



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

FACULTAD DE DERECHO

Carrera de Derecho

**LOS VACÍOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS
DOCENTES EN LA NUEVA LEY UNIVERSITARIA:
ARTÍCULOS 85° Y 88°**

**Trabajo de investigación para optar el Grado Académico de
Bachiller en Derecho**

ARTURO GABRIEL VÁSQUEZ MORALES

**Lima-Perú
2020**

A todos los que creemos que la educación es la llave del desarrollo de la sociedad y la que marca la estela a seguir rumbo al éxito.

Agradecimientos

A mi familia, por siempre creer en mí,
sobre todo a mi padre quien es mi
ejemplo a seguir.

RESUMEN

El presente trabajo brinda un análisis de los conflictos que genera la ambigüedad de la definición del régimen laboral pertinente a los docentes universitarios tanto en el sector público como en el privado.

Nosotros nos hemos enfocado en el sector privado donde las condiciones laborales son estipuladas por las dichas instituciones pero bajo el irrestricto cumplimiento de las normas establecidas en la carta magna así como en normas específicas al ámbito educativo.

Se podrá apreciar los diferentes conflictos que desencadenan esta falta de definición y las afectaciones que generan, repercutiendo directa y permanentemente tanto en los estudiantes como en el sistema educativo en sí.

Hemos podido apreciar que esta coyuntura solo existe en el Perú ya que en otros países si existe la aclaración en cuanto a la diferencia de las horas lectivas y las horas comunes en el régimen laboral como por ejemplo lo hace la comunidad europea.

Estamos más que seguros que una definición clara en cuanto al tipo de hora estipulada para el régimen laboral docente del artículo 85° de la nueva ley universitaria, generara un orden deseado en el sistema educativo y evitara el abuso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales de los docentes.

Con esto, el sistema educativo se verá ampliamente beneficiado ya que se enfocara en lo que realmente importa que es la calidad educativa que la sociedad debe recibir para gestionar el desarrollo de la misma para beneficio de ellos como el del país.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, realizado en tiempo de cuarentena obligatoria como prevención de la enfermedad del COVID-19, estudia y analiza la ambigüedad en la definición del régimen laboral de los docentes universitarios de instituciones privadas del Perú y los conflictos que esta genera.

Se puede apreciar como realmente no existe un beneficiado con esta ambigüedad debido a que finalmente todas las partes involucradas se ven afectadas por la falta de aclaración ya que los estudiantes no reciben la educación de calidad ofrecida, los docentes no se pueden capacitar debidamente ni tener el tiempo de descanso óptimo para sus funciones, las instituciones se ven afectadas a largo plazo en su prestigio como casa educativa y por último el Estado sigue sin poder garantizar un sistema educativo de calidad.

Es clave para el desarrollo de un país contar con un sistema educativo óptimo porque esto permitirá que la sociedad tenga mayores oportunidades de desarrollo, lo cual repercutirá en el crecimiento del país lo cual traerá mayores oportunidades de inversión las cuales pueden ser apuntaladas por la sociedad ya que tendrán la capacitación especializada debida para realizar las labores pertinentes según el tipo de trabajo requerido, al que actualmente no todos pueden aspirar.

Si contamos con un régimen laboral claro para los docentes, nos permitirá como sociedad poder tener mejores capacidades profesionales ya que la educación se verá ampliamente beneficiada en cuanto a calidad y de esa forma el Estado cumplirá su rol regulador y fiscalizador de manera efectiva asegurando a la sociedad un servicio educativo de calidad.

Índice

	Pág.
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
ÍNDICE	6
I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	7
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
2.1. DESCRIPCIÓN	8
2.2. PROBLEMA PRINCIPAL	12
2.3. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
2.4. JUSTIFICACIÓN	13
2.5. OBJETIVOS	14
2.6. LIMITACIONES	15
III. MARCO TEÓRICO	16
3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	16
3.2. BASES TEÓRICAS	17
IV. ASPECTOS METODOLÓGICOS	26
4.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	26
4.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	26
V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS	32

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**LOS VACÍOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS
DOCENTES EN LA NUEVA LEY UNIVERSITARIA:
ARTÍCULOS 85° Y 88°**

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. DESCRIPCIÓN

Actualmente existe una problemática en cuanto a la definición del periodo laboral de los docentes en cuanto a la forma, ya que la ley universitaria en el artículo 85° indica que los docentes de tiempo completo deben cumplir con laborar 40 horas semanales y los docentes de tiempo parcial deben laborar menos de 40 horas semanales, pero no indica la forma de trabajo ya que la norma solo manifiesta que *“Cada universidad norma las condiciones del servicio docente y las incompatibilidades respectivas, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, la presente Ley y su Estatuto”*.

