORICO MUESTRAL**

#### **a. Definición de la Muestra**

La muestra es probabilística, porque las unidades de muestreo son seleccionadas mediante métodos aleatorios que permiten efectuar inferencia estadística a la población en base a la Teoría de las Probabilidades. Es autoponderado porque la probabilidad de selección es la misma para cada una de las unidades de análisis seleccionadas.

#### **b. Dominio de Estudio**

Como dominio de estudio nos referimos a los docentes que se presentaron a un proceso de contratos en los centros educativos de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa de San Román Juliaca.

#### **c. Unidades de Muestra**

Se clasifican en:

- Docentes en la Especialidad de Educación Inicial
- Docentes en la Especialidad de Educación Primaria
- Docentes en la Especialidad de Educación Secundaria
- Docentes de la Especialidad de Centros Educativos Ocupacionales.

## **2.4.2. DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA**

### **2.4.2.1. TAMAÑO DE LA MUESTRA:**

**Muestra (a).**- Esta conformado por:

Todos los profesores que aspiran al proceso de contratos (Quince mil profesores en el departamento de Puno), alcanza el número de 1 000 la porción de la población referencial, por tanto se encuestará a 100 profesores que representa el 10% de la muestra representativa.

**Muestra (b).** Está conformado por:

1. Directivas para el proceso de contratación docente.
2. Expedientes administrativos de reclamos
3. Encuestas



## **2.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.5.1. TÉCNICA DE RECOLECCION DE DATOS:**

Para la presente investigación se utilizó las técnicas más típicas aplicables a la ciencia del Derecho.

### **2.5.2. INSTRUMENTOS:**

Teniendo en consideración el muestreo se empleará la Encuesta, una Ficha de tipo Cuestionario, Ficha de Registro, Ficha de Análisis Documental, Análisis Micro Comparativo de Sistemas Jurídicos Extranjeros, Ficha de Información Jurídica, Observación y Estudio de Directivas.

### **2.5.3. ENCUESTA:**

Este instrumento se ha elaborado en función al problema planteado, a la hipótesis y las variables identificadas, para lo cual se han precisado las preguntas más adecuadas en el instrumento, teniendo en cuenta el tipo de población y siguiendo los criterios científicos a efectos de recoger concienzudamente esta información.

### **2.5.4. ANÁLISIS DOCUMENTAL**

Esta técnica estará en función del análisis doctrinario, teórico, procesal respectivo de las diversas obras, así como la jurisprudencia emitida por los tribunales de justicia.

### **2.5.5. ANÁLISIS MICRO COMPARATIVO DE SISTEMAS JURÍDICOS EXTRANJEROS**

Para mejor cumplimiento de esta técnica he visto por conveniente elegir adecuadamente cuales van a ser los sistemas jurídicos extranjeros que van a ser objeto de comparación y confrontación, a fin de determinar las semejanzas y diferencias que pudieran existir entre ellas, para lo cual hemos planteado un Diseño que ha permitido identificarlas.

### **2.5.6. FICHAS DE INFORMACIÓN JURÍDICA**

Considerando los criterios metodológicos al momento de recolectar la información hemos trabajado con fichas a fin de almacenar y procesarlas en la elaboración del Informe Final.

### **2.5.7. OBSERVACIÓN**

Acudimos a observar in situ cómo se viene ejecutado actualmente los procesos de contratación del personal docente, a fin de conocer objetivamente la realidad.

### **2.5.8. ESTUDIOS DE DIRECTIVAS**

En esta etapa se analizó las diversas Directivas que normaron el proceso de contratos, a fin de conocer las deficiencias, dificultades en

estas acciones, para proponer alternativas válidas y confiables de solución al problema.

## **2.6. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS RECOLECTADOS.**

### **2.6.1. SELECCIÓN Y REPRESENTACIÓN POR VARIABLES**

Luego de haber realizado el trabajo de campo y concluido con la toma de las encuestas, se han seleccionado las respuestas de acuerdo a las variables formuladas.

### **2.6.2. MATRIZ TRIPARTITA DE DATOS**

En este instrumento almacenamos provisionalmente la información obtenida y que previamente ha sido seleccionada o representada por el investigador.

### **2.6.3. UTILIZACIÓN DE PROCESADOR SISTEMATIZADO**

La información clasificada y almacenada en la Matriz de Datos, la hemos trasladado a un procesador de sistema computarizado que nos ha permitido realizar las técnicas estadísticas apropiadas, teniendo en cuenta el Diseño formulado para la Contrastación de Hipótesis; en este caso hemos trabajado con el Programa Microsoft Word y Excel de Office.

#### **2.6.4. PRUEBAS ESTADISTICA**

Se trabajo en función de las diversas técnicas estadísticas de acuerdo al seguimiento del Diseño respectivo: Distribución de Frecuencias, Tablas Cruzadas, Prueba del Chi Cuadrado, la Asociación y correlación de variables.

## CAPITULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. EL CONTRATO

El concepto de contrato es una cuestión que históricamente aparece más o menos clara en nuestro país, siempre que pensemos en contratos con dos partes más o menos enfrentadas y en los que dichas partes realizan una mínima colaboración para obtener el fin pretendido. Sin embargo, ¿sólo eso es contrato?

El objetivo de nuestro trabajo reside en incidir en una concreta cuestión, con el objeto de determinar los contornos del concepto: en los casos en los que existen más de dos partes, o en aquellos en los que las partes deben cumplir una finalidad común previa de modo inmediato para obtener su beneficio particular de modo mediato, ¿estamos ante contratos?. Para poder extraer conclusiones, realizaremos, de modo esquemático, un análisis conceptual del contrato, y valoraremos si es posible que dicho concepto abarque estas nuevas situaciones.<sup>1</sup>

La Enciclopedia Jurídica OMEBA señala que *“El contrato es un acto jurídico bilateral formado o construido por el acuerdo de voluntades entre dos o más personas sobre un objeto jurídico de interés común, con el fin de crear, modificar o extinguir derechos”*.

En términos generales, el contrato es el acuerdo entre dos o más partes, relacionadas con el objeto de interés jurídico patrimonial. Su finalidad

---

<sup>1</sup> |Aviso Legal| <http://noticias.juridicas.com>. Leggio, Contenidos y aplicaciones informaticas, S.L. Universidad de Malaga.

consiste en crear, modificar, reglar o extinguir obligaciones. Es un negocio jurídico patrimonial de carácter bilateral cuyo efecto consiste en constituir relaciones jurídicas patrimoniales. *“El contrato es el acuerdo de dos o mas partes para crear, modificar, regular o extinguir una relación jurídica patrimonial”.*<sup>2</sup>

### **3.2. CONTRATO Y CONVENIO**

Son instituciones que se asemejan porque existe un acuerdo de dos o más partes, para ello algunos autores los consideran sinónimos. La diferencia se encuentra en que el contrato sólo tiene por objeto relaciones jurídicas patrimoniales, en cambio, el convenio comprende tanto relaciones jurídica patrimoniales como extrapatrimoniales.

### **3.3. CONTRATO Y PACTO.**

El pacto es un acuerdo más pequeño que el contrato y esta incluido dentro del contrato. El contrato es un acto jurídico principal y el pacto es accesorio. Sirve para efectuar algunas modificaciones dentro del contrato sin alterar su naturaleza. El pacto es exclusividad en el contrato de suministro.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Código Civil Peruano. Art. Nro. 1351.

<sup>3</sup> EGEAL. Escuela de Graduandos Aguilar&Calderon. ABC del Derecho Civil. Pág. 525. Lima.

### **3.4. CONTRATO COMO ACTO Y COMO DOCUMENTO**

Previamente debemos manifestar que no debe confundirse el contrato como acto jurídico del instrumento que lo contiene. Esta distinción esta claramente recogida por el Artículo 225° del Código Civil Peruano, cuando dispone que no debe confundirse el acto con el documento que sirva para probarlo. "Puede subsistir el acto aunque el documento se declare nulo". De este precepto sacamos una primera conclusión: el abogado debe poner sus mejores esfuerzos para tratar que el contrato refleje con toda exactitud lo que ha sido la común voluntad e intención de las partes, de modo que reafirmamos lo expresado anteriormente sobre la claridad del documento, la necesidad de evitar contradicciones que son semillas de largos y penosos litigios y desde luego actuar en todo momento de buena fe.<sup>4</sup>

### **3.5. EL CONTRATO DE TRABAJO**

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo a los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa. Una idea

---

<sup>4</sup> ARIAS SHCHREIBER PESTE, Max y GUTIERREZ CAMACHO, Walter. La Técnica Contractual. Gaceta Jurídica. Tomo I. 1999.

fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

*"De acuerdo con Proudhon la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón."* Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa, motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. *"El trabajo, es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación"*<sup>5</sup>

El contrato de trabajo tiene su directo antecedente en la *locatio conductio operarum* del Derecho Romano, figura que fue retomada por los juristas franceses en el Código Civil de 1804, con la denominación de Locación o Arrendamiento de Servicios y cuyo régimen jurídico ha sido objeto

---

<sup>5</sup> [gvillalobos-labtech infoscl. Nex mx.](http://gvillalobos-labtech.infoscl.Nex.mx)



posteriormente de una sustancial transformación, que no solo ha separado del arrendamiento sino que ha dado origen a una rama autónoma del derecho con fines, caracteres, instituciones y principios propios como es el Derecho de Trabajo.

El Contrato de Trabajo, sea la denominación que se la confieran a las partes, es el convenio mediante el cual una persona física (trabajador) se obliga a poner a disposición y consecuentemente sub donar su propia persona y energía de trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración.

La individualidad del contrato de trabajo está conformada de acuerdo con la precitada definición, en primer lugar por dos personas las partes: el Trabajador y el Empleador y el segundo lugar, por tres elementos esenciales, atinentes a los derechos y obligaciones de aquellas que deben necesariamente concurrir para entender que se trata de este contrato y no de otro, como son: la prestación personal de los servicios, el pago de una remuneración como contraprestación por la energía del trabajo recibido y por último el vínculo de subordinación jurídica que liga la prestación del trabajador, la voluntad y fines del empleador.

**El Contrato de Trabajo,** puede definirse como aquel donde el trabajador acuerda prestar servicios de forma voluntaria, a cambio de una retribución, dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empresario. Son dos por tanto, las partes de todo contrato de trabajo: trabajador y empresario (Estado). A efectos de la contratación laboral, TRABAJADOR es, por tanto, quien voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de

organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador (Estado). Mientras tanto que EMPRESARIO (Estado) es aquel que recibe la prestación de servicios de los trabajadores, es el acreedor del trabajo del trabajador (el concepto laboral de empresario solo es posible en tanto que empleador de uno o varios trabajadores, en cambio, el concepto económico de empresario no va necesariamente unido a la condición de empleador).

### **3.6. CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO:**

#### **3.7.1. Desde el punto de vista de la Jurisprudencia.**

“El contrato individual de trabajo, como lo establece y desarrolla la legislación nacional, es un acto jurídico celebrado entre una persona natural, el trabajador y una persona natural o jurídica, el patrono, para que el primero preste determinados servicios personales bajo la continuada subordinación del segundo, y reciba de él, a cambio de una remuneración que genéricamente se llama salario. La puesta en práctica de este convenio se conoce con el nombre de relación de trabajo. Se trata de una relación sui generis claramente intervenida por el Estado a través de la legislación para proteger, tanto en su celebración como en su ejecución y determinación de los intereses del trabajador, como medio de mantener un equilibrio necesario entre las fuerzas del capital y del trabajo e impedir este medio de explotación del asalariado. Es también, como es obvio, un contrato o relación que supone obligaciones mutuas que se encuentran casi en su totalidad señaladas en la ley, y cuyo cumplimiento recíproco es elemento fundamental para su

mantenimiento”(Corte Suprema de Justicia. Cas. Laboral, Sentencia ene. 24/77).<sup>6</sup>

### 3.7.2. Desde el Punto de vista de la Doctrina.

El contrato de trabajo envuelve la noción de consentimiento y de acuerdo de voluntades. La relación de trabajo, en cambio, surge de la prestación efectiva y real del servicio, es un fenómeno jurídico que sustituye la noción subjetiva y civilista del contrato de trabajo y que lo excluye complementando como acuerdo de voluntades sin principios de ejecución real. La relación de trabajo, dice De la Cueva, *“Es el conjunto de derechos y obligaciones que deriva, para trabajadores y patronos, de simple hecho de la prestación del servicio”*.

Muchos autores modernos se orientan a dar completa autonomía al derecho laboral, partiendo en su institución básica que en su sentir debe ser la relación laboral y no el contrato de trabajo. Es importante anotar, que en la vida de las relaciones de trabajador empleador aún subsiste el acuerdo de voluntades como típico acto de consentimiento, aunque cada vez ocupa un lugar menos importante. *“Contrato y relación de trabajo no son términos antitéticos, sino complementarios: tiene un contenido más amplio que aquel”*, dice Perez Botija.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> [viejacata.latinmail.com](http://viejacata.latinmail.com). Facultad de Ciencias Administrativas, Economicas y Financieras. Historia del Desarrollo Empresarial Colombiano.

<sup>7</sup> [esfinfenegra.hotmil.com](http://esfinfenegra.hotmil.com). Escuela de Administración de Negocios. Historia del Derecho Colombiano.

### **3.7. OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El objeto del contrato es la prestación de servicios retribuidos, expresión que en sus elementos nos dice:

**A. Respecto de los Servicios.** Que la deuda contractual del trabajador es una deuda de actividad y no resultado, por mucho que aquella luzca en este; dicho de otra forma: a lo que el trabajador se obliga es a trabajar que a esto equivale en nuestra terminología jurídica, prestar servicios, los servicios deben entenderse de cualquier tipo de trabajo, indistintamente manual o intelectual.

**B. Respecto de la Retribución.** Los servicios los presta el trabajador a cambio de una remuneración o salario que constituye el objeto de la obligación del empresario *“Nos hallamos ante Actividades Laborales Retribuidas”*.

### **3.8. FUENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Las fuentes del Contrato de Trabajo son los siguientes:

**3.8.1. La Constitución.** Constituye parte sustancial de los órganos con potestad normativa y de las fuentes en sentido traslativo; esto es, las formas de exteriorización y los procesos de formación de voluntad normativa de quienes posean la facultad de normar. En este sentido, la

Constitución es la *“fuente de las fuentes”* para el contrato como cualquier otro sector del ordenamiento jurídico.

3.8.2. **La Ley.** Las especies que comprende el genero Ley Material, varían de un ordenamiento positivo a otro y por ello su estudio, salvo que sea el derecho comparado, ha de ser referido a un sistema concreto nacional de producción de normas. Esto es lo que se hace respecto del nuestro, insistiendo sobre la materia laboral como objeto de normación.

3.8.3. **El reglamento.** Es la norma jurídica o disposición de carácter general emanados del gobierno se distingue el **Código de Trabajo**. Está orientado a “recoger en un texto único ...las distintas leyes que ... regulan las materias laborales”, ordenándola según una sistemática jurídica razonable (Alonso García).

Entre las conformaciones normativas atípicas, encontramos la **Deslegalización**, Que, es anómalo constitucionalmente que el tipo de norma regular de las relaciones especiales, mediante, según las cuales el gobierno regularía, en un plazo determinado, el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial, es una especie de legislación delegada próxima pero distinta del “Decreto Legislativo” y distinto de la resultante del ejercicio del poder reglamentario que el gobierno confiere la Constitución Española. Los Decretos reguladores de las relaciones laborales de carácter especial no son “normas con rango de ley” con la que quiere al conformar la “plena deslegalización” a saber: si pueden ser modificadas durante su vigencia por normas de

rango igual, esto es por Decreto. La vigencia de estas normas anómalas son por tiempo limitado por que se fija un plazo cierto y preclusivo de apoderamiento al Gobierno.

#### **3.8.4. NORMAS DE REGLAMENTACIÓN SECTORIALES.**

En el sentido literal de la expresión, esto es, estrictamente necesaria, sin normación sectorial del Derecho de Trabajo apenas es concebible, por la gran diversidad de relaciones de trabajo, por *“las características especiales de cada tipo de trabajo”* y *“las peculiaridades de cada sector de actividad”*. Como consecuencia del reconocimiento constitucional del principio de autonomía colectiva, es de normación sectorial que contiene prioritaria y ordinariamente en prescripciones autónomas, señaladas en los convenios colectivos, que ocupan un lugar preferente desde la Constitución. No obstante, los gobiernos están facultados para aprobar normas, reglamentos de regulación de condiciones de trabajo por sectores o ramas de actividad.

#### **3.8.5. SOBRE LA POTESTAD NORMATIVA DE LAS COMUNIDADES AUTONOMAS**

En España, la Constitución concede potestad legislativa a las comunidades autónomas, es una potestad normativa para las materias sobre las que hayan asumido tal competencia funcional de acuerdo con sus estatutos, que son *“normas institucionales Básicas de cada*

*Comunidad Autónoma*” y comprende evidentemente la potestad reglamentaria. También en materia de competencia estatal una Ley “marco” puede atribuir a las comunidades autónomas “La facultad de dictar para si normas legislativas” ajustadas en su desarrollo a los “principios, bases y directrices” fijadas por la ley “marco” Constitución así tenemos en Leyes Orgánicas de las Comunidades Autónomas de Cominias, Valencia, Cataluña, País Vasco, Galicia y Andalucía, las ciudades son reconocidas como comunidades autónomas para ello deben constituirse como tal.

#### 3.8.6. **NORMAS ESPECIALES**

Llamamos normas especiales de Derecho de Trabajo a las singulares de éste, no presentes en otros sectores del ordenamiento jurídico. La norma especial típica del Derecho de Trabajo, en el español y por lo general en el comparado de nuestra cultura jurídica, es el convenio colectivo, que emerge del poder normativo ejercido por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, reconocido encomendado por la ley que garantice como *“El derecho a la negociación colectiva laboral”*, que tiene el convenio con fuerza vinculante como objeto y finalidad.

### 3.8.7. EL CONVENIO COLECTIVO

La esencia del Convenio Colectivo se halla en su peculiar forma de refundir en un todo unitario las normas y el contrato, la fuente del Derecho y la fuente de la Obligación. El convenio colectivo es un contrato normativo o una norma de origen contractual *“es un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato”* (Carnelutti) *“un negocio jurídico del que emanan no solo Derechos Subjetivos, sino también Derechos Objetivos”* (Mitteis). El convenio colectivo es definido como el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.

**EL CONTRATO...** el Convenio Colectivo surge del acuerdo contractual, de las concordancias de voluntades, sobre ofertas y aceptaciones recíprocas de las partes se trata de un contrato atípico por la variedad de las obligaciones que pueden asumir los contratantes y la singularidad del “Deber de Paz” y su contenido regulados de condiciones de trabajo.

**NEGOCIADO Y CELEBRADO ...** El proceso negociador es importante para el Derecho que, como se vera, no contempla el convenio concluso y celebrado, sino también la actividad negocial que en el desemboca. El convenio colectivo es, así, consecuencia de la negociación y acuerdo de voluntades de las partes sociales.

**POR REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS ...**  
El carácter de quienes contratan es esencial al convenio colectivo, una



de las partes deben ser o representar al empresario y la otra debe representar al trabajador.

PARA LA REGULACIÓN ... El Convenio Colectivo tiene en su contenido obligaciones para las partes que convienen, tiene la finalidad de garantizar el cumplimiento del contenido sustancial y típico, constituido por disposiciones jurídicas para regular las relaciones de trabajo.

### **3.10. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Son sujetos del contrato de trabajo, las personas que por su intermedio se vinculan, contrayendo los respectivos derechos y obligaciones de él se derivan: el trabajador y el empleador.