Sin embargo este texto deja una ambigüedad y una libre interpretación de la norma por cada universidad lo cual genera un serio problema que en la mayoría de los casos conlleva a un sobretiempo laboral por parte de los docentes que no es reconocido y muchos menos remunerados, debido a que los docentes para cumplir con el periodo de tiempo establecido actualmente tienen que realizar trabajos de índole administrativo que no resultan en un beneficio directo para el estudiante, docente o aunque crean lo contrario para la institución.

Esto es porque un docente que tiene como tiempo laboral en un día un total de 8 horas reales que se comprende es para la labor catedrática, pero en realidad el tiempo destinado para la cátedra es de 6 horas con 40 minutos ya que cada hora de clase tiene una duración de 50 minutos lectivos, esto deja como

resultado final que el docente de tiempo completo tiene que completar según las instituciones educativas un total de 1 hora y 20 minutos pendientes para cumplir con sus 8 horas laborales y en vez de destinar ese periodo de tiempo pendiente en el repaso o mejoramiento de sus respectivas cátedras, así como la supervisión de avances de trabajos prácticos o foros de debate además de la corrección de las evaluaciones realizadas durante sus clases.

Los docentes tienen que realizar trabajos administrativos para cumplir con la obligación de las 8 horas laborales debido a ambigüedad en la definición del periodo laboral del artículo 85° de la ley y ese tiempo lo completa realizando labores que en casi todos los casos no tienen nada que ver con la cátedra si no que las instituciones educativas aprovechan para no tener que contratar personal que cumpla con esas funciones.

Lo cual conlleva a una serie de problemas que terminan repercutiendo en el servicio educativo brindado.

En primer lugar tenemos el desgaste extra de los docentes, ya que deben utilizar gran parte de su tiempo libre para cumplir con las obligaciones que deberían cumplir diariamente en sus respectivas instituciones en el tiempo sobrante de las horas lectivas, pero como cumplen con realizar trabajos administrativos en la institución para completar las 8 horas que estipula la norma, no les queda otra opción a los docentes que llegando a sus respectivos hogares u oficinas dispongan de sus tiempo libre para preparar y mejorar sus respectivas

cátedras, asesorar a sus estudiantes en los trabajos prácticos, moderar los foros de debates y corregir las evaluaciones realizadas a sus estudiantes.

Lo cual conlleva a la utilización de un tiempo que no solo está fuera del periodo laboral convenido en el contrato entre las partes, sino que no es reconocido por las instituciones educativas, lo cual a nuestro entender no solo no resulta eficiente ni eficaz para las partes pero si resulta en un tipo de abuso laboral por parte de las instituciones educativas, ya que ellos solo realizan remuneraciones por las 8 horas laborales diarias por parte de los docentes y no reconocen las horas que diariamente tienen que utilizar de su tiempo libre estipulado por ley como parte de sus derechos fundamentales para cumplir con sus obligaciones para con sus alumnos y sus respectivas instituciones, por eso creemos que el legislativo tiene que hacer una aclaración a dicho artículo y permitir la ambigüedad de interpretación por parte de las instituciones educativas porque resulta un abuso y es anticonstitucional en nuestro concepto.

En segundo lugar hemos apreciado que además no se está cumpliendo con el tiempo de vacaciones remunerado establecido en dicha norma en su artículo 88° atentando nuevamente contra sus derechos fundamentales y que se ve normalmente mitigado con la infame frase "Tienes que ser camiseta", dicha frase del argot popular peruano que se debió generar con un fin de identificación ha ido mutando a través del tiempo en cuanto a su sentido primigenio, ya que si uno hace respetar sus derechos fundamentales y/o laborales es visto como problemático o como que no se identifica con su institución y hay que dejar en claro que el dejar de lado tus derechos fundamentales como que todo trabajo es remunerado no fue el espíritu de dicha frase, sino que los malos ejecutivos le han

dado ese sentido para sacarle provecho a su favor, recibiendo de manera gratuita mayor tiempo de servicios laborales por parte de sus trabajadores y que muchas veces los docentes no reclaman como parte de sus derechos para no verse perjudicados con la separación de sus respectivos puestos laborales.