**3.10.1. El trabajador.** Denominado también servidor, dependiente, asalariado, empleado, es la persona física que se obliga frente al empleador poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo a cambio de una remuneración. *Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.*

Solo puede ser trabajador las personas físicas. Como expresa Barassi "*Una persona jurídica no puede dar energía de trabajo (...)*". Además debe remarcarse que la condición del trabajador, desde el punto de vista jurídico, no es una realidad antecedente a la celebración del contrato ni deriva de un status permanente, sino que se le adquiere al convertirse en sujeto de trabajo, en tanto se celebra un convenio que

reúna los elementos constitutivos de este (Alonso Garcia 1975:P. 289). Así son trabajadores quienes se obligan frente a otro a prestarle sus servicios en condiciones de subordinación sin importar para tal situación social y económica modesta o encubrada, que se dediquen a ello de manera habitual.

En ese sentido, las notas de *“pertenencia a la clase trabajadora”* *“profesionalidad o habitualidad”* y *“dependencia económica”* no son necesariamente, integrantes de la condición jurídica del trabajador, ni requisitos esenciales para que se configure el contrato de trabajo. Empero la gran mayoría de trabajadores son, palabras del Maestro De la Cueva *“Hombres sin tierras y sin riquezas”*, que se dedican habitualmente a la prestación de servicios en beneficio de otro, obteniendo de ello su única fuente de ingreso.

Además la condición de trabajador es personal, dado que la obligación asumida es poner a disposición del empleador la propia y personal actividad. Ello impide toda posibilidad de situación o cesión de la misma y la hace incompatible con la simultánea de empleador para el desarrollo de la labor objeto de contrato.

**3.10.2. El Empleador.** Conocido como patrono, principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de los servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

El empleador puede ser tanto una persona física o jurídica. Si bien solo las personas físicas pueden ejecutar por si una prestación de servicios, tanto estas como las jurídicas pueden perfectamente ser beneficiarios de dicha prestación y dirigirla, por si a través de sus representantes, pagando de su patrimonio la correspondiente remuneración.

Al igual que en el caso del trabajador, la condición del empleador se deriva del sujeto de contrato y no de un status anterior o de función social o económica específica de quien requiere los servicios. Por ello, no inciden sobre la condición del empleador puede no depender del ejercicio de una actividad empresarial sino de necesidades directas del dador de trabajo (Messineo 1954:T V,p. 263).

Empero siendo el contrato de trabajo un negocio cuya función es la organización y el aprovechamiento de la energía de trabajo ajeno, su campo principal de aplicación en la empresa. Por ello la condición de empleador generalmente coincide con la de empresario y en general las normas laborales presuponen la empresa como centro de la relación jurídica de trabajo (Krotoshin 1981: Vo. I., p.146).

### **3.11. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Los elementos del contrato de trabajo son los siguientes:

### 3.11.1. La Prestación Personal de los Servicios.

En esta relación laboral la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo es la actividad específica de un trabajador determinado. De aquí se deriva en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador que puede ser una persona natural o jurídica y adoptar cualquier forma asociativa, lucrativa o no. Este criterio de actividad así entendido también distingue al trabajador de los deudores de trabajo en los Contratos de Locación de Servicios y de Obra, llamados locador y contratistas respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas, por ejemplo, un bufete profesional o una empresa constructora.<sup>8</sup>

*El contrato, es por el cual una de las partes se obliga a prestar a la otra un servicio mediante un precio cierto, de esta última se compromete a pagar a la primera. Pueden celebrarse todos los que con arreglo a su ley nacional tiene capacidad para obligar y obligarse. Se perfecciona con el mero consentimiento y puede celebrarse de palabra o por escrito.*<sup>9</sup>

Por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente sus servicios al empleador, es decir a poner a disposición de este último su fuerza o energía de trabajo. De esta forma el empleador adquiere el derecho de disponer de la actividad laborativa del trabajador.

---

<sup>8</sup> NEVES, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Colección de Textos Universitarios. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editoriales 2000. Pág. 29

<sup>9</sup> CABANELLA, Guillermo y ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Diccionario de Derecho Usual. Pág. 384 15va. Edición. Buenos Aires. Argentina.

### 3.11.2. Pago de una Remuneración

Si el trabajo es productivo, surgen de él los frutos precisos para la subsistencia de quien trabajaba; si son cedidos originariamente a otro porque el trabajo sea por cuenta ajena, el otro ha de compensar la cesión de bienes valiosos que permitan que siga siendo productivo el trabajo dentro de la relación de ajenidad. Un trabajo a la vez productivo y por cuenta ajena, es por tanto necesariamente remunerado, siendo la remuneración la compensación de que necesariamente ha de dar el cesionario por los frutos que se le ceden.<sup>10</sup>

El objeto de la obligación del empleador, la prestación que debe ejecutar, consiste en pagar una remuneración al trabajador, como contraprestación por la fuerza de trabajo que este pone a su disposición. En un sentido amplio, remuneración es toda retribución o pago hecho por el empleador al trabajador en razón de la prestación de servicio. Dado que el trabajo humano no es una mercancía más, sino un valor superior atinente a la persona humana y la sociedad toda, es un principio del Derecho del Trabajo que la remuneración debe ser justa. Su monto no solo debe regularse de acuerdo a la oferta y la demanda, sino que debe ser tal como permita la trabajador y su familia una existencia decorosa.

---

<sup>10</sup> ALFONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. Derecho de Trabajo. Decinovena Edición Revisada. Pág. 46.

### **3.11.3. El vínculo de la Subordinación**

Etimológicamente la palabra subordinación proviene del *latin Sub ordine*; es decir estar *bajo las órdenes, mando o dominio de otro*. Así entendida la subordinación ha sido una característica que ha acompañado a la prestación voluntaria de servicios por cuenta ajena a lo largo de la historia, como hemos tenido la oportunidad de comprobar. Cuando esta forma de trabajo ha adquirido una relevancia excepcional con el desarrollo del capitalismo, surge el Derecho de Trabajo como disciplina jurídica destinada a su regulación específica. Desde entonces la prestación de servicios el trabajo "bajo órdenes" es objeto de especial protección y la determinación de cuando existe dicha condición adquiere particular interés ya que de no verificarse la misma, el prestador de trabajo carece de tutela.

Actualmente la legislación y doctrina comparada, unánimemente estiman que la subordinación constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, al que consideran además como distintivo y característica del mismo. Además, se conviene que la función y causa del contrato de trabajo son para el cesionario los frutos que se les ceden, bienes o servicios, y no el trabajo del cedente, medio para la obtención de aquellos, si se quiere, objeto y no causa del contrato. Siendo esto así, el ajeno que recibe y remunera los frutos que tiene un derecho, derivado de la causa del pacto de cesión y enmarcado por ella, a impartir órdenes sobre el lugar, el tiempo y el modo de producción y sobre la clase y cantidad de los frutos cuya titularidad le

corresponde. Tiene en suma un poder de dirección, que se plasma en órdenes sobre el objeto de contrato, si es, sobre el trabajo del que es correlato la dependencia o subordinación del trabajador a la misma.<sup>11</sup>

### **3.12. LOCACION DE SERVICIOS Y CONTRATOS DE TRABAJO**

Habiéndose admitido que el Derecho del Trabajo constituye el régimen general de regulación del trabajo subordinado, cuya prestación se concreta mediante la celebración del contrato de trabajo, surge inmediatamente dos interrogantes respecto del contrato de locación de servicios. Pues este último tipificó la prestación subordinada de servicios mientras esta estuvo regido por el Derecho Civil (tanto en Roma como en el Derecho liberal francés e inclusive del Derecho Civil Peruano del siglo XIX y principios del XX) pero ahora que existe el contrato de trabajo: ¿Cuál es la relación entre la locación de servicios y el contrato de trabajo?, ¿Cuál es la suerte que corrió legislativamente la locación de servicios luego de la consolidación del Derecho del Trabajo y el Contrato de Trabajo que lo caracteriza?

### **3.13. ANÁLISIS DE LA RELACION ENTRE AMBOS CONTRATOS**

Para responder a la primera interrogante es necesario recordar algunas consideraciones.

---

<sup>11</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE. Maria Emilia. Derecho de Trabajo. Edición CIVITAS. Pág. 47.

Se sabe que la explotación de la prestación voluntaria de trabajo por cuenta ajena puede verificarse en dos formas distintas: mediante la apropiación de un producto de ese trabajo o bien mediante la apropiación de la fuerza misma de trabajo, para organizándola y dirigiéndola alcanzar el resultado esperado. En la primera forma el prestador del trabajo conserva su autonomía, en la segunda subordina su actividad. Ambas modalidades han coexistido a lo largo de la historia, constituyendo como vimos, el gran aporte del Derecho Romano haberlas distinguido y creado figuras jurídicas específicas para cada una de ellas (*locatio conductio per aris y locato conductio operarum*), aunque mezclándolas innecesariamente con el arrendamiento y sin proveer normas adecuadas para su regularización, sobre todo en el caso de la *loquito conductio operarum*. Al tomar la sociedad capitalista, la segunda forma de aprovechamiento, aquella en que el servidor subordina, adquiere gran importancia, al basarse el sistema económico en la explotación del trabajo asalariado en grandes unidades de producción, financiadas, organizadas y dirigidas por los dueños del capital. Para regular estas relaciones, los teóricos civilistas del siglo XIX regularon la *locatio conductio operarum*, tanto porque tipificaba la prestación subordinada de trabajo como porque, al estar adscrita al régimen del arrendamiento, resultaba funcional a los intereses económicos de los burgueses en expansión.

Cuando surge el Derecho del Trabajo, su preocupación central no es alterar la esencia de las relaciones que sustentan el régimen de la producción capitalista (es decir, terminar con la explotación económica



del hombre por el hombre, que se verifica mediante la contratación del trabajo subordinado) sino humanizar dicha explotación compatibilizando con la exigencia de un mínimo de bienestar a favor del que subordina su actividad. El objetivo del Derecho del Trabajo pues no es otro que separar la prestación subordinada de servicios del régimen del arrendamiento y dotarla de otro más acorde con las exigencias de la justicia. Es así como la figura romana que tipifica la prestación subordinada de trabajo, se separa del régimen de la locatio (el cual no le es inminente, sino que le fue incorporado por razones históricas) y a fin de resaltar esta sustancial transformación, adquiere la denominación de contrato de trabajo. Por ello el contrato de trabajo pasa a regular exactamente las mismas relaciones que antes eran objeto de la locación de servicios y a cumplir dentro del régimen económico el mismo rol que esta.<sup>12</sup>

Se concluye que los contratos, bajo la modalidad de Locación de Servicios, son actos aparentemente distintos de su naturaleza y esencia misma, por lo que subyace uno verdadero real. El contrato de Trabajo, en sus elementos típicos: Presentación personal (por ser personalísimo, es decir sin ayuda ni sustitución de terceros); Subordinación, (es evidente y no cabe duda que el trabajo es de manera subordinada y dependiente, en obediencia a instrucciones de sus jefes inmediatos); Remuneración (pues el pago de la retribución se pacto en pagos mensuales, que si bien ha sido pagados previa presentación de los recibos por honorarios, ellos no resta la naturaleza y remunerativa de la contraprestación pagada por la entidad), por los mismo que se revela la inexistencia de una relación

---

<sup>12</sup> SANGUINETI RAMOND, Wilfredo. El Contrato de Locación de Servicios. Gaceta Jurídica. Diciembre 2000. Pág. 71.

laboral entre el empleador y el trabajador, regido por el Derecho Laboral, y este es un contrato de trabajo por el Principio de la Primacía de la Realidad, prevalece lo que ocurren en la práctica y esta por encima de los acuerdos formales o la apariencia contractual.<sup>14</sup>

### **3.14. LIBERTAD DE CONTRATAR:**

Es la facultad que tienen todos los ciudadanos para celebrar un contrato con los sujetos que deseen, sean estos personas naturales o jurídicas, basados en la autonomía privada y sin más limitación que el que impone el ordenamiento jurídico.

Con independencia de las controversias que pueda suscitar el fenómeno que los ideólogos liberales denominan “fin de la historia”, es indudable que actualmente vivimos un marcado predominio de liberalismo económico y político. Se afirma así que nuestra Constitución Política de 1993 recoge los aires liberales tan en boga en estos días y que muestra de ellos en su artículo 62°, que diviniza los contratos – en tanto acuerdo de voluntades libres e iguales - al no permitir que sean modificados por normas legales posteriores. En este contexto, el reconocido jurista Manuel de la Puente y Lavallo analizan la libertad de contratar, publicado en la Revista Themis – o Libertad de Configuración – dentro de la legislación peruana, e incide en los cambios introducidos por el polémico artículo 62° de la Constitución Política del Estado. Las conclusiones del autor son claras: Las normas constitucionales establece una excepción al

---

<sup>14</sup> VOX JURIS. Revista de Derecho Colegio de Abogados Puno. YANAPA CORNEJO, Willy Hernan. El Contrato de Trabajo en la Administración Pública. Pág. 100 al 109. 2004.

principio de aplicación inmediata de la ley en el caso de los contratos, por lo que deviene en inaplicable el Artículo 1355 del Código Civil.

En el campo de los contratos este retorno al liberalismo estaría plasmado en su artículo 62°, según el cual la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar válidamente según las normas vigentes a tiempo de contrato.

### **3.15. SUJETOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Los sujetos que participan en la administración pública son los siguientes:

#### **3.15.1. FUNCIONARIO PUBLICO:**

*Santamaría de Paredes, considera como funcionarios los órganos encargados de actuar los Poderes Públicos. Órgano o persona que pone en ejercicio el poder público. Además que el funcionario hace del servicio que presta una profesión, y que dedica a ella, de modo permanente, su actividad física e intelectual como medio de obtener la subsistencia.*

Funcionario Publico, es aquel que desarrolla funciones de preeminencia política reconocidas por norma expresa, que representan al Estado o un sector de la población, desarrollan políticas de Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas de Estado y/o organismos o entidades públicas.

### **3.15.2. EMPLEADO DE CONFIANZA.**

Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores, como su nombre lo indica, para ellos hasta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen. Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esta peculiaridad en cuanto a su término, sin la fe en ellos puesta, el nexo contractual no puede subsistir.

El que desempeña cargo de confianza técnico o política distinta a la del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en la entidad.

### **3.15.3. SERVIDOR PÚBLICO.**

*“Todos los servidores públicos están al servicio de la Nación. El Presidente de la República tiene la más alta jerarquía en el servicio a la Nación y en ese orden, los representantes al Congreso, Ministros de Estado, los Miembros del Tribunal Constitucional y el Consejo de la Magistratura, los Magistrados Supremos, el Fiscal de la Nación, el Defensor del Pueblo, en igual categoría y los representantes de*

*organismos descentralizados y Alcalde de acuerdo a ley*.<sup>13</sup> Con fines didácticos los clasificaremos de la siguiente manera:

A. **DIRECTIVO SUPERIOR:** El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos y elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% de todos los empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da, lugar al regreso a su grupo ocupacional.

Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas por la ley.

B. **EJECUTIVO:** Es el que desarrolla funciones administrativas con atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría en general aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas, conforman un grupo ocupacional.

---

<sup>13</sup> PATRON FAURA, Pedro y PATRON BEDOYA, Pedro. Derecho Administrativo y Administración Pública en el Perú. Lima. Pág. 176.

- C. **ESPECIALISTA:** El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejercer función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.
- D. **DE APOYO:** El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento conforme a un grupo ocupacional.

**En consecuencia,** la diferencia fundamental que se establece entre los *funcionarios y servidores públicos, es que los primeros son aquellos con poder y decisión o que desempeñan cargos de confianza y los últimos son los que están sujetos al régimen de la carrera administrativa o tienen la condiciones de eventuales.*

### **3.16. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA**

Hay que todavía enfatizar que el acto jurídico contractual se manifiesta más necesario cuanto más se declara y define la inviolabilidad de los derechos adquiridos de las personas, ya que careciendo lógicamente el Estado de la potestad de apropiarse de los bienes de ellas y tampoco siendo lícito imponerlas carga pública permanente, dedúcese que el cambio de los bienes entre ellas y el propio Estado solamente puede resolverse por el acto jurídico contractual. *“El estado no solo necesita de las figuras contractuales para poder adquirir bienes y servicios sino que es la más importante técnica jurídica con que puede realizarla”*

La aceptación de esta realidad promovió la sistematización de la especialidad que presentaban los contratos administrativos; en Francia esta labor fue coronada con el libro de Geoge Pequignot. Además en el tratadista Argentino Fiorini, dice *“El contrato administrativo de la doctrina francesa se ha impuesto en forma evidente y la misma doctrina alemana ha tenido que reconocer a favor de aquella. La administración pública en cuanto voluntad del poder administrador, realiza contratos que se presupuestan en los principios generales del derecho contractual, presentando la singularidad que los distingue de los contratos privados”*.

### **3.17. LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR EDUCACIÓN**

La Contratación Administrativa, es un *proceso mediante el cual el Estado en usos de sus funciones y atribuciones, capta mediante un proceso en forma de contrato un profesional en Educación para la enseñanza aprendizaje de los alumnos en los diferentes niveles y modalidades de los centros y programas educativos del país*. En el sector Educación, las plazas de contratos existentes son de dos tipos:

- 3.17.1. **Plazas Orgánicas.** Son aquellas plazas presupuestadas debidamente aprobadas por el titular del pliego y la Oficina de Planificación y Presupuesto, además se encuentran dentro del Cuadro de Asignación de Personal de un Centro Educativo.

3.17.2. **Plazas de Crecimiento Vegetativo.** Son aquellas plazas que no están presupuestadas y su aprobación obedece al crecimiento poblacional de alumnos en un plantel, estos exigen el presupuesto de la previa verificación de la necesidad y la aprobación presupuestal del Gobierno Regional, no se encuentran en el Cuadro de Asignación de Personal.

3.17.3. **Resoluciones Directorales de Contrato.** Acto Jurídico solemne, mediante el cual el Titular de la Dirección Regional de Educación Puno y/o Director de la Unidad de Gestión Educativa Local, previa verificación de la conformidad legal y presupuestaria aprueba la validez y vigencia de la Resolución Directoral de Contrato del Docente.<sup>15</sup>

3.17.4. **Revisión de Contrato.** Acto jurídico mediante el cual el Comité Especial de Evaluación del Plantel, verifica la conformidad legal y los presupuestos de procedencia de contrato de los profesores postulantes.

---

<sup>15</sup> La noción de Plazas Orgánicas, Plazas de Crecimiento Vegetativo, Resoluciones Directorales de Contrato y Revisión de Contratos, son definidos por el autor de la investigación, por cuanto son términos muy usados en el proceso de contratos del personal docente y en la actualidad no existe bibliografía alguna respecto del mismo. "Derecho de autor" Decreto Legislativo Nro. 822 Ley sobre el Derecho de Autor Art. 2°. "La protección del derecho de autor recae sobre todas las obras del ingenio, en el ámbito literario o artístico, cualquiera que sea su género, forma de expresión, mérito o finalidad", Art. 18° del Código Civil Peruano.



### 3.18. COMITÉ ESPECIAL DE EVALUACIÓN.

El Comité Especial de Evaluación del Centro Educativo se encuentra regulado por el D.S. Nro. 007-2001-ED, **“NORMAS PARA LA GESTION Y DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES EN LOS CENTROS Y PROGRAMAS EDUCATIVOS”**. En el Capítulo IV. Sobre las Normas Generales para el Centro Educativo, respecto a las funciones del Director en el punto quinto, se encuentra la Evaluación del Personal Docente y Administrativo del Centro Educativo el mismo que taxativamente indica ***“A efectos de evaluar el desempeño de los docentes así como de proponer contrataciones y nombramientos del personal docente y administrativo, el Director del Centro Educativo Público constituirá oportunamente un COMITÉ ESPECIAL DE EVALUACIÓN, por cada nivel educativo existente en su centro educativo. Este Comité estará presidido por el Director, quien sólo tendrá voto dirimente e integrado por el Sub Director del nivel, un docente, elegido por la mitad más uno de los docentes del nivel, en asamblea convocada por el Director y un padre de familia con voz pero sin voto, elegido por mayoría entre los Presidentes de Comité de Aula del nivel respectivo del centro educativo. En la modalidad de primaria y/o secundaria de adultos el padre de familia será reemplazado por un representante elegido por la mayoría de participantes (educandos) de ellos mismos en su respectivo nivel. El Director propondrá a los profesores para su nombramiento o contrato al órgano intermedio pertinente***

***elevando los expedientes respectivos, así como un informe del proceso de selección”.***

Conceptúa el término Profesor, el Diccionario enciclopédico de Derecho Usual G. Cabanellas al profesor como: *“Quien ejerce una ciencia o arte”*. El que enseña a unos u otros. *“El profesor es el agente fundamental de la Educación y contribuye conjuntamente con la familia, la comunidad y el Estado al desarrollo integral del educando, inspirado en los principios de la democracia social”*<sup>16</sup>

La formación profesional del profesor corresponde al nivel de Educación Superior y se realiza en las Universidades e Institutos Superiores Pedagógicos en no menos de diez semestres académicos, optando el título de Licenciado en Educación y/o profesor respectivamente. **Están comprendidos en la carrera pública del profesorado** los siguientes:

- a. Los profesores que prestan servicios en Centros y Programas Educativos en sus diferentes niveles y modalidades del Sector Educación y demás sectores de la Administración Pública, empresas públicas, gobiernos locales y otras entidades del Estado. Están comprendidas igualmente, los profesores de carrera que desempeñan cargos de confianza en cuanto les corresponda.
- b. Los profesionales de Educación que laboran en la Administración de la Educación.
- c. Los profesores de los Centros y Programas Educativos Fiscalizados.