Y finalmente, hemos comprobado que dicha utilización de sus horas libres por parte de los docentes le traen problemas tanto profesionales como personales, por el lado profesional no le permite contar con el tiempo necesario para realizar cursos o talleres de actualización o especialización en sus respectivas materias o habilidades metodológicas y catedráticas, con lo cual no solo no pueden ir a la vanguardia de la enseñanza sino que generan un déficit en la calidad del servicio educativo brindado por la institución.

Y por el otro lado, están los problemas de índole personal que no le permiten relacionarse con otras personas fuera del ámbito laboral o no poder disfrutar de tiempo de calidad con sus familias, lo cual genera una serie de conflictos dentro de su entorno familiar que afectan en el equilibrio emocional y psicológico de los docentes.

2.2. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la situación actual de los artículos 85° y 88° de la ley universitaria compone una recarga laboral no reconocida, una afectación directa al entorno del docente y al servicio educativo?

2.3. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Porque la ley manifiesta, que cada universidad norma las condiciones del servicio docente y las incompatibilidades respectivas, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, la presente Ley y su Estatuto?
- ¿Cuáles son las consecuencias por falta de una definición concreta del periodo laboral en la ley universitaria?
- ¿Cuál es la situación por la utilización de las horas libres en las tareas administrativas de los docentes universitarios?
- ¿Porque las universidades no contratan personal con funciones administrativas en vez de servirse del trabajo de los docentes universitarios?
- ¿Se cumple con el tiempo de vacaciones remunerado establecido en la ley universitaria?

2.4. JUSTIFICACIÓN

2.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación busca demostrar a nivel teórico, que la aclaración de los vacíos de la norma y su adecuada aplicación por parte de las diferentes instituciones educativas universitarias demostrará la efectividad de esta normativa relativamente nueva, pero cuya aplicación a medias o en cuanto a libre interpretación de los vacíos ha resultado en un gran incremento de la utilización de tiempo libre de los docentes para poder culminar con sus investigaciones y actualización de sus respectivas cátedras. Es así que se pretende investigar a conciencia como la aclaración del vacío de la norma y su cumplimiento repercutirá en un beneficio para todas las partes involucradas.

2.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Brindara una demostración de que la implementación de una aclaración objetiva para modificar el régimen laboral de los docentes universitarios reducirá el conflicto de interés que existe actualmente entre las partes participantes del sistema educativo.

Los resultados que brinde esta investigación, serán de fácil aplicación mediante un proyecto de ley que busque modificar la ley en mención. Puesto que generará una relación laboral más transparente entre los docentes y las instituciones educativas y resultará en una relación simbiótica entre las partes como estudiantes, docentes e instituciones educativas.

Lo cual fortalecerá el espíritu por el cual fue concebida la norma, que es mejorar la calidad del sistema educativo universitario.

2.4.3. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

Para el campo jurídico, la siguiente investigación resulta necesaria para la aclaración y correcta aplicación de la norma, porque el fin supremo de una norma promulgada es la de buscar un resultado beneficioso para la sociedad y dentro de una sociedad existen distintos participantes, los cuales deben tener una participación equitativa, como se encuentra actualmente la norma, permite una recarga laboral desigual en los docentes mitigando sus tiempos libres de descanso y plasmados dentro de sus derechos fundamentales de nuestra carta magna.

Es importante, en la coyuntura actual que vive el mundo y sobre todo el sistema educativo, que se realicen las aclaraciones que esta investigación pretende desarrollar para transparentar el régimen laboral de los docentes para que la norma cumpla su objetivo primigenio y de esa forma darle un correcto cumplimiento que resultara en una significativa mejora de la educación universitaria en el corto, mediano y largo plazo, dado que permitirá que los docentes puedan realizar sus funciones de manera más eficiente y le permitirá realizar capacitaciones que se reflejarán, como una mejora continua de sus habilidades metodológicas de cátedra en sus sesiones de enseñanza, con lo cual se reforzará la seguridad jurídica que busca brindar la ley.