---

<sup>16</sup> Ley del Profesorado Nro. 24029 y su Modificatoria Nro. 25212. Art. 1º.

- d. Los profesores que prestan servicios en los Centros y Programas Educativos No Estatales, en cuanto le corresponda.
- e. Los profesores en condición de cesantes y jubilados
- f. Los profesionales con título no pedagógico que realizan funciones docentes y técnico pedagógicas
- g. El personal docente en servicio sin título profesional y los Auxiliares de Educación.

### **3.19. SOBRE LA ESTRUCTURA GENERAL DE LA EDUCACION**

#### **3.19.1. Rol del Estado:**

- a. Ejercer un rol normativo, promotor, compensador, concertador, articulador, garante, planificador, regulador y financiador de la Educación Nacional.
- b. Garantizar iguales oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo que favorezcan el aprendizaje oportuno, efectivo y pertinente.<sup>17</sup>

#### **3.19.2. De la Estructura del Sistema Educativo.**

El Sistema Educativo se organiza en la siguiente estructura:

---

<sup>17</sup> Ley General de Educación Nro. 28044. Sobre la Estructura General de la Educación. Art. 27° y 28°.

- a. **Etapas:** Son periodos progresivos en que se divide el Sistema Educativo, se estructuran y desarrollan en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- b. **Niveles:** Son periodos graduales del proceso educativo articulados dentro de la etapas educativas.
- c. **Modalidad:** Son alternativas de atención educativa que se organizan en función de las características específicas de las personas a quienes se destina este servicio.
- d. **Ciclos.** Son procesos educativos que se desarrollan en función de logros de aprendizaje.
- e. **Programas:** Son conjuntos de acciones educativas cuya finalidad es atender las demandas y responder a las expectativas de las personas.

### **Etapas del Sistema Educativo.**

El sistema educativo comprende las siguientes etapas: (Art. 29° Ley Nro. 28044).

#### **a. Educación Básica**

La Educación Básica esta destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuada y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad. Con un carácter exclusivo atienden las

demandas de personas con necesidades educativas especiales o con dificultades de aprendizaje.

### **c. Educación Superior**

La Educación Superior está destinada a la investigación, creación y difusión de conocimientos, a la proyección a la comunidad; al logro de competencias profesionales de alto nivel, de acuerdo con la demanda y la necesidad del desarrollo sostenible del país.

### **3.20. La Educación Básica Regular.**

La Educación básica Regular es la modalidad que abarca los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria. Esta dirigida a los niños y adolescentes que pasan, oportunamente por el proceso educativo de acuerdo con su evolución física, afectiva y cognitiva desde el momento de su nacimiento.

#### **La Educación Básicas Regular comprende:**

##### **a) Nivel de Educación Inicial**

La Educación Inicial constituye el primer nivel de la Educación Básica Regular, atiende niños de 0 a 2 años en forma no escolarizada y de 3 a 5 años en forma escolarizada. El estado asume, cuando lo requieran, también sus necesidades de salud y nutrición a través de una acción intersectorial. Se articula con el nivel de Educación Primaria asegurando coherencia pedagógica y curricular, pero conserva su especificidad y

autonomía administrativa y de gestión. Con participación de los padres de familia y de la comunidad, la Educación Inicial cumple la finalidad de promover prácticas de crianza que contribuya al desarrollo integral de los niños, tomando en cuenta su crecimiento socio afectivo y cognitivo, la expresión oral y artística y sicomotricidad y el respeto de sus derechos.

#### **b) Nivel de Educación Primaria**

La Educación Primaria constituye el segundo nivel de la Educación Básica Regular y dura seis años. Tiene como finalidad educar integralmente a niños. Promueve la comunicación en todas las áreas, el manejo operacional del conocimiento, el desarrollo personal, espiritual, físico, afectivo, social, vocacional y artístico, el pensamiento lógico, la creatividad, la adquisición de las habilidades necesarias para el despliegue de sus potencialidades, así como la comprensión de los hechos cercanos a su ámbito natural y social.

#### **c) Nivel de Educación Secundaria.**

La Educación Secundaria constituye el tercer nivel de la Educación Básica Regular y dura cinco años. Ofrece a los estudiantes una formación científica, humanística y técnica. Afianza su identidad personal y social. Profundiza el aprendizaje hecho en el nivel de Educación Primaria. Esta orientada al desarrollo de competencias que permitan al educando acceder a conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos en permanente cambio. Forma la vida, el trabajo, la convivencia democrática, el ejercicio de la ciudadanía y para acceder a niveles

superiores de estudio. Tiene en cuenta las características, necesidades y derechos de los púberes y adolescentes.

La capacitación para el trabajo es parte de la formación básica de todos los estudiantes. En los últimos años escolares se desarrolla en el centro educativo o por convenio, en las instituciones de formación técnico productivas, en empresas y en otros espacios educativos que permitan desarrollar aprendizajes labores polivalentes y específicos vinculados al desarrollo de cada localidad.

#### **d) Centros de Educación Ocupacional.**

Constituye un nivel opcional independiente, esta orientada al desarrollo de competencias que permitan al participante a acceder a conocimientos técnicos científicos. Forma para la vida, el trabajo, la convivencia democrática, el ejercicio de la ciudadanía. Al final de cada semestre se le otorga su acreditación de capacitación sea Básica, Intermedia y Avanzado.

## **CAPÍTULO IV**

### **EL TRATAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN DOCENTE EN EL DERECHO COMPARADO**

#### **4.1. DISEÑO COMPARATIVO DE SISTEMAS JURÍDICOS DIVERSOS**

Se ha construido en base a la identificación de relaciones de similitud, identidades y diferencias entre los sistemas jurídicos confrontados y la legislación peruana, hemos seleccionado considerando su realidad socio – económica similar o semejante a nuestro país, como son los países de Uruguay, Paraguay, Bolivia, España y Argentina, para lo cual previamente se elaboro un Diseño Comparativo para el análisis micro comparativo de Sistemas Jurídicos Extranjeros, por que nos permitirá obtener información que permita identificar las relaciones de diferencias, semejanzas e igualdades entre los sistemas jurídicos en estudio respecto de que manera se regula el procedimiento del proceso de contratos del personal docente. Asimismo presentar alternativas inspiradas en el Derecho Comparado, que permitan fundamentar la necesidad, de expedir nuevos mecanismos legales que viabilicen y garanticen en forma debida el proceso de contratos del personal docente en el sector educación. También se analizarán los tipos legales respecto al proceso de contratación docente, los mecanismos y criterios de evaluación aplicados en las legislaciones objeto de estudio. Recopilando información seleccionada, apropiada que permita formular un cuadro de comparación jurídica del tema de investigación. Además analizando los sistemas jurídicos extranjeros a fin de observar científicamente de que



manera regulan el procedimiento del proceso de contratos del personal docente en el sector Educación.

Se debe efectuar un acercamiento entre los elementos seleccionados y el objeto de comparación a fin de confrontarlos jurídicamente y determinar las relaciones de similitud, identidades y diferencias entre ellos, que permitirán sustentar en forma válida la hipótesis planteada en el presente proyecto de investigación.

## **4.2. EL PROCESO DE CONTRATOS DEL PERSONAL DOCENTE EN LOS SISTEMAS JURÍDICOS EXTRANJEROS.**

### **4.2.1. EN EL SISTEMA JURÍDICO URUGUAYO<sup>18</sup>**

Esta legislación plantea que, los docentes tendrán carácter efectivo, interino o suplente. El docente efectivo es el titular del cargo; el interino es aquel que se desempeña en un cargo sin titular, por vacancia definitiva en el transcurso del año docente; suplente es el que desempeña en un cargo cuyo titular se encuentra impedido, transitoriamente de ejercerlo.

El sistema de concurso será de requisito para ocupar en efectividad cualquier cargo de los escalafones docentes del Ente. El Concurso será obligatorio para el ingreso y ascenso del personal docente.

Las modalidades de los concursos en el sistema jurídico son las siguientes:

- a) Méritos
- b) Oposición y méritos

---

<sup>18</sup> Estatuto del Funcionario Docente de Uruguay, Acta Nro. 86, Resolución Nro. 9, de fecha 20/XII/93 Capítulo III, Artículo 5º, Capítulo V. De los Concursos Art. 23, 24 y 25. Capítulo VI. Art. 26.

c) Oposición libre.

Anualmente los Consejos publicarán la lista de cargos y horas, por departamento o circunscripción no ocupadas en efectividad, debiendo llamar a concurso para proveerlos en forma definitiva, siempre que no haya docentes efectivos con déficit de horas.

1. Todos los concursos serán precedidos de un llamado público, estableciéndose los cargos para los que se concursará, con su respectivo perfil.
2. La reglamentación establecerá los criterios de valoración de los méritos o pruebas, incluyendo la priorización de los títulos docentes, en relación a otros. Asimismo fijará las condiciones del concurso. La publicidad de los actos y de los fallos, el sorteo de los temas cuando fuere pertinente, las condiciones de recusación de los miembros del Tribunal, el mecanismo de notificación y la duración de los derechos emergentes de los docentes calificados, la que no podrá exceder de tres años contados desde la fecha de la homologación del fallo.
3. Para concursar por un cargo de superior jerarquía al que se posee en efectividad, será preceptivo haber desempeñado éste por un período continuo o discontinuo no inferior tres años realmente cumplidos.

Las decisiones del Tribunal de concurso sólo podrán ser revisados por parte de los Consejos a petición del interesado, cuando las mismas sean violatorias de una norma legal o reglamentaria

Los fallos no serán revisados en cuanto al criterio de apreciación o evaluación de las pruebas de los concursantes.

### **El ejercicio de la docencia en efectividad el Ente requerirá:**

- a. El ingreso a los cargos de Maestro de Educación Primaria, Profesor de Educación Secundaria, Profesor y Maestro Técnico de Educación Técnico Profesional, mediante concurso de méritos, de oposición y méritos, u oposición, entre egresados de los respectivos centros de formación docente, según lo determine el Consejo respectivo.-
- b. El ingreso a los cargos de Profesor de Educación Secundaria y Profesor o Maestro Técnico de Educación Técnico Profesional, mediante concurso de oposición libre entre los aspirantes que no poseen título habilitante, siempre que no estén dispuestos a concursar

#### **4.2.2. EN EL SISTEMA JURÍDICO PARAGUAYO<sup>19</sup>**

En este sistema jurídico, los contratos de trabajo con organismos municipales, departamentales o nacionales, las condiciones laborales entre empleadores y educadores, se regirán por la Ley Nro. 1725.

Los contratos de trabajo de los educadores profesionales deberán contener:

- a) Nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, edad, sexo, estado civil, número de hijos, nacionalidad, domicilio, nivel de formación académica y documento de identidad;
- b) Lugar y fecha de celebración;
- c) Descripción de las funciones que deba prestarse; lugar y turno de su prestación;

---

<sup>19</sup> Estatuto del Educador de Paraguay. Ley Nro. 1725. Capítulo IX, Art. 42° y 43°

- d) Duración y división de la jornada de trabajo, especificada según la función y el turno;
- e) Descripción entre actividades de aula y otras funciones;
- f) Monto, forma y período de pagos de las remuneraciones convenidas;
- g) Estipulaciones que convengan las partes y firma de los contratantes.

#### **4.2.3. EN EL SISTEMA JURÍDICO BOLIVIANO<sup>20</sup>**

En este sistema jurídico, esta normado por la Ley General del Trabajo que dispone “El contrato de trabajo del personal docente es individual, según se pacte entre la Asociación, Federación o Confederación de Sindicato de Trabajadores”

#### **4.2.4. EN EL SISTEMA JURÍDICO ESPAÑOL<sup>21</sup>**

Este sistema jurídico plantea para la selección y nombramiento de docentes se basa en los siguientes principios generales:

1. La selección de los Centros Docentes Públicos se efectuara mediante concurso de méritos entre profesiones funcionarios de carrera de los cuerpos del nivel educativo y régimen a que pertenezca el centro.
2. La selección se realizará de conformidad con los principios de publicidad, mérito y capacidad.

Los procedimientos que se plantean para la selección son:

- a) Se convocara a un concurso de méritos

---

<sup>20</sup> Ley General de Trabajo. D.S. Nro. 2340. Art. 5° de fecha 11 de enero de 1951.

<sup>21</sup> Ley Orgánica Nro. 25037. Jefatura del Estado. Capítulo VI. Art. 86° de fecha 23 de Diciembre del 2002.

- b) La selección se realizará mediante una Comisión constituida por representantes de las Administraciones Educativas en un treinta por ciento por representantes del centro correspondiente. De estos últimos al menos el cincuenta por ciento lo serán del Claustro de Profesores de dicho centro.
- c) La selección se basará en los méritos académicos y profesionales acreditados por los aspirantes, y en la experiencia y valoración positiva del trabajo previo desarrollado en la labor docente realizada como profesor
- d) Las Administraciones educativas determinarán el número total de vocales de las comisiones y la proporción entre los representantes de la Administración de los centros. Asimismo, establecerán los criterios objetivos y el procedimiento aplicables a la correspondiente selección.

#### 4.2.5. EN EL SISTEMA JURÍDICO ARGENTINO<sup>22</sup>

En este sistema jurídico el personal docente contratado es aquél cuya relación con la Dirección General de Cultura y Educación se rige exclusivamente por las cláusulas del contrato de locación de servicio o locación de obra, que formaliza la misma. **Esta aun sin reglamentar**

El contrato del personal docente deberá especificar:

- a. Los servicios a prestar.
- b. La duración, que en ningún caso podrá exceder de dos (2) años.

---

<sup>22</sup> Ley Nro. 10.579, Estatuto del Docente de la Provincia de Buenos Aires. Capítulo XXV. Art. 166° al 170°.

c. La retribución y su forma de pago. d. Los supuestos en que se producirá la conclusión dentro del contrato antes del plazo estipulado.

En ningún caso se podrá asignar trabajos distintos a los que motivaron la contratación.

La elección de los contratados se realizará en base a un listado confeccionado por los tribunales de clasificación, salvo en los casos en que la naturaleza del programa requiera la contratación, por excepción, de personal específico. En este último caso el Consejo General de Educación y Cultura deberá autorizarla, en forma conjunta, con la aprobación del programa especial.

Debo aclarar, que en todo el país de Argentina el Estatuto del Docente se da en cada provincia; es decir cada una de las provincias tiene su Estatuto del Docente lo cual nos da a conocer la autonomía en la forma de Contratación Docente.

#### **4.3. RELACIONES DE SIMILITUD, IDENTIDAD Y DIFERENCIAS ENTRE EL OBJETO DE COMPARACIÓN Y LOS SISTEMAS JURÍDICOS COMPARADOS**

Después de hacer en análisis comparativo de nuestro ordenamiento con cada uno de los temas confrontados, estamos en condiciones de poder precisar las

similitudes y diferencias existentes en cuanto al proceso de contratación docente con relación a los sistemas jurídicos extranjeros.

#### **b. Relaciones de Similitud**

Encontramos similitud en cuanto a méritos de los siguientes sistemas:

- **Sistema Uruguayo.** El estatuto del Docente en su Art. 24 Inc. 24.1, establece que la reglamentación establecerá los criterios de valoración de los meritos o pruebas.
- **Sistema Español.** La Ley Orgánica 10/2002, en su Art. 88 inciso a), establece que se convocará a un concurso de meritos, asimismo el inciso c), establece la selección se basara en los meritos académicos.

#### **b. Relaciones de Identidad**

La relación de identidad se da en cuanto a la convocatoria del lugar en forma autónoma y son en los sistemas de:

- **Sistema Argentino.** Se convoca a concurso de Personal Docente según la Dirección General de Cultura y Educación en cada provincia del país.
- **Sistema Peruano.** Se convoca a concurso para Personal Docente, según Directivas emitidas en cada Dirección Regional de Educación del país.

### c. Relaciones de Diferencias

Se puede diferenciar entre los sistemas jurídicos siguientes:

- **Sistema Paraguayo.** A diferencia de los demás sistemas no da a conocer la forma de contratación, ya sea basado en méritos y otros aspectos tomados en cuenta.
- **Sistema Uruguayo.** Únicamente se refiere al contenido de los contratos de los educadores profesionales en su artículo 43 del Estatuto del Educador de Paraguay.
- **Sistema Boliviano.** En este sistema jurídico a diferencia de los demás sistemas, la ley que regula el contrato de trabajo del personal docente, es genérica, es decir, la Ley General de Trabajo no solo es para el sector educación sino que también rige a otros sectores de contrato de trabajo.
- **Sistema Español.** El sistema jurídico español se diferencia de los demás sistemas, porque la Ley que regula la Selección y Nombramientos en los Centros Educativos Públicos, lo refrenda el Rey Juan Carlos I de España, mediante Ley Orgánica 10/2002. Esta diferencia frente a los demás sistemas jurídicos estudiados se traduce en sui generis, ya que en los demás sistemas jurídicos como corresponde a la ley es refrendado ya sea por el Poder Legislativo o el Poder Ejecutivo.
- **Sistema Argentino.** Este sistema jurídico considera como forma de contrato de persona docente, es exclusivamente aquella que se rige en



las cláusulas del contrato de locación de servicios o locación de obra que formaliza la misma.

## **CAPITULO V**

### **PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS Y DISCUSION**

#### **5.1. PROCESO DE CONTRATACIÓN DE DOCENTES**

Hasta la fecha los procesos de contratos del personal docente, están siendo regulados por Directivas, Instructivos y Oficios emitidos sin respetar el derecho

ni sus principios elementales, pues cada uno de estos dispone el cumplimiento de aspectos y criterios que difieren de una Directiva a otra, el mismo que trae consigo que los profesores que pretenden ser contratados desconozcan los nuevos requisitos para acceder a un contrato.

#### **5.2. CAUSAS MÁS RELEVANTES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DOCENTE**

El problema parte de la inexistencia de una normatividad adecuada que regule el proceso de contratos, que trae consigo que los Comités Especiales de Evaluación de cada plantel otorguen el derecho de contrato generalmente al que no le corresponde y consecuentemente se afectan derechos constitucionales como:

Toda persona tiene derecho a: (Art. 2º, Const. Pólít. Perú).

1. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
2. A contratar con fines lícitos, siempre no se contravengan leyes de orden público.
24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia.  
Nadie esta obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe.

#### **DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONOMICOS:**

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. (Artículo 22°, Const. Pólit. Estado)

El trabajo en su diversa modalidad, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabaja. (Art. 23°, Const. Polít. Perú)

El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento de empleo productivo y de educación para el trabajo. Nadie esta obligado a prestar trabajo sin restricción o sin su libre consentimiento.

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa suficiente, que procure, para él y su familia el bienestar material y espiritual. Pago de la

remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. (Art. 24°, Const. Pólit. Perú)

### **5.3. NORMAS Y PROCEDIMIENTOS CONCURSALES:**

Para demostrar los objetivos propuestos se hará un análisis resumen de los documentos que regularon el proceso de contratos hasta la fecha:

#### **Directiva Nro. 004-99/OAAE.**

#### **Normas para el Proceso de Contratos del Personal Docente de los Centros y Programas Educativos Públicos para el año 1999.**

La **finalidad** de la presente Directiva establece las disposiciones y procedimientos para la contratación del personal comprendido en el Área de la Docente: Profesores de Aula o de Asignatura de los Centros Educativos Públicos y Docentes Coordinadores de Programas Educativos Públicos, con el propósito de garantizar el servicio educativo en forma eficiente y oportuna, cuya **base legal** se encuentra en el D.L. Nro. 25762 Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificada por la Ley Nro. 26510; Ley Nro. 24029 Ley del Profesorado, su modificatoria Nro. 25212 y su reglamento el D.S. Nro. 019-90-ED; Ley Nro. 27013 Ley del Presupuesto del Sector Públicos año 1999; R.M. Nro. 016-96-ED, Normas para la Gestión y Desarrollo de las Actividades en los Centros y Programas Educativos, cuyos **objetivos** son asegurar la contratación oportuna del personal docente idóneo, para efectos

de mejorar los servicios conforme a la política educativa, el mismo que tiene las siguientes deficiencias.

- a. La cobertura de plazas, bajo la modalidad de este contrato se efectuaron mediante la conformidad con lo dispuesto por la R.M. Nro. 016-96-ED, norma mediante el cual se otorga atribuciones **solamente al Director del Plantel**, para que efectúe la selección y proponer al personal contratado.
- b. No existe una propuesta de cronograma de evaluación para el proceso de contratos, dejando al libre albedrío y criterio del Director del Plantel.
- c. No existe criterios de calificación en la evaluación de los expedientes de los profesores contratados, el Director elabora sus propios criterios que muchas veces contiene intención de favorecer a un determinado profesor.
- d. Para la ratificación del contrato se exige una Constancia de Desempeño laboral Positivo, documento que debe emitir el Director del Plantel conforme a su desempeño laboral y otros aspectos realizados durante el año escolar. Hecho que somete al profesor contratado al Director del Plantel.

Además para el presente año se emite el Oficio Múltiple Nro. 005-ME/DREP/DADESR., que indica que textualmente indica: **producida la vacancia de una plaza, dentro de las veinticuatro horas deberá ser elevado con la propuesta**, entonces cabe la pregunta ¿En que tiempo sea podido efectuar la convocatoria, recepción, evaluación y selección del personal docente contratado?

## **Instructivo para el Proceso de Contratos del Personal Docente 1999**

Documento emitido por la Dirección Regional de Educación Puno, cuya finalidad es uniformizar criterios para la correcta aplicación de la Directiva Nro. 004-99/OAAE, por parte de los Directores de los Centros y Programas Públicos, ratificando que el único responsable de selección al personal docente es el Director del Plantel, luego de un proceso de selección transparente, inclusive ordena evitar formar comisiones, dándole toda la potestad en virtud a la R.M. Nro. 016-96-ED, realizar tal acto de selección al Director del Plantel.

Respecto a los criterios de evaluación indica: "sugerimos los siguientes criterios", 1) Formación profesional, de acuerdo a la Especialidad que postula. 2) Experiencia Laboral. 3) Capacitación y Perfeccionamiento Profesional 4) Méritos Diplomas y otros.

En todos los casos se indica que los Directores de los Planteles deberán recepcionar los expedientes de los profesores postulantes, bajo apercibimiento de instaurarles proceso administrativo, hasta la fecha no existe instaurado un proceso administrativo en contra de ningún Director por no haber recepcionado expedientes de profesores postulantes o por haber realizado una arbitraria calificación.

## **Directiva Nro. 006/2000-OAAE.**

### **Proceso de Contratación del Personal Docente de los Centros y Programa Educativos Públicos. Emitido por el Ministerio de Educación.**

Cuya finalidad, es normas las acciones para el proceso de contratación del personal comprendido en el área de la Docencia a nivel nacional, con el el objetivo de garantizar la contratación y pago de remuneraciones oportunas al personal docente seleccionado, para la atención eficiente del servicio educativo en los centros y programas educativos públicos.

Adolece de las mismas deficiencias que la Directiva del año 1999, pues no contiene el cronograma y los criterios de evaluación, solamente hace una mención de las funciones líticas del Director como: a) Publicar y difundir la relación de las plazas vacantes presupuestadas después del proceso del Concurso Publico y de Reasignaciones del personal docente. b) Recibir y evaluar los expedientes para contrato c) Seleccionar y proponer al personal docente en función de las plazas vacantes presupuestadas y según los requisitos legales vigentes. d) Dar prioridad, para efectos del contrato, a los docentes con titulo pedagógico que haya obtenido puntaje aprobatorio en el último Concurso Publico convocado de acuerdo a Ley. e) Elevar al órgano intermedio superior la propuesta para la formalización del contrato a más tardar dentro de los 10 días útiles posteriores a la publicación de las plazas vacantes. Funciones que en la realidad no se han cumplido.

## **Instructivo Nro. 001-2000/DREP/OAJ.**

### **Normas complementarias para el Proceso de Contratos del Personal Docente**

Instructivo cuya finalidad es uniformizar criterios para la correcta aplicación de la Directiva Nro. 006-2000/OAAE, por parte de los Directores de los Centros y Programas Públicos dentro del ámbito de la Dirección Regional de Educación Puno, cuya base legal se encuentra en la Ley Nro. 27212 Ley del Presupuesto del Sector Público; R.M. Nro. 016-96.ED. Normas para la Gestión y Desarrollo de las Actividades en los Centros y Programas Educativos; Directiva Nro. 006-2000-OAAE. Normas para el Proceso de Contratación del Personal Docente de los Centros y Programas Educativos Públicos para el año 2000. El presente instructivo indica textualmente que, **serán efectuados únicamente por Directores Titulares en el cargo**, en los demás centros educativos cuya Dirección se encuentre con **Directores Encargados lo realizará el Órgano Intermedio.**

En su punto 1. Indica que. "El Director del Centro o Programa Educativo es el único responsable de seleccionar y proponer al personal docente.... in fine" observándose un exceso de facultades en el Director del Plantel que aún el Órgano Intermedio, no podrá corregir la propuesta de no estar ajustada a ley, sino que se le devolverá al plantel para que subsane o corrija las observaciones formuladas.



El aporte de ésta Directiva se encuentra en el punto 5.2. que la calificación será con la Evaluación de expedientes, quedando prohibido aplicar pruebas de conocimientos, entrevistas personales, clases modelos y otros similares.

Que mediante Oficio Nro. 0097-2000/DREP/CADEEJ/EP.II, el Área de Desarrollo Educativo de San Román Juliaca, aclara que, la propuesta de contrato será de única y exclusiva responsabilidad del Director del Centro Educativo los efectos y consecuencias posteriores. Entonces el Órgano Intermedio no cumple ninguna función de defensa de Derechos de los profesores que se ven afectados sus derechos en el proceso de contratación.

#### **Directiva Nro. 016-2003-ME-DREP.**

**Disposiciones para la Ejecución de Contratos del Personal Docente, Administrativo y Auxiliares de Educación de los Centros y Programas Educativos Públicos en el ámbito de la Dirección Regional de Educación Puno.**

La finalidad de la presente Directiva, es establecer los criterios y procedimientos técnicos para la propuesta y contratación de personal docente, administrativo y auxiliares de educación, en los Centros Educativos Públicos y de Convenio en el ámbito de la Dirección Regional de Educación de Puno, con el propósito de garantizar un servicio educativo eficiente y oportuno.

Su base legal se encuentra amparada en la Constitución Política del Estado, Ley General de Educación Nro. 23384; Ley del Profesorado Nro. 24029, modificada por Ley Nro. 25212; Ley del Presupuesto para el año fiscal 2003

Nro. 27879; Reglamento de la Ley del Profesorado D.S. Nro. 019-90-ED; D.L. Nro. 276, reglamentado por D.S. Nro. 005-90-PCM; D.S. Nro. 023-2001-ED, modificado por D.S. Nro. 007-2003-ED; Ley Nro. 24041; Ley Nro. 27444. Para su aplicación en ámbito de la Dirección Regional de Educación Puno, Áreas de Desarrollo Educativo, Centros y Programas Educativos Públicos.

Respecto al proceso de contratación docente, el punto 6.1. Indica: Los Centros o Programas Educativos, cuyo Director sea titular, conformará un Comité Especial de Evaluación a efectos de contratar el personal docente, administrativo y auxiliares de educación requeridos. En caso de ser Director Encargado se efectuará en el Órgano Intermedio previa conformación de un Comité Especial

Respecto a la evaluación de expedientes se establece los criterios: 1) Formación Profesional; 2) Experiencia Docente; 3) Antigüedad del Título Pedagógico; 4) Capacitación y Actualización; 5) Experiencia Docente en el año lectivo 2002; 6) Aprobación en Proceso de Nombramientos 2002; Entonces cada uno de estos criterios de valoración en los puntajes difieren ostensiblemente de las anteriores Directivas.

En el punto VII, se establece un cronograma para la recepción de los expedientes de contrato. El mismo que indica un solo día que es insuficiente y ningún mecanismo de seguridad para garantizar la recepción de los expedientes de los profesores postulantes a contrato.

A pesar de existir una Directiva que normaba el proceso de contratos, los Directores de los Planteles y la Comisión de Contratos del ADE. efectuaron

calificaciones arbitrarias, lo que motivo el importante número de reclamos que se mostrará en los cuadros de análisis.

La presente Directiva, al entrar en vigencia y observarse los numerosos reclamos se emitió una Directiva complementaria que en varios puntos contradijo lo establecido por la Directiva General.

### **Directiva Nro. 007-2004-ME-DREP.**

**Disposiciones para la Ejecución de Contratos de Personal Docente, Administrativo y Auxiliares de Educación de las Instituciones Educativas Públicas en el ámbito de la Dirección Regional de Educación Puno.**

Cuya finalidad es establecer los criterios y procedimientos técnicos para la propuesta y contratación del personal docente, administrativo y auxiliares de educación, en las Instituciones Educativas Públicas y de Convenio en el ámbito de la Dirección Regional de Educación de Puno, con el propósito de garantizar un servicio Educativo eficiente y oportuno.

## **Directiva Nro. 026-2004-ME-DREP-OAD-UP.**

**Normas para la Selección de Personal Docente en las Instituciones Educativas para cubrir plazas docentes generadas por crecimiento vegetativo y disponibilidad presupuestaria.**

Directiva que autoriza que el Proceso de Contratos se realice mediante el Comité Especial de Evaluación del Plantel, no distinguiendo si el Director es Titular o Encargado. No establece el cronograma del proceso de contratos, dejando a criterio del Centro Educativo.

Estas Directivas que norman los contratos difieren en los criterios de evaluaciones como:

- La Directiva Nro. 26-2004-ME-DREP, además considera otros Títulos Profesionales, Estudios concluidos en otras especialidades, Bachilleres en otras especialidades y Diplomas de Post Grado, hecho que la Directiva Nro. 07-2004-ME-DREP, no considera.
- Respecto a los méritos, además la Directiva Nro. 026-2004-ME-DREP, el profesor podrá presentar y ser calificado las Resoluciones de Felicitación, Diplomas del Sector Educación y Artículos en Educación.
- También varían ostensiblemente el puntaje que se otorga a los certificados de capacitación.

**PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS Y DISCUSION DE LA  
ENCUESTA APLICADA A LOS PROFESORES CONTRATADOS - 2003**

**CUADRO Nro. 01**

**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS RESPUESTAS VERTIDAS  
POR LA MUESTRA, POR PROFESORES POSTULANTES DE LA UGEL.  
SAN ROMAN JULIACA ¿NIVEL Y ESPECIALIDAD A LA QUE POSTULA  
COMO DOCENTE CONTRATADO?**

ITEMS	Nro. DE DOCENTES	PORCENTAJES
a. Nivel de Educación Inicial	14	14%
b. Nivel de Educación Primaria	46	46%
c. Nivel de Educación Secundaria	23	23%
d. Nivel de Educación Adultos CEO.	12	12%
e. Otros	05	5%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta aplicada a Docentes que postulan a plazas vacantes de Contratos 2003.

**Interpretación:**

Con respecto a la pregunta formulada:

14 Docentes encuestados son de Educación Inicial, que representan un 14% del total de la muestra de estudio.

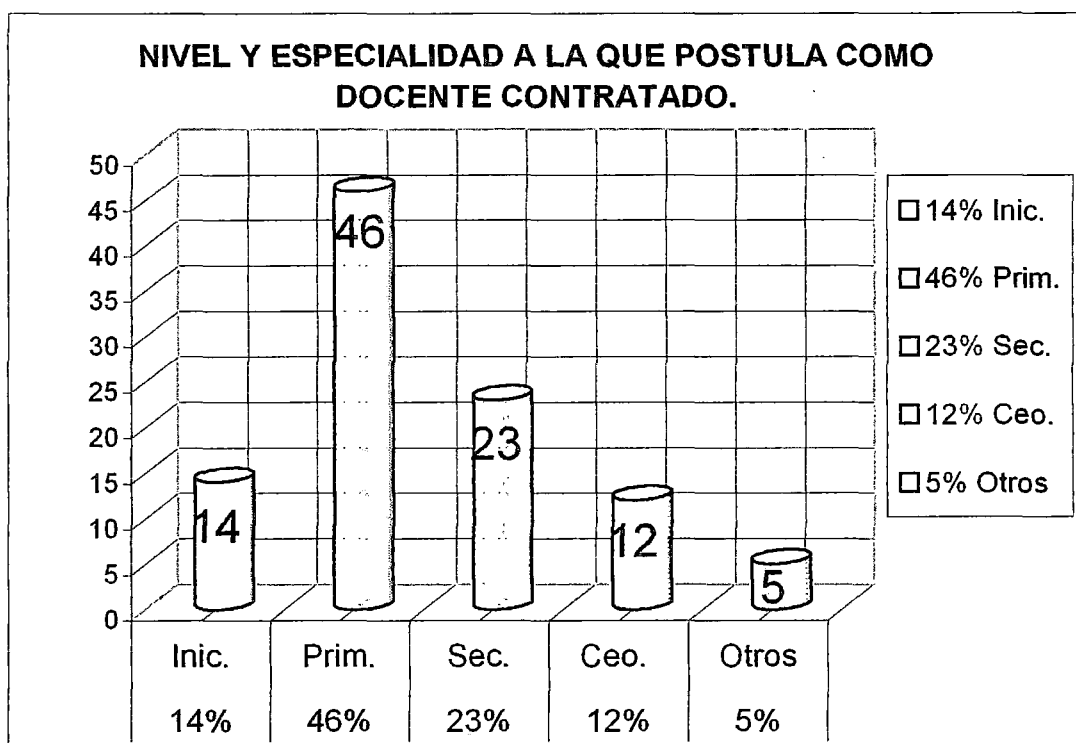
46 Docentes encuestados pertenecen al Nivel de Educación Primaria, que representan el 46% del total de la muestra de estudio.

23 Docentes encuestados pertenecen al Nivel de Educación Secundaria, que representan el 23% del total de la muestra de estudio.

12 Docentes encuestados pertenecen al Nivel de Educación Adultos CEOs. Que representa el 12% del total de la muestra de estudio.

05 Docentes encuestados no son aun profesores titulados, que representa el 05% del total de la muestra de estudio.

**En conclusión:** Todos los docentes encuestados pertenecen al Sector Educación y son de diferentes especialidades y modalidades educativas y aspiran ocupar una plaza de contrato en el Sector Educación. Además garantiza que nuestra muestra no sea sesgada.



## CUADRO Nro. 02

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS RESPUESTAS VERTIDAS POR LA MUESTRA POR PROFESORES POSTULANTES A LA UGEL. SAN ROMAN JULIACA: ¿ESTA UD. DE ACUERDO QUE EL CONTRATO DOCENTE DEBE REGULARSE A TRAVES DE?:

ITEMS	Nro. DE DOCENTES	PORCENTAJES
a. Resolución Ministerial	42	25%
b. Decreto Supremo	23	40%
c. Directiva	09	10%
d. Instructivos	11	10%
e. Otros	15	15%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta aplicada a Docentes que postulan a plazas vacantes de Contratos 2003.

### Interpretación:

Respecto a la pregunta formulada:

42 Docentes encuestados, respondieron que debe ser a través de una Resolución Ministerial, lo que representa el 23% del total de la muestra de estudio.

23 Docentes encuestados, respondieron que debe ser a través de un Decreto Supremo, que representa al 42% del total de la muestra de estudio.

09 Docentes encuestados, respondieron que debe ser a través de una Directiva, lo que representa el 09% del total de la muestra de estudio.

11 Docentes encuestados, están de acuerdo que debe regularse el Contrato mediante una Directiva, lo que representa el 11% del total de la muestra de estudio.

15 Docentes encuestados, están de acuerdo que debe regularse por otros medios el contrato, lo que representa el 15% del total de la muestra de estudio.

### **Contrastación de Hipótesis y Variables.**

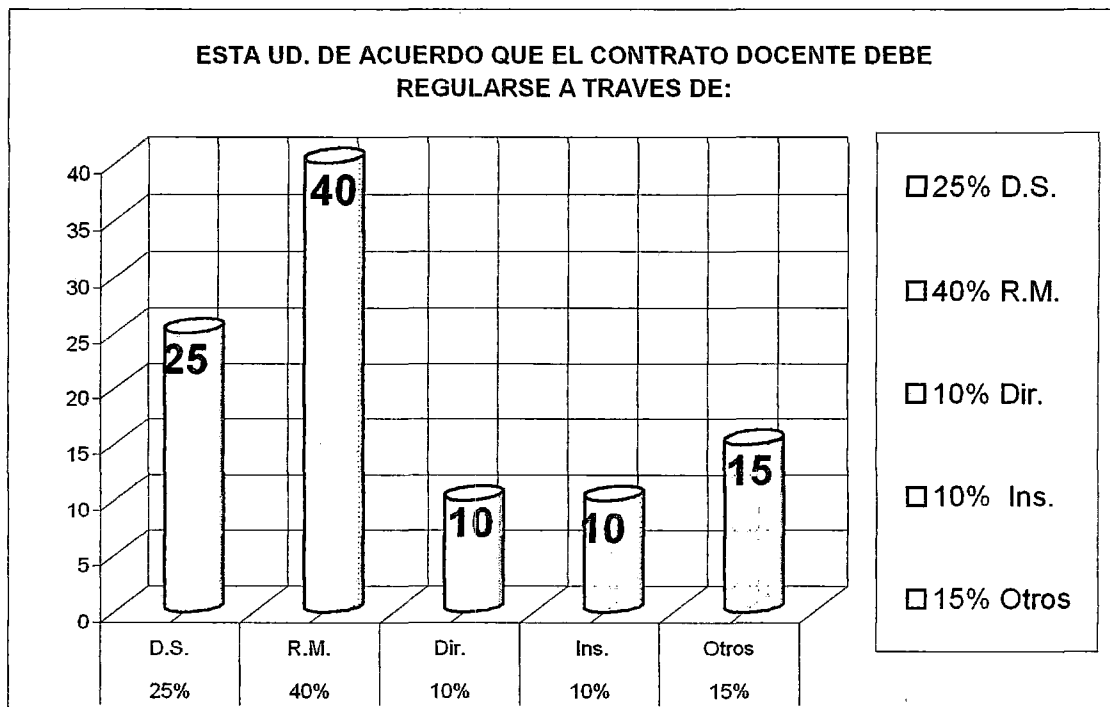
**Variable Independiente:** Protección de Derechos por la existencia de un vacío legal.

**Hipótesis 3.** Las Contradicciones producto del vacío legal para el proceso de contratación docente serian superados por la emisión de un reglamento con normas y procedimientos para la contratación docente.

### **Conclusiones:**

Los Docentes Contratados exigen que las normas que regulen el proceso de selección y proposición del personal docente se han a través de una Resolución Ministerial, por lo que podemos afirmar que la forma de Proceso de Contratación actual es por Directivas, los mismos que son insuficientes, lo que trae consigo el descontento, desconfianza y posterior conflicto por la escasa garantía y protección en cuanto al Proceso de Contratación que cautele la legalidad de los mismos, reflejando la necesidad de una Ley de urgente aplicabilidad dentro de la jerarquía normativa, consagrado por el Art. 51° de la Constitución Política del Perú, que prescribe la prevalencia de la Ley, sobre normas de inferior jerarquía.





**CUADRO Nro. 03**

**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS RESPUESTAS VERTIDAS  
POR LA MUESTRA POR PROFESORES POSTULANTES A LA UGEL. SAN  
ROMAN JULIACA: ¿PARA ACCEDER A UNA PLAZA VACANTE POR  
CONTRATO UD. OPTARIA POR?:**

ITEMS	Nro. DE DOCENTES	PORCENTAJES
a. Concurso Nacional	10	10%
b. Examen de Conocimientos	18	18%
c. Lo que establece la Ley	13	13%
d. Cotejo de expedientes	59	59%
TOTAL	100	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta aplicada a Docentes que postulan a plazas vacantes de Contratos 2003.

**Interpretación.**

Respecto a la pregunta formulada:

10 Docentes encuestados, están de acuerdo que para acceder a un contrato debe ser a través de un Concurso Nacional, lo que representa el 10% del total de la muestra de estudio.

18 Docentes encuestados, están de acuerdo que para acceder a un contrato debe ser a través de un Examen de Conocimientos, lo que representa el 18% del total de la muestra de estudio.

13 Docentes encuestados, están de acuerdo con lo que establezca la Ley, lo que representa el 13% del total de la muestra de estudio.

59 Docentes encuestados, están de acuerdo que para acceder a un contrato debe hacerse mediante un Cotejo de Expedientes, lo que representa el 59% del total de la muestra de estudio.

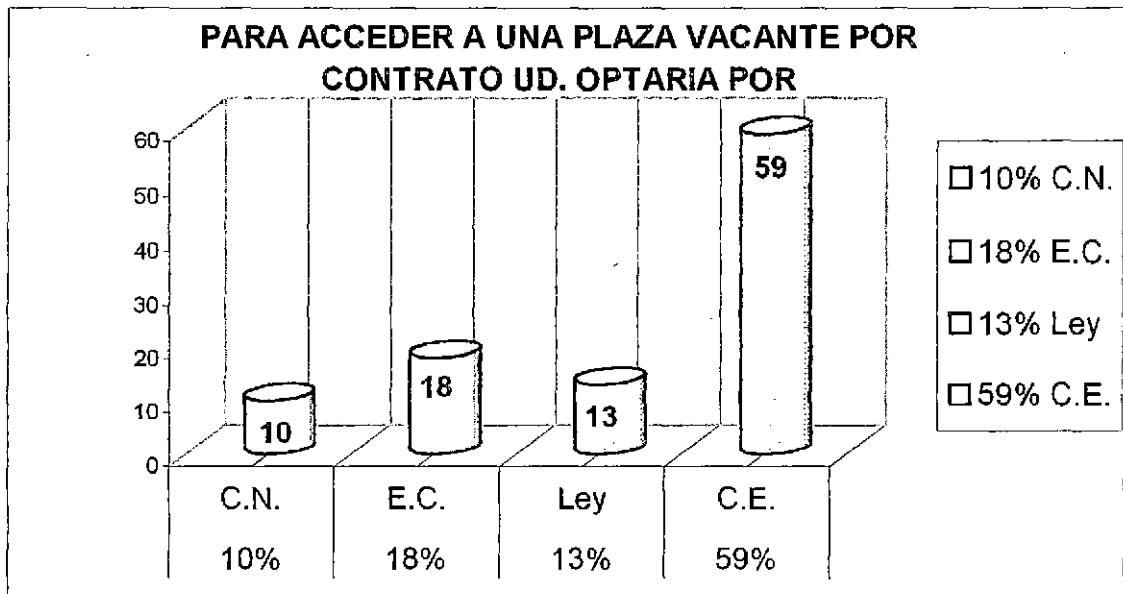
#### **Contrastación de Hipótesis y variables:**

**Variable Dependiente:** Cubrir el vacío legal para el proceso de contratación del Personal Docente.

**Hipótesis 2:** Los principales problemas que atraviesa el proceso de contratación del personal docente en el sector educación de la Región Puno, provienen por la ausencia de factores de carácter técnico jurídicos, como la reglamentación con normas y procedimientos para la contratación docente.

#### **Conclusión:**

Los profesores encuestados están de acuerdo que para acceder a un contrato sea mediante un cotejo de expedientes efectuado por el Comité Especial de Evaluación del Centro Educativo, el mismo que debe contener criterios claros y legales, sin embargo este cotejo debe ceñirse a una ley específica con vigencia a nivel nacional y con una interpretación debida de la norma de regulación.



**CUADRO Nro. 04**

**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS RESPUESTAS VERTIDAS POR LA MUESTRA POR PROFESORES POSTULANTES A LA UGEL. SAN ROMAN JULIACA: ¿ESTARIA DE ACUERDO QUE LA COMISION DE CONTRATOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO, ESTE CONFORMADO POR?**

ITEMS	Nro. DOCENTES	PORCENTAJE
a. Personal del Sector Educación con mayor grado académico.	15	15%
b. Una Comisión de la DREP O UGEL.	09	09%
c. Una Comisión Mixta (Director, Sub Director, profesor, APAFA)	66	66%
d. Comisión del Ministerio de Educación.	10	10%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta aplicada a Docentes que postulan a plazas vacantes de Contratos 2003.

**Interpretación.**

Respecto a la pregunta formulada:

15 Docentes encuestados están de acuerdo que la comisión de Contratos este conformado por el Personal del Sector Educación con mayor grado académico, representando el 15% del total de la muestra de estudio.

09 Docentes encuestados están de acuerdo que la Comisión de Contratos este conformado por una Comisión de la Dirección Regional de Educación Puno.

66 Docentes están de acuerdo que la Comisión de Contratos este conformado por una Comisión Mixta, integrado por el Director, Sub Director, representante de los profesores y representantes de los Padres de Familia, lo que representa el 66% del total de la muestra de estudio.

10 Docentes están de acuerdo que la Comisión de contratos este integrado por una Comisión del Ministerio de Educación, lo que representa el 10% del total de la muestra de estudio.

### **Contrastación de Hipótesis y Variables**

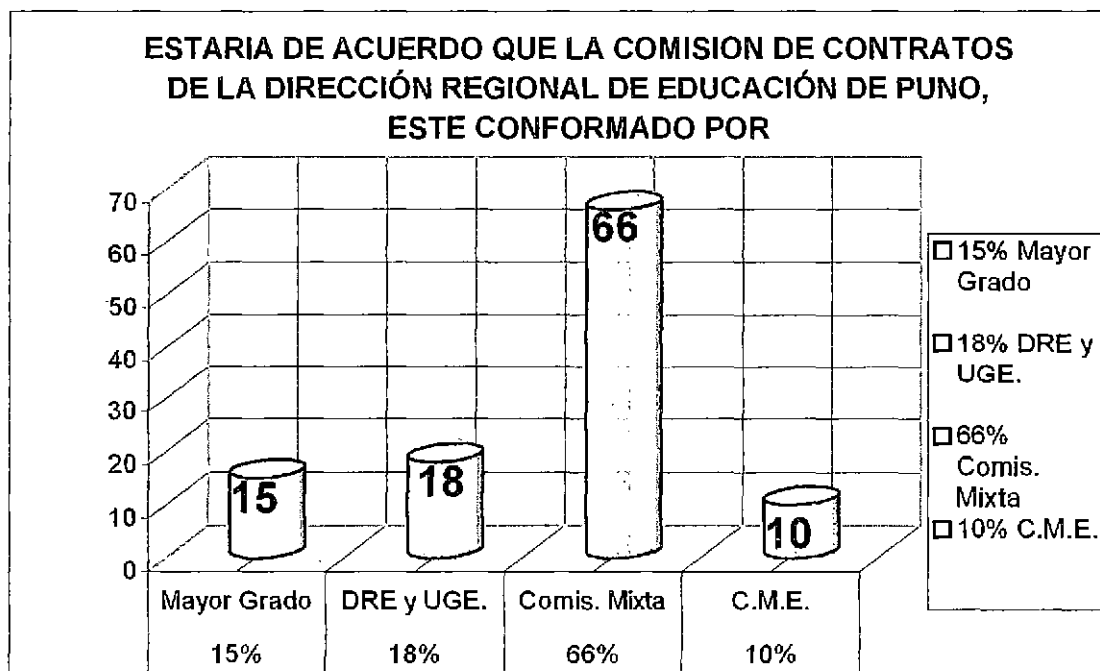
**Variable Independiente:** Protección de Derechos por la existencia de un vacío legal.

**Hipótesis 3:** Las contradicciones producto del vacío legal para el proceso de contratación docente serían superados por la emisión de un reglamento con normas y procedimientos para la contratación docente.

### **Conclusión:**

Para el proceso de selección del personal docente contratado el Comité Especial de Evaluación debe estar conformado por el Director, Sub Director, representante de los profesores y representante de los Padres de Familia, entonces existe desconfianza por parte de los profesores contratados el

proceso de selección lo efectúen las Unidades de Gestión Educativas Locales o las Direcciones Regionales de Educación.



### CUADRO Nro. 05

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS RESPUESTAS VERTIDAS POR LA MUESTRA POR PROFESORES POSTULANTES A LA UGEL. SAN ROMAN JULIACA: ¿ESTA DE ACUERDO QUE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN VARIEN PARA CADA PROCESO DE CONTRATOS?.

ITEMS	Nro. DE DOCENTES	PORCENTAJE
a. Esta de acuerdo	09	09%
b. No esta de acuerdo	91	91%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta aplicada a Docentes que postulan a plazas vacantes de Contratos 2003.

#### **Interpretación.**

Respecto a la pregunta formulada:

11 Docentes encuestados, están de acuerdo que los criterios de evaluación varíen para cada proceso de contratos, lo que representa el 11% del total de la muestra de estudio.

89 Docentes encuestados, No están de acuerdo que los criterios de evaluación varíen para cada contrato, lo que representa el 89% del total de la muestra de estudio.

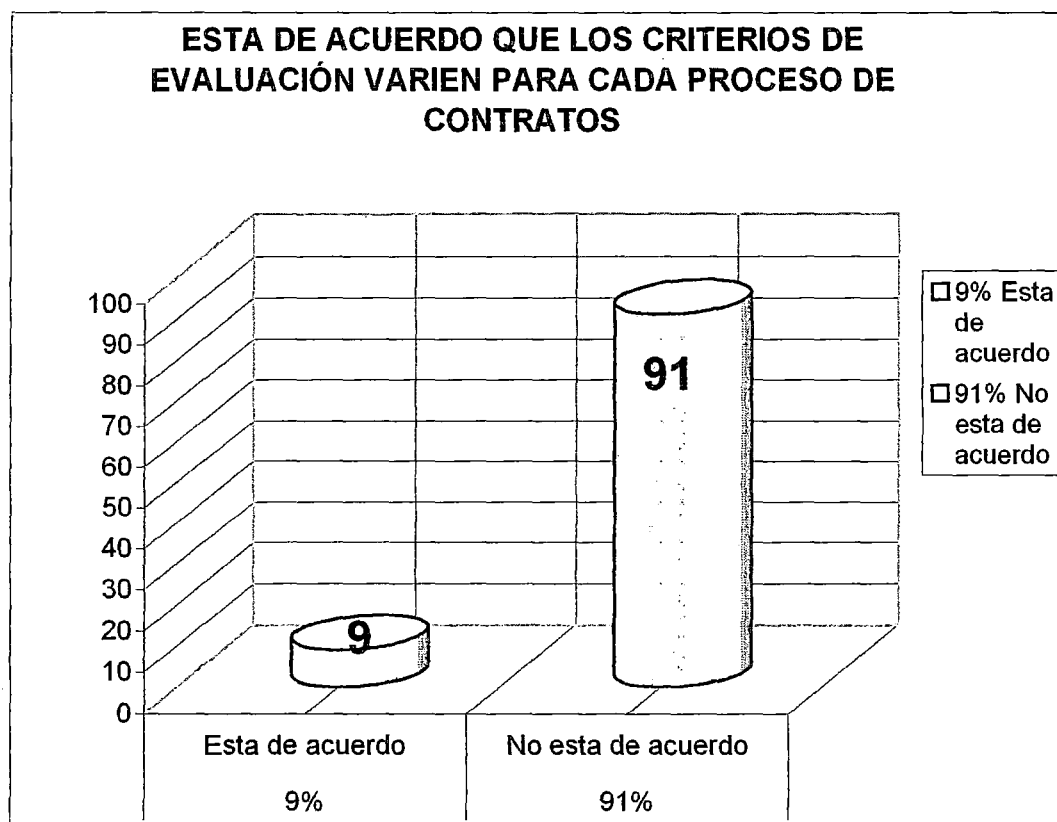
### **Contrastación de Hipótesis y Variables**

**Variable Independiente:** Protección de Derechos para la existencia de un vacío legal.

**Hipótesis 1:** Las normas emitidas por la Dirección Regional de Educación de Puno, están en contradicción con las normas elementales del Derecho Laboral, Administrativo y el Derecho de Trabajo, los mismos que generan problemas para otorgar la plaza al que tiene mejor derecho.

### **Conclusión:**

Por las experiencias de los procesos de contratos efectuados durante los años pasados, los profesores contratados encuestados no esta de acuerdo que los criterios de evaluación varíen por cada proceso de contratos, entonces debe establecerse criterios de evaluación constantes y permanentes.



**CUADRO Nro. 06**

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS RESPUESTAS VERTIDAS POR LA MUESTRA POR PROFESORES POSTULANTES A LA UGEL. SAN ROMAN JULIACA: ¿DIFICULTADES QUE SE PRESENTAN EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SECTOR EDUCACIÓN?.

ITEMS	Nro. DE DOCENTES	PORCENTAJE
a. Favoritismo Político	29	29%
b. Favoritismo familiar	26	26%
c. Concursos amañados	41	41%
d. Intromisión de funcionarios de la DREP.	04	04%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta aplicada a Docentes que postulan a plazas vacantes de Contratos 2003.

**Interpretación:**

Respecto a la pregunta formulada.

29 Docentes encuestados, en el proceso de contratos indican que existe favoritismo político, lo que representa el 29% del total de la muestra de estudio.

26 Docentes encuestados, indican que en el proceso de contratos existe favoritismo familiar, lo que representa el 26% del total de la muestra de estudio.

41 Docentes encuestados, indican que los procesos de contratos están amañados, lo que representa el 41% del total de la muestra de estudio.

04 Docentes encuestados, indican que existe intromisión de funcionarios e la Dirección Regional de Educación en los procesos de contratos, lo que representa el 4% del total de la muestra.

### **Contrastación de Hipótesis y Variables**

**Variable Dependiente:** Cubrir el vacío legal para el proceso de contratación del personal docente.

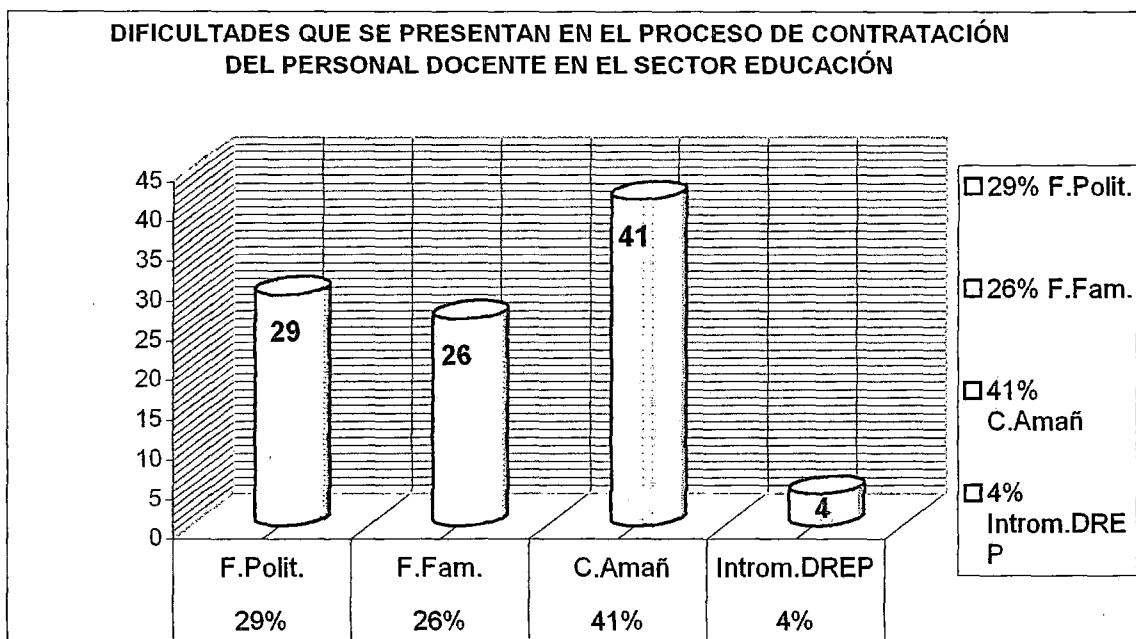
**Hipótesis 1:** Las normas emitidas por la Dirección Regional de Educación de Puno, están en contradicción con las normas elementales del Derecho Laboral, Administrativo y el Derecho de Trabajo, lo que genera problemas para otorgar la plaza al que tiene mejor derecho.

### **Conclusión:**

Entonces, entre los principales problemas que atraviesan los profesores contratados es el favoritismo político, influencia familiar, concursos amañados, intromisión de funcionarios de la Dirección Regional de Educación, y las Directivas e Instructivos emanados no ameritan ninguna confianza ni garantía de un proceso de contratación donde pueda acceder a



un contrato el de mejor derecho. Los integrantes de las comisiones de evaluación hasta la fecha, no toman en cuenta con claridad el significado de una conducta consistente en la observancia de un comportamiento ético orientado hacia la perfección de la función que cumple como evaluador.



**CUADRO Nro. 07**

**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS RESPUESTAS VERTIDAS POR LA MUESTRA POR PROFESORES POSTULANTES A LA UGEL. SAN ROMAN JULIACA: ¿CUANDO EL CONTRATO ES IRREGULAR UD. QUE HACE?:**

ITEMS	Nro. DOCENTES	PORCENTAJE
a. Solicita la Nulidad	33	33%
b. No hace nada	05	05%
c. Reclama revisión del proceso	47	47%
d. Solicita nuevo concurso	15	15%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta aplicada a Docentes que postulan a plazas vacantes de Contratos 2003.

## **Interpretación.**

Respecto a la pregunta formulada:

33 Docentes encuestados, indican que cuando el proceso de contratos es irregular solicitan la nulidad, lo que representa el 33% del total de la muestra.

05 Docentes encuestados, indican que cuando el proceso de contratos es irregular No hacen nada, lo que representa el 5% del total de la muestra.

47 Docentes encuestados, indica que cuando el proceso de contratos es irregular Reclaman Revisión del Proceso ante la misma Comisión, lo que representa el 47% del total de la muestra de estudio.

15 Docentes encuestados, indican que cuando el proceso de contratos es irregular solicitan nuevo concurso, lo que representa el 15% del total de la muestra de estudio.

## **Contrastación de Hipótesis y Variables**

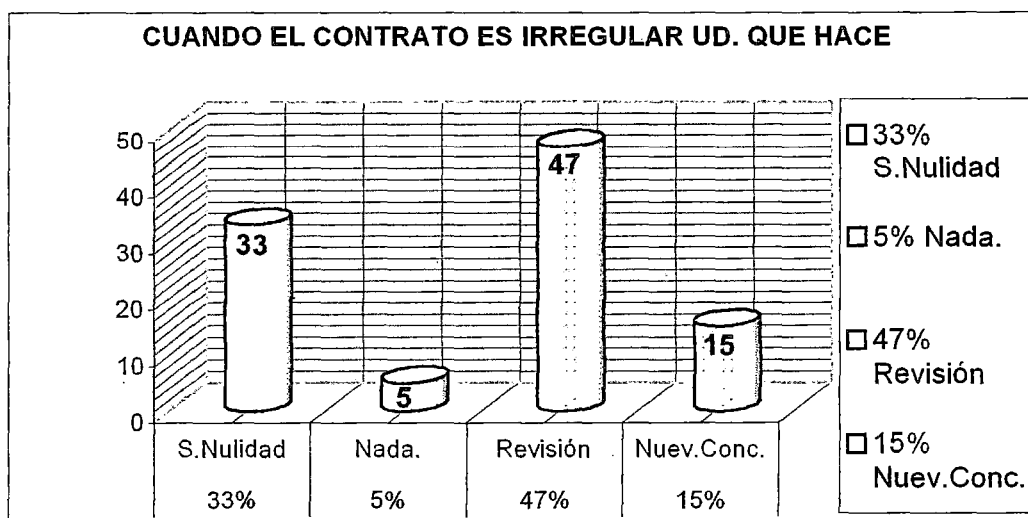
**Variable Dependiente:** Cubrir el vacío legal para el proceso de contratación del Personal Docente.

**Hipótesis 2:** Los principales problemas que atraviesa el proceso de contratación del Personal Docente en el Sector Educación de la Región Puno, provienen de la ausencia de factores de carácter técnico jurídicos, como la reglamentación con normas y procedimientos de la contratación docente

## **Conclusiones:**

Cuando el contrato es irregular los profesores contratados, un importante porcentaje solicita la nulidad, reclaman su revisión e inclusive exigen un nuevo proceso de contrato, entonces existe disconformidad en los procesos

de contratos realizados hasta la fecha, los mismos además demuestran una insuficiente eficacia de las directivas, la disconformidad de los docentes y la desconfianza de la legalidad del Proceso de Contratación, entonces requiriendo una urgente incorporación de disposiciones legales de Contratación Docente en nuestro país.



**CUADRO Nro. 08**

**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS RESPUESTAS VERTIDAS POR LA MUESTRA POR PROFESORES POSTULANTES A LA UGEL. SAN ROMAN JULIACA: ¿ANTE QUE AUTORIDAD O INSTANCIA UD. DENUNCIA EL HECHO ILEGAL?**

ITEMS	Nro. DE DOCENTES	PORCENTAJE
a. Ante la DREP	13	13%
b. Al Ministerio Público	20	20%
c. A los medios de comunicación	10	10%
d. A la Comisión de Contratos	57	57%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta aplicada a Docentes que postulan a plazas vacantes de Contratos 2003.

### **Interpretación:**

Con respecto a la presente interrogante que se relaciona con la denuncia del hecho legal.

13 de Docentes afirman que debe de hacer ante la Dirección Regional de Educación, representando el 13% del total de la muestra de estudio.

20 Docentes indican que la denuncia debe realizarse ante el Ministerio Publico, representando el 20% del total de la muestra.

10 Docentes encuestados afirman que debe denunciarse ante los medios de comunicación el mismo que representa el 10% del total de la muestra.

57 Docentes encuestados indican, que debe denunciarse este hecho ante la comisión respectiva, representando el 57% del total de la muestra.

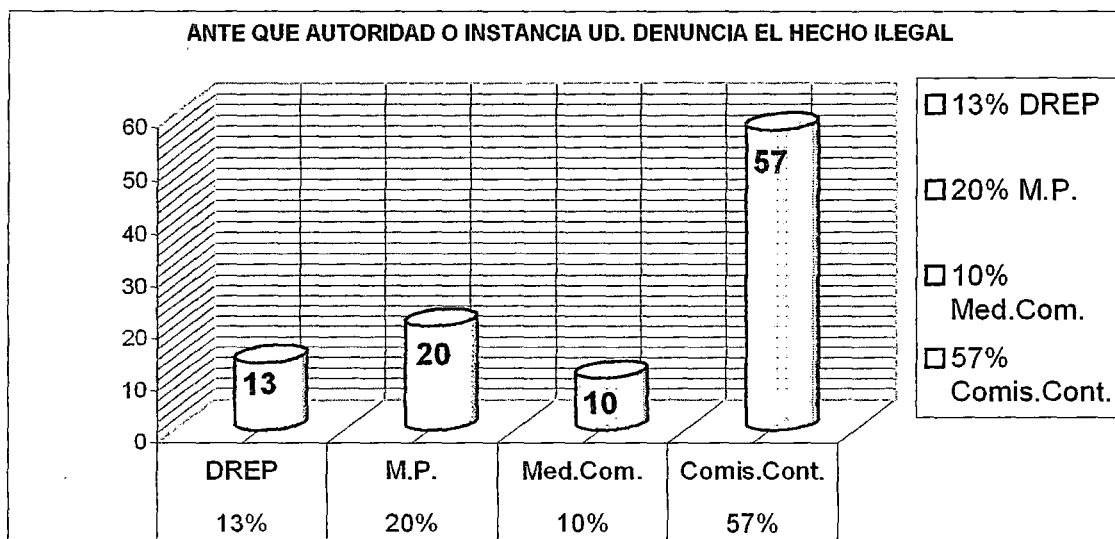
### **Contrastación de Hipótesis y Variables**

**Variable Independiente:** Protección de Derechos por la existencia de un vacío legal.

**Hipótesis 3:** Las contradicciones producto del vacío legal para el proceso de contratación docente serian superados por la emisión de un reglamento con normas y procedimientos para la contratación docente.

### **Conclusiones:**

En los procesos de contratos efectuados hasta la fecha, existe un importante número de profesores que acuden con sus reclamos ante la Comisión Evaluadora de Contratos, siendo esta la primera instancia, la mas accesible y confiable.



### CUADRO Nro. 09

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS RESPUESTAS VERTIDAS POR LA MUESTRA POR PROFESORES POSTULANTES A LA UGEL. SAN ROMAN JULIACA: ¿MECANISMOS DE SANCION A LAS AUTORIDADES Y/O FUNCIONARIOS QUE INCURRAN EN ACTOS ILEGALES PARA LA CONTRATACION DEL PERSONAL DOCENTE?.

ITEMS	Nro. DE DOCENTES	PORCENTAJE
a. Sanción ejemplar	26	26%
b. Proceso Administrativo	44	44%
c. Sanción Penal	22	22%
d. Separarlo de la Comisión	08	08%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta aplicada a Docentes que postulan a plazas vacantes de Contratos 2003.

**Interpretación:**

Con respecto a la interrogante planteada cabe manifestar con relación a los mecanismos de sanción en contra de las autoridades y/o funcionarios que incurran en actos ilegales en la Contratación del Personal Docente.

26 docentes afirman que debe deben ser sancionados de manera ejemplar, lo que significa el 26% del total de la muestra de estudio

44 docentes indican que deben ser procesados administrativamente, representando el 44% del total de la muestra de estudio.

22 docentes encuestados afirman que merecen una sanción de tipo penal, que representa el 22% del total de la muestra.

08 Docentes encuestados indican que deben ser separados de la Comisión de contrato para el personal docente, lo que representa el 08% del total de la muestra.

### **Contrastación de Hipótesis y Variables**

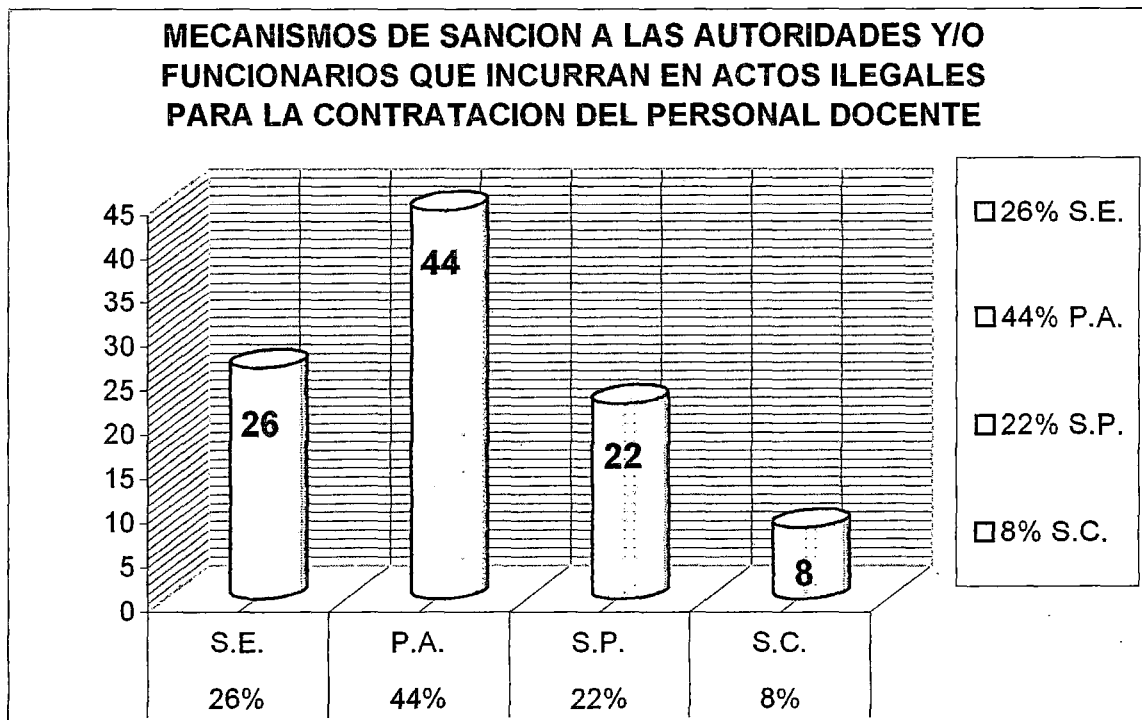
**Variable Dependiente:** Cubrir el vacío legal para el proceso de contratación del personal docente.

**Hipótesis 1:** Las normas emitidas por la Dirección Regional de Educación Puno, están en contradicción con las normas elementales del derecho laboral, administrativo y el Derecho de Trabajo lo que genera problemas para otorgar la plaza al que tiene mejor derecho.

### **Conclusión:**

Por consiguiente la mayoría de los docentes están de acuerdo que uno de los mecanismos de la sanción sea la apertura del proceso administrativo y posterior sanción por faltas y desconocimiento de funciones, conforme a la Ley Nro. 24029 y su modificatoria Nro. 25212 y lo establecido por el D.L. Nro. 276 y su Reglamento el D.S. Nro. 005-90-PCM. No obstante a ello es

necesario una ley que priorice la solución de los factores técnico jurídicos como la Reglamentación con normas y procedimientos acordes a la contratación docente.



**CUADRO ESTADÍSTICO DEL NÚMERO DE ALUMNOS, DOCENTES Y  
CENTROS EDUCATIVOS DEL AÑO DE 1999 AL 2004 EN LA UGEL.**

**SAN ROMAN JULIACA.**

<b>Año</b>	<b>Nro. Alumnos</b>	<b>Nro. Docentes</b>	<b>Nro. C.E.</b>
1999	79 644,00	3 217,00	431
2000	84 831,00	3 584,00	445
2001	86 372,00	3 880,00	465
2002	86 372,00	3 945,00	479
2003	87 158,00	4 065,00	481
2004	90 232,00	4 355,00	500

**Fuente.** Padrón de alumnos, docentes y centros educativos de la Unidad de Gestión Educativa de San Román Juliaca. Oficina de Estadística.

**Interpretación:**

Desde los años 1999 al 2004, existe un crecimiento aritmético tanto el número de alumnos, docentes y la cantidad de centros educativos.

**Contrastación de Hipótesis y Variables**

**Variable Dependiente:** Cubrir el vacío legal para el proceso de contratación del Personal Docente.

**Hipótesis 2:** Los principales problemas que atraviesa el proceso de contratación del Personal Docente en el Sector Educación de la Región Puno, provienen de la ausencia de factores de carácter técnico jurídicos, como la reglamentación con normas y procedimientos de la contratación docente

**Conclusión:**



Cada año el número de alumnos, docentes y centros educativos va aumentando y consiguientemente se requerirá contratar una mayor cantidad de docentes, siendo necesario regular este proceso.

**CUADRO CON NÚMERO DE DOCENTES DE CONTRATOS POR ESPECIALIDAD DESDE EL AÑO 2000 AL 2004**

ESPECIALIDAD	NUMERO DE PLAZAS – AÑOS				
	2000	2001	2002	2003	2004
INICIAL	29	13	05	07	33
PRIMARIA	137	68	19	39	85
SECUNDARIA	145	95	29	60	163
CEO	56	20	12	14	24
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>	<b>196</b>	<b>65</b>	<b>120</b>	<b>295</b>

**Fuente.** Relación de plazas convocadas para contratos 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004. Oficina de Planificación y Presupuesto de la Unidad de Gestión Educativa de San Román Juliaca.

**Interpretación:**

Durante los años 2000 al 2004, el número de contratos del personal docente tiene un crecimiento aritmético.

**Contrastación de Hipótesis y Variables**

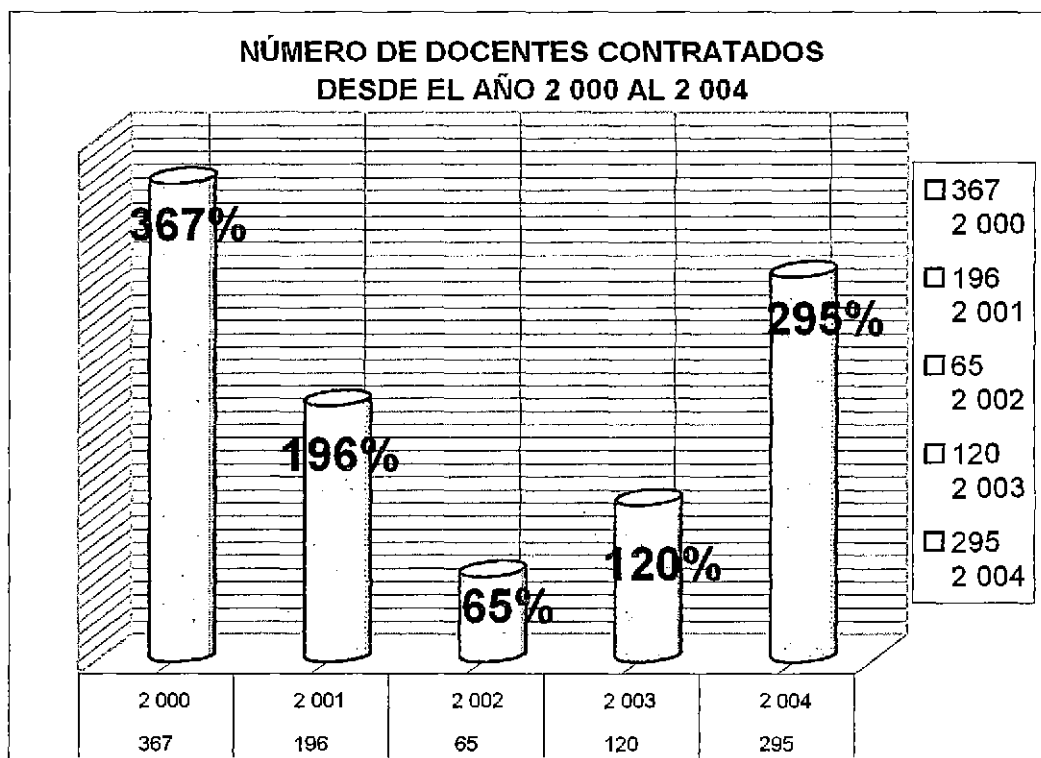
**Variable Dependiente:** Cubrir el vacío legal para el proceso de contratación del Personal Docente.

**Hipótesis 2:** Los principales problemas que atraviesa el proceso de contratación del Personal Docente en el Sector Educación de la Región Puno, provienen de la ausencia de factores de carácter técnico jurídicos,

como la reglamentación con normas y procedimientos de la contratación docente.

**Conclusiones:**

En todas las especialidades y modalidades educativas se requirió contratar docentes para atender el servicio educativo.



## CUADRO "A"

### NUMERO DE POSTULANTES Y RECLAMOS EN EDUCACIÓN INICIAL

Nro. Ord.	Centro Educativo	Ubicación	Nro. de Plazas	Nro. de postulant	Nro. reclamos	%
01	CEI. 308	Jr. Apurímac	2	23	8	34%
02	CEI. 314	Las Mercedes	1	11	4	36%
03	CEI. 316	La Capilla	1	13	5	38%
04	CEI. 324	Tambopata	1	15	4	27%
05	CEI. 354	Los Incas	1	13	7	54%
06	CEI. 369	Santa Rosa	1	09	7	77%
<b>TOTAL</b>			<b>7</b>	<b>71</b>	<b>30</b>	<b>42%</b>

**Fuente:** Resultados finales del proceso de Contratos de Crecimiento vegetativo presentados en la UGEL. San Román 2003 Juliaca, especialidad de Educación Inicial.

#### **Interpretación:**

En el proceso de Contratos durante el año 2003 en Educación Inicial, de las 07 plazas de Contratos convocados en la UGEL. San Román, se presentaron 71 profesores postulantes, de los cuales 30 presentaron sus reclamos, lo que representa el 42%.

#### **Contrastación de Hipótesis y Variables**

**Variable Independiente:** Protección de Derechos por la existencia de un vacío legal.

**Hipótesis 3:** Las contradicciones producto del vacío legal para el proceso de contratación docente serian superados por la emisión de un reglamento con normas y procedimientos para la contratación docente.

**Conclusión:**

Está comprobado que la normatividad sobre contratación docente es ineficiente para regular en forma eficaz, el proceso de contratos. El actual procedimiento ofrece escasa garantía y sin ninguna protección hacia el profesor que reclama su Derecho de Trabajo mediante una Contratación.

## CUADRO "B"

### NUMERO DE POSTULANTES Y RECLAMOS EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Nro. Ord.	Centro Educativo Nro.	Ubicación	Nro. de Plazas	Nro. de postulant	Nro. reclamos	%
01	70536	Santa Maria	1	18	8	44%
02	70541	Jr. Piérola	1	14	5	36%
03	70542	Santa Bárbara	1	22	10	45%
04	70563	Los Chóferes	1	29	11	38%
05	70564	Las Mercedes	1	36	7	19%
06	70571	Huray Jaran	1	15	10	67%
07	70576	Jr. sucre	1	36	2	06%
08	70582	Escurri	1	26	7	27%
09	70599	Quinsachata	2	43	10	23%
10	70602	Churicanchi	1	26	6	23%
11	70605	La Revolución	2	56	15	27%
12	70607	Tambopata	2	68	6	09%
13	70610	Santa Adriana	1	19	0	00%
14	70613	San José	2	33	4	12%
15	70615	Santa Catalina	1	55	20	36%
16	70617	Cesar Vallejo	1	43	12	28%
17	70618	Cincuentenario	1	36	4	12%
18	70619	Santa Rosa	1	29	9	31%
19	70620	Jorge Chávez	2	50	13	36%
20	70660	Mariano Melgar	2	25	1	04%
21	70662	Perú BIRF	1	20	7	35%
22	70663	Dante Nava	1	47	14	30%
23	Sta. Rosa	PNP	3	3	0	00%
24	70708	Colibrí	2	2	0	00%
25	71016	Maria Auxiliadora	2	32	10	31%
26	70605	La Revolución	1	34	7	21%
27	70612	Los Incas	1	21	3	14%
28	70663	03 de Octubre	1	7	2	29%
29	71014	Jr. Callao	1	39	12	31%
<b>TOTAL</b>			<b>39</b>	<b>935</b>	<b>215</b>	<b>23%</b>

**Fuente.** Resultados finales del Proceso de Contratos de Crecimiento Vegetativo 2003 presentados en la UGEL San Román Juliaca, especialidad de Educación Primaria.

### Interpretación

De las 39 plazas convocadas en la UGEL San Román Juliaca en la especialidad de Educación Primaria, se presentaron 935 profesores

postulantes de los cuales 215 presentaron sus reclamos, lo que representa al 23% del total de la muestra de estudio.

### **Contrastación de Hipótesis y Variables**

**Variable Independiente:** Protección de Derechos por la existencia de un vacío legal.

**Hipótesis 3:** Las contrataciones producto del vacío legal para el proceso de contratación docente sería superadas por la emisión de un reglamento con normas y procedimientos para la contratación docente.

### **Conclusión:**

Esta comprobado gradualmente que el numero de reclamos para plazas de crecimiento vegetativo en la especialidad de Educación Primaria, es cuantitativamente alto, que demuestra la falta de normas adecuadas para el proceso de Contratos, a su vez las Directivas son deficientes no ofrecen ninguna garantía, producto de ello se aprecia el numero de reclamos y como consecuencia se genere los problemas de contratos como hasta la fecha.

## CUADRO "C"

### NUMERO DE POSTULANTES Y RECLAMOS EN EDUCACIÓN

#### SECUNDARIA

Nro. Ord.	Centro Educativo	Nro. de Plazas	Nro. de postulant	Nro. reclamos	%
01	CES. Perú BIRF.	5	83	29	35%
02	CES. INA 91	3	113	26	23%
03	CES. Comercio 32	4	62	10	16%
04	CES. Industrial 45	2	46	13	28%
05	CES. Inca Gracilazo de la Vega	1	15	6	40%
06	CES. Cesar Vallejo	10	256	62	24%
07	CES. San Francisco de Borja	6	184	37	20%
08	CES. Simón Bolívar	10	239	51	21%
09	CES. Pedro Vilcapaza	9	117	40	34%
10	CES. Dos de Mayo	2	26	6	23%
11	CES. Canchi Grande	1	18	7	39%
12	CES. Mariano Melgar	2	29	11	38%
13	CES. Isla	3	22	16	73%
14	CES. San Martín	8	168	44	26%
15	CES. Suchis	1	12	3	25%
16	CES. Collana Cabana	1	17	9	53%
17	CES. Cabanillas	3	42	0	00%
18	CES. Cabana	3	37	12	32%
19	CES. Huataquita	1	20	3	01%
20	CES. Tincopalca	4	54	26	48%
21	CES. Santa Rosa de Lima	7	7	00	00%
22	CES. Colibrí	5	5	00	00%
23	CESA. Las Mercedes	2	16	9	56%
24	CESA. Manco Capac	1	22	3	13%
25	CESA. V. Mendoza D.	1	15	7	47%
26	CESA. Perú BIRF.	3	33	12	36%
27	CESA. PRONESA	1	16	4	25%
28	CESA. Simón Bolívar	6	130	33	25%
<b>TOTAL</b>		<b>105</b>	<b>1804</b>	<b>479</b>	<b>27%</b>

Fuente: Resultados finales del Proceso de Contratos de plazas de Crecimiento Vegetativo 2003 presentados en la UFEL. San Román Juliaca, Especialidad de Educación Secundaria.

#### Interpretación

En la modalidad de Educación Secundaria se convocaron por la UGEL. San Román Juliaca, 105 plazas vacantes para contrato, donde se presentaron 1804 profesores postulantes, efectuado el proceso de contratación 479

profesores presentaron su reclamo, representando el 27% del total de la muestra de estudio.

### **Contrastación de Hipótesis y Variables**

**Variable Independiente:** Protección de Derechos por la existencia de un vacío legal.

**Hipótesis 3:** Las contrataciones producto del vacío legal para el proceso de contratación docente sería superadas por la emisión de un reglamento con normas y procedimientos para la contratación docente.

### **Conclusiones**

Es bastante considerable el número de reclamos promovidos por los docentes, denotándose la falta de criterios técnicos uniformes de las Directivas, haciendo necesario una Ley acorde al Proceso de Contratos que regule el proceso de contrataciones. Lo que requiere una urgente incorporación de un ordenamiento legal adecuado.



## CUADRO "D"

### NUMERO DE POSTULANTES Y RECLAMOS EN CENTROS EDUCATIVOS OCUPACIONALES

Nro. Ord.	Centro Educativo	Nro. de Plazas	Nro. de postulant	Nro. reclamos	%
01	CEO. Horacio Zevallos Gamez	3	33	13	40%
02	CEO. CRAS San Román	2	2	00	00%
03	CEO. Micaela Bastidas	5	25	20	80%
04	CEO. José Antonio Encinas	4	28	12	43%
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>	<b>88</b>	<b>45</b>	<b>52%</b>

**Fuente:** Resultados finales del Proceso de Contratos de plazas de crecimiento vegetativo 2003 presentados en la UGEL San Román Juliaca en Centros Educativos Ocupacionales.

#### **Interpretación:**

De 14 plazas vacantes convocadas para el proceso de contratos por la UGEL San Román Juliaca, se presentaron 88 profesores postulantes de los cuales reclamaron 45 profesores, lo que representan el 52% del total de la muestra.

#### **Contrastación de Hipótesis y Variables**

**Variable Independiente:** Protección de Derechos por la existencia de un vacío legal.

**Hipótesis 3:** Las contrataciones producto del vacío legal para el proceso de contratación docente sería superadas por la emisión de un reglamento con normas y procedimientos para la contratación docente.

#### **Conclusión:**

Es alto el índice de reclamos en el CEO. Y la carga administrativa de solución de los mismos es bastante, es decir originado por las Directivas que son insuficientes y nada confiables, por que no prestan las garantías necesarias para un debido proceso de contratación, haciéndose necesario una norma genérica que hagan viable la eficacia del Proceso de Contratación Docente con lo que se solucionaría los problemas.

## RECLAMOS

### RESULTADOS FINALES DE CONTRATOS 2003

Reclamos. Directiva 2003	Código	Inicial	Prim.	Sec.	CEO.	Total
Evaluación de expediente	1	4	42	150	07	157
Experiencia docente	2	6	27	20	02	55
Antigüedad de Título Pedagógico	3	3	16	13	01	33
Capacitación y actualización	4	2	19	28	00	47
Meritos	5	3	21	19	00	43
Bonificación por discapacidad	6	3	00	12	00	15

**Fuente:** Resultados del Proceso de Contratos 2003 - UGE. San Román Juliaca, especialidades de Educación Inicial, Primaria, Secundaria y CEO.

#### **Interpretación:**

157 Docentes presentaron su reclamo por no permitirles presentar sus expedientes en los diferentes centros educativos.

55 Docentes presentaron sus reclamos por experiencia docente.

33 Docentes presentaron sus reclamos Antigüedad de Título Pedagógico

47 Docente presentaron sus reclamos por Capacitación y Actualización.

43 Docentes presentaron su reclamo por haber una indebida calificación en lo que corresponde a meritos.

15 Docentes presentaron su reclamo por no considerar en la calificación la Bonificación por Discapacidad.

### **Contrastación de Variables e Hipótesis**

#### **Variable Dependiente:**

Cubrir el vacío legal para el proceso de contratación del personal docente.

#### **Hipótesis 3:**

Las contradicciones producto del vacío legal para el proceso de contratación docente serian superadas por la emisión de un reglamento con normas y procedimientos para la contratación docente.

#### **Conclusión:**

Aceptada la hipótesis tres, concluimos que las normas hasta ahora existentes, es decir las Directivas emitidas por la Dirección Regional de Educación de Puno, son insuficientes y abusivas, el mismo que genera un gran número de reclamos.

## RECLAMOS

### RESULTADOS FINALES DE CONTRATOS 2003

Reclamos. Directiva 2003	Código	Inicial	Prim.	Sec.	CEO.	Total
Elaboración de Directivas de acuerdo a intereses.	1	00	33	159	21	213
Aplican Directivas, desconocen el Derecho.	2	06	34	43	08	91
Factores Técnico Jurídicos	3	04	21	24	03	52
Factores Económicos	4	01	03	20	00	24
Factores Políticos	5	03	18	15	03	39

**Fuente:** Resultados del Proceso de Contratos 2003 - UGE. San Román Juliaca, especialidades de Educación Inicial, Primaria, Secundaria y CEO.

#### **Interpretación:**

213 Docentes presentaron sus reclamos por considerar que las Directivas están elaboradas de acuerdo a intereses y con el ánimo de favorecer a determinadas personas.

91 Docentes consideran que los que aplican las Directivas desconocen el Derecho.

52 Docentes presentaron sus reclamos debido a la mala aplicación de factores técnico jurídicos.

24 Docentes presentaron su reclamo debido a factores económicos.

20 Docentes presentaron su reclamo debido a factores políticos.

#### **Contrastación de Variables e Hipótesis**

##### **Variable Independiente:**

Protección de derechos por la existencia de un vacío legal.

**Hipótesis 3:**

Las normas emitidas por la Dirección Regional de Educación de Puno, están en contradicción con las normas elementales del Derecho Laboral, Administrativo y el Derecho de Trabajo, los que generan problemas para otorgar la plaza al que tiene mejor derecho.

**Conclusión:**

Aceptada la hipótesis tres, concluimos que, las Directivas que regulan el proceso de contratación no contribuyen a que se lleve a cabo una contratación de docentes con criterios de conciencia y la valoración correspondiente a la norma que la regula, por cuanto en todas las convocatorias se presentan muchos reclamos, por lo que se requiere una norma adecuada para regularla.

## CONCLUSIONES

**PRIMERO.** Esta probado, que es aritméticamente ascendente el crecimiento del número de alumnos, centros educativos y docentes y existe la necesidad de regular el Proceso de Contratación Docente.

**SEGUNDO.** Que, la normatividad emitido por los Órganos Intermedios para la regulación del proceso de Contratos es ineficaz, pues no ofrecen ninguna garantía y protección a los Derechos de los Profesores Contratados.

**TERCERO.** Que, las normas sustantivas y adjetivas que regulan el Proceso de Contratación Docente actual, no contribuye a prevenir los reclamos y aumentando el estado de inseguridad y descontento de los profesores contratados.

**CUARTO.** Que, en la legislación peruana existe la necesidad de incorporar nuevas disposiciones jurídicas de alcance nacional, que permita mayor viabilidad en la ejecución del proceso de contratación docente, garantizando el debido procedimiento del mismo.

**QUINTO.** Que, las nuevas disposiciones legales deben permitir el cumplimiento de los fines del contrato, basados en los Principios del Derecho, considerando las sanciones para los operadores legales que retarden el

proceso de contratación docente, consecuentemente reduciendo el número de reclamos y la carga de procesos administrativos.

**SEXTO.** Que, como alternativa de solución propongo la Reglamentación de la Regulación de la Contratación Docente, tomando en cuenta el común denominador los reclamos presentados, los innumerables conflictos, la insuficiencia legal, el mismo que debe basarse en los Principios de Igualdad, Méritos, Capacidad y Publicidad.

**SÉPTIMO.** Que, en la Región Puno, provincia de San Román, se ha demostrado que los profesores contratados se encuentran en una situación de permanente desprotección, por cuanto la normatividad existente no brinda ninguna protección legal para un proceso de contratación docente transparente.

**OCTAVO.** Que, en el ámbito internacional, en los Sistemas Jurídicos de España, Uruguay, Paraguay, Argentina y Bolivia, se aprecia una diversidad de instrumentos de protección a la contratación docente, los mismos que se encuentran fundamentados en la Igualdad de Derechos, Concursos de Méritos, Capacidad Profesional y Publicidad.

**NOVENO.** Que, en el abuso de derecho de la normatividad actual de contratación docente, se requiere una urgente tutela jurídica a los docentes, considerando que a través de las generaciones no han valorado críticamente estos aspectos, pues siendo el Derecho un producto cultural, sus institutos deben adecuarse a las nuevas exigencias de la sociedad. Nos encontramos

frente al actuar jurídicamente relevantes de las personas, el sujeto en este caso el Docente requiere de un salto de calidad en el sentido que el Estado, conceda derechos que cautelen eficazmente la realidad de contratación, los que se deben ejercitarse conforme a la exigencia de la buena fe.



## RECOMENDACIONES

Considerando las conclusiones arribadas en esta investigación, el suscrito a fin de contribuir a la solución integral del problema del proceso de contratación docente formula las siguientes recomendaciones:

**PRIMERO.** El proceso de selección de Contratos para el Personal Docentes, requiere toda la atención de todos los profesionales encargados de la administración, quienes deben participar en este procedimiento aplicando leyes con criterios que deben ser: objetivas, claras y justos, permitiendo acceder a los profesores postulantes a un contrato por derecho y cumplir responsablemente la función inherente al cargo.

**SEGUNDO.** El Estado como órgano representativo de los peruanos su función es velar por el diligente cumplimiento de las normas y regular la conducta de los pobladores, debe a través del congreso y con carácter urgente elaborar una Ley de Regulación del Proceso de Contratos del Personal Docente, evitando así un Estado de Indefensión e incertidumbre en los profesores postulantes para un contrato.

**TERCERO.** Es necesario que se implemente un proceso de Reorganización en la sede del Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación del País y sus órganos intermedios, para poder implementar en dichas dependencias con personal idóneo, profesional competente que pueda brindar un servicio basado en los principios de legalidad, equidad y el debido procedimiento.

**CUARTO.** Además las Comisiones de Procesos Administrativos de las Unidades de Gestión Educativa Local y de las Direcciones Regionales de Educación, deben actuar con celeridad y responsabilidad frente a los reclamos interpuestos por los profesores reclamantes en caso de ser fundadas, dándoles las sanciones que corresponda y aplicando los correctivos necesarios.

**QUINTO.** Los estatutos de los trabajadores de la Administración Pública deben responder hoy en día a estas nuevas circunstancias. Es fundamental que contribuyan a promover el Trabajo Docente y que tanto la elaboración como la aplicación de los nuevos estatutos se lleve a cabo con el recurso al dialogo social. El asesoramiento que debe prestar la Organización Internacional del Trabajo, en estas materias, debe apuntar a mejorar la legislación en la materia y a fortalecer la capacidad para que los gobiernos entablen el dialogo social.

## **ANEXOS**

## **PROYECTO DE LEY**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Constitución Política del Estado, declara que todas las personas tenemos derechos a la igualdad ante la ley, nadie puede ser discriminado por ningún motivo, además tienen derecho a trabajar o contratar libremente dentro de la ley y de las buenas costumbres.

Actualmente existen aproximadamente quince mil profesores con título profesional que buscan acceder a una plaza de contrato en los diferentes niveles y modalidades.

Al respecto debemos rescatar las recomendaciones relativas a la situación del personal docente a nivel mundial adoptada el 5 de octubre de 1966 en una Conferencia Intergubernamental Especial celebrada en París, la Recomendación fue la primera declaración internacional de ese tipo sobre la situación del personal docente contratado, suplente e interino en la historia y representó un gran paso a la hora de definir las responsabilidades y de hacer valer los derechos de los miembros del personal docente en todo el mundo. La adopción se produjo tras dos décadas de reuniones exploratorias y de consultas mundiales con profesores y con organizaciones intergubernamentales. El origen de la Recomendación aparece ya en 1946 con una solicitud del delegado de China en la primera Sesión de la Conferencia General de la UNESCO para *"Elaborar y Promulgar una Carta Mundial del Profesor, que tienda a:*

1. Asegurar las condiciones materiales de los profesores titulares y contratados.
2. Aumentar su condición moral,
3. Proteger la libertad de la enseñanza".

En 1947 se realizó un intercambio preliminar de puntos de vista sobre el estatuto del personal docente en la 100 Conferencia Internacional sobre Instrucción Pública organizada por la Oficina Internacional de la Educación (IBE) de Ginebra. Según el acta *"se acordó que tal carta tendría valor en la medida en que fomentase en progreso en las naciones pero que, a escala internacional, debería estar precedida de un debate detallado sobre los muchos problemas planteados en la profesión docente."* Iniciada tras la Segunda Guerra Mundial, durante un periodo crucial de la historia mundial en el que existía una sólida esperanza de solidaridad y de unidad en los sindicatos de profesores y en el movimiento laboral, la historia de la Recomendación se ha conectado con la larga búsqueda de unidad entre las organizaciones

internacionales de profesores; también mostró una creciente determinación entre los profesores de que el poder de su profesión debería asegurarse para ayudar a abordar constructivamente los problemas internacionales. La reciente creación de la Internacional de la Educación confirma que los docentes y los trabajadores de la educación en todo el mundo todavía valoran esas ideas hoy en día. **La Recomendación abarca todo el espectro de la profesión docente ...** La Recomendación conjunta OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente es todavía uno de los instrumentos internacionales más importantes para alcanzar mejoras en la profesión docente. El documento, con 145 apartados (que debería ser de obligada lectura para cualquiera interesado en la educación) abarca todo el espectro de la profesión docente: contratación, selección y formación, preparación y nivel profesional de los profesores a distintos niveles, seguridad del empleo, derechos y responsabilidades, acción disciplinaria y libertades profesionales. También hace referencia a salarios, vacaciones, baja especial y baja por estudios, horas y condiciones de trabajo, material docente, talla de la clase, intercambio de personal docente, normas especiales para profesores en zonas rurales y aisladas, normas sobre educadores con cargas de familia, asistencia médica, seguridad social y pensiones.

También contiene importantes secciones sobre "Principios Generales" y "Objetivos de la educación y Política docentes" que son muy oportunos ante la situación actual, a saber:

1. La situación del personal docente contratado debería corresponder a las exigencias de la educación, definidas con arreglo a los fines y objetivos docentes; el logro completo de estos fines y objetivos exige que los educadores disfruten de una situación justa y que la profesión docente goce del respeto público que merece.
2. Las condiciones de trabajo del personal docente contratado deberían fijarse con miras a fomentar lo mejor posible una enseñanza eficaz y a permitir a los educadores entregarse plenamente a sus tareas profesionales.
3. Las organizaciones del personal docente deberían ser reconocidas como una fuerza que puede contribuir considerablemente al progreso de la educación y, por consiguiente, deberían participar en la elaboración de la política docente."

La Recomendación declara los derechos de los docentes con valentía y vigor. Sus amplias consecuencias rebasan las de un mero código que regule las controversias entre un grupo de trabajadores y sus empleadores. Al elevar el estatuto de la profesión docente, al instar a los

miembros de dicha profesión a agudizar la conciencia de sus responsabilidades, al definir claramente los derechos y deberes recíprocos de los profesores y de la sociedad en que los profesores participan, la Recomendación está destinada a ayudar al desarrollo pleno del talento de cada alumno en cualquier lugar y, así pues, a incrementar la excelencia de los logros de la mente y del espíritu humanos. El contenido de la Recomendación tiene gran mérito, pero sus efectos en muchos países han sido mínimos, y lo continúan siendo.

Las Recomendaciones, aún no siendo compromisos legalmente vinculantes, tienden a influir en la práctica y en la legislación, y ejercen un peso político y moral considerable. Si la Recomendación de 1966 relativa a la situación del personal docente contratado hubiera sido plenamente aplicada por todos los Estados miembros de la OIT y de la UNESCO, la situación actual en el sector de la educación probablemente no hubiese sido tan alarmante como en la actualidad.

La aceptación de la Recomendación incluía el establecimiento de un Comité de Expertos OIT/UNESCO sobre la Aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente (CEART). Los organismos directivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) designan cada una a 6 de los 12 miembros del CEART en calidad de expertos independientes. El Comité se reúne cada tres años. El movimiento internacional docente no participa en su selección, ni está invitado a participar en las reuniones. No obstante, la Internacional de la Educación ha presentado un informe para su estudio por el Comité en su reunión de julio de 1994.

La solicitud de la Internacional de la Educación a la Sexta Sesión del Comité Conjunto se centró en cinco áreas problemáticas de los últimos años en relación con la aplicación de la Recomendación de 1966: la descentralización, la privatización, las actividades de las instituciones financieras internacionales, la formación de profesores y el impacto de los cambios políticos en el sector educación. **(5 Boulevard du Roi Albert II - 1210 Bruselas, Bélgica).**

Entonces en nuestro país, hasta la fecha no recoge estas recomendaciones, pues las Direcciones Regionales de Educación de cada departamento al inicio de cada año escolar, emiten Directivas para normar el proceso de contratos, pero estas Directivas año a año difieren

en su contenido y aspectos que regulan, como los requisitos de admisibilidad, criterios de evaluación y otros, e inclusive muchas veces en un año se emiten dos Directivas de Contratos, además Instructivos y Oficios aclaratorios.

Estos hechos de incertidumbre traen consigo un estado de indefensión a los profesores postulantes que acceden a un contrato y por lo que hace necesario y urgente la implementación de una norma de carácter público y de cumplimiento obligatorio a nivel nacional respecto a la Contratación del Personal Docente en el Sector Educación.

La evolución de la normas de contratación docente, comprende aspectos jurídicos y sociales visualizando la totalidad de la problemática de la realidad de "Contratación Docente". Se trata sin duda, de una solución acertada a la actividad de la Educación el País, hay que tener presente que la Ley es la que debe regular los contratos docentes, el producto de ley que presento aborda este complejo problema. Estas son las principales características del sistema de contratación, las hemos expuestos sumariamente para presentar el texto del "Reglamento de la Contratación del Personal Docente en el sector Educación".

### **ANÁLISIS DEL COSTO – BENEFICIO**

El costo de vigencia de la presente Ley, no resulta ser susceptible de medición cuantificada de manera directa y exacta, dado que en su aplicación no va ha generar un gasto adicional al Estado, muy por el contrario una adecuada reglamentación traerá consigo menos carga administrativa de reclamos y optimización en la capacitación del docente.

Al ser aprobada la presente ley, no ocasionará ninguna modificación en la planificación anual del estado en todos los aspectos, más bien permitirá la optimización del servicio educativo con calidad y eficiencia.

# REGLAMENTO DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SECTOR EDUCACIÓN.

R.M. Nro. 2004-ED.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA.

## CONSIDERANDO:

Que, es necesario dictar las normas que regulen el proceso de contratación del personal docente en los centros y programa educativos públicos a cargo a cargo del Estado, los mismos que debe realizarse a través del Comité Especial de Evaluación del Centro Educativo.

Que, al amparo de la Ley Nro. 24029 su modificatoria Nro. 25212 y el D.S. Nro. D.S: Nro. 019-90-ED y lo establecido por el D.S. Nro. 007-2001-ED. Normas que regulan la Gestión y Desarrollo de Actividades en Centros y Programas Educativos, los mismos que regulan la propuesta y contratación de profesores en los centros educativos públicos en su numeral VI, literal A, acápite 3.

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo Nro. 560, Ley del Poder Ejecutivo y el Decreto Ley Nro. 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificada por la Ley Nro. 26510.

## **SE DECRETA:**

**Artículo 1°.**- Aprobar el Reglamento del D.S. Nro. 007-2001-ED, numeral VI, literal A, acápite 3, sobre la Contratación del Personal Docente en el sector educación.

**Artículo 2°.**- La presente Ley, será refrendado por el Ministro de Educación

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los veintinueve días del mes de octubre del año dos mil cuatro.



## **REGLAMENTO DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SECTOR EDUCACIÓN.**

**Artículo 1°.-** El presente Reglamento establece las normas, criterios de evaluación y procedimientos para la contratación del Personal Docente en los Centros Educativos, en los niveles de Educación Inicial, Primaria, Secundarias, Ocupacional de Adultos, Superior No Universitaria y Especial.

**Artículo 2°.-** En cada Centro Educativo Público, se constituirá un Comité Especial de Evaluación por cada nivel y modalidad, encargado de proponer y evaluar la contratación de profesores a que se refiere el presente reglamento, el mismo que estará integrado por los siguientes miembros: a) El Director del Plantel. b) El Sub Director o el Docente más antiguo. d) Un representante de los docentes elegido en asamblea convocada para tal fin. e) Un padre de familia con voz pero sin voto elegido por mayoría entre los Presidentes del Comités de Aula del nivel respectivo.

**Artículo 3.** El Comité Especial de Evaluación será constituido a más tardar en la primera quincena del mes de marzo, el mismo que será aprobado mediante Resolución Directoral por el Director del Plantel e informar al órgano intermedio para su reconocimiento e inscripción correspondiente.

En las modalidades de Educación Ocupacional y Educación de Adultos el padre de familia será reemplazado por un representante de los participantes (educandos) elegido por mayoría entre ellos mismos, en un respectivo nivel.

Las decisiones del Comité Especial de Evaluación de Contratación del Personal Docente, serán adoptados con la mayoría simple de los miembros asistentes con derecho a voto, quienes informaran al Órgano Intermedio en un plazo máximo de cinco días, bajo responsabilidad, quienes verificarán la conformidad de los actuados, en caso de existir reclamos deberán resolver dentro de los términos establecidos por la Ley General de Procedimiento Administrativo en General Nro. 27444.

**Artículo 4°.-** Para ser evaluado, el postulante deberá presentar al Plantel, de su elección los siguientes documentos:

- a) Solicitud dirigida al Director del Centro Educativo, precisando el nivel, especialidad y modalidad educativa de la plaza docente a que postula.
- b) Copia simple del Documento Nacional de Identificación
- c) Copia autenticada y legalizada del Título Profesional de Profesor.
- d) Declaración Jurada de:
  - Tener Buena Salud
  - No tener antecedentes penales ni judiciales;
  - No tener parentesco con los miembros del Comité Especial del Centro educativo al cual postula a una plaza de contrato hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
  - Presentarse en un solo Centro Educativo, dentro del cronograma de contrato establecido.
- e) Para el Curso de Religión Católica, documento original de la propuesta de contrato del Obispo de la Diócesis, o de la entidad eclesiástica en la que este hubiera delegado expresamente tal atribución de acuerdo con las normas vigentes.
- f) Para los profesores que postulan a las plazas en centros educativos bajo convenio con el Ministerio de Educación, documento original de la propuesta del Director del Centro Educativo o del representante legal de la entidad promotora.
- g) Resoluciones de contrato, si las hubiera, expedidas por los Órganos Intermedio o Certificados de Trabajo y las respectivas constancias de pago. En el caso de tener experiencia docente en colegios privados, boletas de pago o constancias de trabajo expedidas por el director del Centro Educativo debidamente visadas por el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local, según la ubicación del Centro Educativo donde efectuó el trabajo.

**Artículo 5°.-** Para el contrato del personal docente, la plaza debe tener la aprobación presupuestaria y ser convocado por el Órgano Intermedio, quien publicará inmediatamente, bajo sanción de nulidad. La presentación de los expedientes se efectuará en el Centro Educativo o en el Órgano Intermedio de su jurisdicción, quien remitirá los mismos al plantel en el termino de 24 horas.

El Comité Especial de Evaluación del Centro Educativo efectuara la evaluación del expediente teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

**A) Formación Profesional (Máximo 22 puntos)**

1. Título Profesional en el nivel y en la especialidad a la que postula: **cinco (05) puntos.**
2. Estudios concluidos de Segunda Especialidad tres (03) puntos y Título de Segunda Especialidad: **cinco (05) puntos.**
3. Estudios concluidos de Maestría 1.0 punto por semestre y Grado Académico de Maestría: **cinco (07) puntos.**
4. Estudios concluidos de Doctorado 1.0 punto por semestres y Grado Académico de Doctor: **siete (07) puntos.**
5. Título Profesional en otras especialidades: **cinco (05) puntos.**

**B) Experiencia Docente: (10 puntos)**

1. Cada año lectivo (09 meses) equivalente a un (01) punto, **hasta un máximo de diez (10) puntos.** Se cuenta el trabajo docente efectivo. El tiempo de servicios en los centros educativos públicos deberá ser acreditados con talones de cheques o la constancia de trabajo emita por el Órgano Intermedio correspondiente.
2. El tiempo de servicio en los centros educativos privados serán acreditado con boletas de pago o constancia de trabajo expedida por el Director del Centro Educativo, debidamente visadas por el Órgano Intermedio.

**C) Antigüedad del Título: (Máximo 15 puntos)**

1. Se consideran un (01) punto por cada año **hasta un máximo de diez (10) puntos,** a partir de la fecha de expedición del Título por el centro de formación pedagógica o universidad.
2. Resoluciones Directorales de Felicitación, un punto por cada uno, **como máximo cinco puntos.**

**D) Capacitación y Actualización (Máximo 20 puntos)**

1. Por cada 40 horas de capacitación se califica 0.5 puntos. Pueden acumularse acreditaciones hasta 400 horas como máximo, **equivalente a diez (10) puntos máximo**. Cuando las constancias de capacitación debidamente autorizadas están expresadas en días se considerara un máximo de ocho (08) horas diarias. Si las constancias indicas fechas entre meses diferentes deberá requerirse, a la entidad que expidió la constancia, que indique con toda precisión el número de horas efectivas de la capacitación.
2. Ponencias o exposiciones un punto por cada uno, **hasta cinco puntos**.
3. Participación como organizador, coordinador, panelista o moderador un punto por cada uno, **hasta cinco puntos**.

Se consideraran las acreditaciones por capacitación y actualización docente desarrolladas por las Direcciones Nacionales del Ministerio de Educación y los Órganos Intermedio del sector; por instituciones educativas debidamente autorizadas o auspiciadas por el Ministerio de Educación o sus Órganos Intermedios y por las Universidades.

#### **E) Publicaciones (Máximo 05 puntos)**

Libros o Textos, un punto por cada uno **hasta 05 puntos**.

#### **F) Idiomas (Máximo 02 puntos)**

1. Nivel Básico. **Hasta un punto**.
2. Nivel Intermedio o avanzado. **Hasta un punto**.

#### **G) Informática (Máximo 02 puntos)**

1. Nivel Básico. **Un punto**
2. Nivel Intermedio o Avanzado. **Un punto**.

#### **H) Procedencia Laboral. (Máximo 02 puntos)**

Adicionalmente se asignará puntaje al postulante que acredite experiencia docente en las siguientes zonas diferenciadas:

1. Zona Rural. **Un punto**
2. Lugar Inhóspito. **Un punto.**

**Artículo 6°.-** Conforme por lo dispuesto por el Artículo 36° de la Ley Nro. 27050, los profesores con Discapacidad tendrán una **bonificación de quince (15) puntos** en la evaluación de su expediente para cubrir la plaza docente vacante por contrato. Debiendo acreditar con la Resolución respectiva.

**Artículo 7°.-** Si al sumar los puntajes parciales a partir de los criterios anteriormente referidos, se obtuviera uno o mas empates en el puntaje total se tomará la antigüedad del Título Profesional.

**Artículo 8°.-** La Contratación del Personal Docente se ejecuta por necesidad del servicios luego de cumplirse las acciones de personal que fija la Ley del Profesorado y sus Reglamento, es decir Reasignaciones, Reingresos y Nombramientos. Los contratos son sujetos a disponibilidad presupuestaria y a las normas vigentes sobre dicha materia.

**Artículo 09°.-** El Comité Especial de Evaluación del Centro Educativo, para el contrato del Profesor debe tenerse presente el nivel, la especialidad y la modalidad que señala el Título Pedagógico.

**Artículo 10°.-** Podrán ser contratados profesores de otros niveles, especialidades y modalidades, siempre que no existan postulantes a los que les corresponda según su título y especialidad en los siguientes casos.

- a. Profesores titulados con experiencia docente comprobada de un año en la especialidad laboral requerida y capacitación no menor de seis meses en lo centros educativos con variante técnica.
- b. Profesores titulados de cualquier especialidad que acrediten capacitación en la especialidad de Educación Bilingüe Intercultural, hablante de la Lengua Materna de los niños de la Zona y de la Lengua Materna.

- c. Profesores titulados con un año de experiencia docente comprobada en la modalidad y especialidad requeridas y capacitación no menor de seis meses en el área que oferta el centro educativo ocupacional.
- d. Profesores Titulados con dos años de experiencia docente comprobada en la modalidad, el nivel y la especialidad de Educación de Adultos.
- e. Profesores Titulados con un año de experiencia docente comprobada en la modalidad y especialidad requeridas y capacitación no menor de un año en la respectiva área de atención de Educación Especial.

**Artículo 11°.-** Las plazas para contrato de profesores en centros educativos públicos se cubren con docentes que acrediten título pedagógico del nivel y la especialidad correspondientes. A falta de postulante que tengan título pedagógico en el nivel y modalidad requerida o que cumplan con los requisitos del Artículo 8°, se contratará profesionales de otras especialidades para la modalidad de Educación Especial y Centros de Educación Ocupacional.

**Artículo 12.-** SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONTRATOS. Se deberá tener obligatoriamente el siguiente procedimiento:

- a. Publicación de las plazas vacantes para contrato en lugar visible de la sede del Centro Educativo y del Órgano Intermedio, con una anticipación mínima de dos días a la presentación.
- b. Presentación y recepción de expedientes para contrato en el centro educativo y en el órgano intermedio del Ministerio de Educación por cuatro días.
- c. Remisión de expedientes de los Órganos intermedios al Comité Especial de Evaluación. Un día.
- d. Evaluación de expedientes a cargo del Comité Especial de Evaluación, el mismo que deberá efectuarse en un plazo máximo de dos días.
- e. Publicación del Cuadro de Méritos en lugar visible al público de la sede del centro educativo.
- f. En caso de reclamos, esta deberá presentarse en el Órgano intermedio, quien deberá resolver dentro del plazo de un día.
- g. Informe del Director del Centro Educativo al Director del Órgano Intermedio, en un plazo de dos días, el mismo que deberá contener copia del acta del proceso de publicación, recepción, evaluación, publicación y reclamos.

- h. Suscripción del contrato el día hábil siguiente a la verificación efectuada por el Órgano Intermedio.
- i. La vigencia del contrato y el inicio de trabajo del profesor contratado será a partir de la emisión de la Resolución de Contrato.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES**

**Primera.**- En los órganos intermedios del Ministerio de Educación, deberán conformar una Comisión Especial Revisora de Contratos quienes verificarán la procedencia legal y presupuestaria de los profesores propuestos para contrato, debiendo absolver los reclamos correspondientes.

**Segunda.**- El Comité Especial de Evaluación estará integrado por: Presidente: el Director del Órgano Intermedio; El Jefe de Personal quien hará las veces de Secretario; Un miembro, que estará integrado por el Jefe de Control Institucional y como veedor el representante del sindicato.

**Tercera.**- Todos los actuados que no cumplan con las exigencias previstas en el presente reglamento serán declaradas nulo de oficio, debiendo la Oficina de Asesoría Jurídica y el Órgano de Control Institucional asumir acciones conforme a sus funciones en contra de los que resulten responsables.

**Cuarto.**- Déjese sin efecto las disposiciones que se opongan al presente reglamento.

## GUIA DE ENCUESTA

Estimado Docente estoy desarrollando un trabajo de Investigación con relación a la contratación del Personal Docente en el sector Educación para lo cual le pido su colaboración.

### INSTRUCCIONES

Marque usted con una (X) en las preguntas formuladas para el efecto.

1. ¿ Es Usted Profesional en Educación?

- 4. Si
- 5. No

2.-¿ En el caso de que Ud. sea Profesional en Educación, Indique cual es el nivel y especialidad a la que postula como Docente contratado?

- d. Nivel de Educación inicial
- e. Nivel de Educación primaria
- f. Nivel de Educación secundaria
- g. CEOs.

3.- Está Usted de acuerdo que el contrato Docente debe de regularizar a través de:

- a. Resolución Ministerial
- b. Decreto Supremo
- c. Una Directiva
- d. Instructivo.

4.- Para acceder a una plaza Docente vacante por contrato Ud, optaría que sea por:

- a. Concurso Nacional
- b. Examen de conocimientos
- c. Lo que establece la ley
- d. Cotejo de expedientes



5.- ¿ Estará de acuerdo que la Comisión de Contratos de la DREP esté conformado por:

- a. Personal del sector educación con mayor grado académico.
- b. Una comisión de la DREP.
- c. Una comisión mixta (Director, Sub Director, profesor y APAFA)
- d. Una comisión del Ministerio de Educación

6.- Al conformarse una comisión para la contratación del Personal Docente en el ámbito del DREP Ud.?

- a. Está de acuerdo
- b. No está de acuerdo

7.- ¿Qué dificultades se presentan en el proceso de contratación del Personal Docente?

- a. Favoritismo político
- b. Favoritismo Familiar
- c. Concurso amañado
- d. Intromisión de funcionarios de la DREP

8.- Cuando el contrato es irregular Ud. que hará?

- a. Solicita la Nulidad
- b. No hace nada
- c. Reclama revisión del proceso
- d. Solicita nuevo concurso.

9.- Ante qué Autoridad o instancia Ud. denuncia el hecho ilegal?

- a. A la Dirección Regional de Educación
- b. Al Ministerio público
- c. Al medio de comunicación
- d. A la comisión de contratos

10.- A opinión de Usted, ¿Cuáles serían los mecanismos de sanción a las Autoridades que incurran en actos ilegales para la contratación del Personal Docente?

- a.- Sanción ejemplar
- b.- Proceso Administrativo
- c.- Sanción penal
- d.- Separarlo de la comisión

GRACIAS.

## BIBLIOGRAFÍA

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERU. 1993. Lima. Editorial Normas Legales. S.A. 1994.
2. ALFONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Emilia. Derecho de Trabajo. Decimonovena Edición. España.
3. ARIAS-SCHEREIBER PESTE, Max y otros. Contratos Modernos, Lima, Gaceta Jurídica 1999.
4. CASTILLO FREYRE, Mario. Las doctrinas tradicionales frente a la contratación computarizada. Lima, Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú. 1996.
5. CABANELLAS, Guillermo y ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Diccionario de Derecho Usual. 15va. Edición. Buenos Aires Argentina.
6. BACACORSO, Gustavo, Tratado de Derecho Administrativo. Gaceta Jurídica. 1998.
7. DIEZ-PICASO, Luis y GUILLON, Antonio. El sistema del Derecho Civil. Madrid, Editorial Tecnos, 1994.
8. EGACAL, Escuela de Graduandos Aguilar&Calderon. ABC. Del Derecho Civil.
9. HERANDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación Edición 1996. Impreso en Colombia por Panamericana. Formas e Impresos S.A.
10. HUAYANAY CH. Mario y otros: Contratos (Dos tomos), S.E. 1999.
11. NEVES, Javier. Colección Textos Universitarios Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial 2000.
12. LEON BARANDIARAN, José. Tratado de Derecho Civil, Lima, VG Editores, 1993.

13. LOEWNZETTI, Ricardo. Derecho Contractual, Nuevas formas contractuales, Lima, Palestra Editores. 2001.
14. PATRON FAURA, Pedro y PATRON BEDOYA, Pedro. Derecho Administrativo en el Perú. Lima.
15. QUIROZ SALAZAR, Willian. Investigación Jurídica. IMSERGRAF. E.I.R.L. Lima Perú. 1998.
16. RODRÍGUEZ VELARDE, Javier. Contratación Empresarial. Editorial RODHAS.
17. SÁNCHEZ CARLESSI, Hugo y REYES MEZA, Carlos. Metodología y Diseño en la Investigación Científica. Editorial Mantaro. Edición 1998. Lima 13.
18. SANGUINEI RAMOND, Wilfredo. El Contrato de Locación de Servicios. Gaceta Jurídica 2000.
19. SIERRA BRAVO, Restituto. Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica. Metodología General de su Elaboración y Documentación. Editorial Paraninfo. Cuarta Edición. Madrid-España. 1996.
20. TABOADA CORDOVA, Lizardo. Acto Jurídico, Negocio Jurídico y Contrato. Lima GRIJLEY, 2002.
21. TAFUR PORTILLA, Raúl. La Tesis Universitaria. Editorial Mantaro. Lima Perú. 1996.
22. esfigenegra@hotmail.com. Escuela de Administración de Negocios. Historia del Derecho Colombiano.
23. viejacata@latinmail com. Facultad de ciencias Administrativas, Económicas y Financieras. Historia del Desarrollo Empresarial Colombiano.