2.5. OBJETIVOS

2.5.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar la situación actual del régimen laboral que genera la ambigüedad de la interpretación de la norma en sus artículos 85° y 88°.

2.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las normas, las condiciones del servicio docente y las incompatibilidades respectivas, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, la presente Ley y su Estatuto.
- Describir las consecuencias por la falta de una definición concreta del periodo laboral en la ley universitaria.
- Determinar la situación por la utilización de las horas libres en las tareas administrativas de los docentes universitarios.
- Indicar porque las universidades no contratan personal con funciones administrativas en vez de servirse del trabajo de los docentes universitarios
- Analizar si se cumple con el tiempo de vacaciones remunerado establecido en la ley universitaria.

2.6. LIMITACIONES

La presente investigación se vio limitada, principalmente, en la recolección de antecedentes a nivel nacional, la presencia de las variables no ha sido abordada por ningún medio o institución por como creemos está tan enraizado y normalizado que nadie se ha detenido a analizar cómo es que se producen efectivamente las jornadas laborales, en cambio en el plano internacional no se han desarrollado ningún tipo de trabajo de investigación debido a que en los regímenes laborales de los docentes universitarios del sector público y/o privado contempla primigeniamente o se ha hecho objetiva la aclaración que la jornada laboral consiste de un número determinado de **horas lectivas** para los docentes y ni siquiera consideran como parte de sus funciones los trabajos administrativos salvo que sean contratados en la modalidad de dedicación exclusiva.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

3.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES

A nivel nacional no existen antecedentes de estudios que analicen las variables establecidas.

3.1.2. ANTECEDENTE INTERNACIONALES

A nivel internacional se puede apreciar que no existe ninguna duda en cuanto a la definición del tiempo del régimen laboral normado de los docentes universitarios ya que solo hablan de horas lectivas y a diferencia del Perú, que exige 40 horas semanales, ellos exigen 37.5 horas, que según lo investigado es para afianzar la calidad de la educación universitaria brindada.

En la Comunidad Europea la norma de (EACEA NATIONAL POLICIES PLATFORM, 2019) indica,

Jornada laboral

En las universidades públicas, el profesorado con dedicación a tiempo completo tiene la jornada laboral fijada con carácter general para los funcionarios de la administración pública del Estado, de 37,5 horas semanales. En ella se encuentran:

Las obligaciones docentes:

- *En general es de 8 horas lectivas semanales, tanto para funcionarios como para contratados (salvo para los Profesores Titulares de Escuela Universitaria, que es de 12 horas lectivas semanales).*
- *El personal funcionario ha de dedicar a la actividad docente la parte necesaria de la jornada para impartir en cada curso académico un total de 24 ECTS.*
- *Su actividad docente, no obstante, puede variar en función de la actividad investigadora que les sea reconocida.*

El profesorado con dedicación a tiempo parcial tiene un mínimo de 3 y un máximo de 6 horas lectivas, y un número igual de horas de tutoría a la semana.

En las universidades privadas, el total de horas de trabajo semanal depende del régimen de dedicación del profesorado.

Centros educativos sin ánimo de lucro:

- *Profesorado con jornada exclusiva a tiempo completo: 37,5 horas semanales de permanencia en el centro (1615 horas anuales)*
- *Profesorado con jornada plena a tiempo completo: 30 horas semanales de permanencia en el centro (1290 horas anuales)*
- *Profesorado con dedicación parcial: todo aquel que tiene una jornada inferior a la jornada plena a tiempo completo. El horario es pactado entre trabajador y centro durante julio y agosto la jornada laboral se reduce a 35 horas semanales efectivas en forma continuada y no recuperables.*

Centros educativos con ánimo de lucro:

- *Profesorado con jornada completa exclusiva: 1.685 horas anuales, de las que 613 son para docencia y 1.072 horas para otras actividades (tareas de gobierno, trabajos de investigación, preparación de clases y tutorías, etc.)*
- *La distribución de la jornada semanal la realiza la empresa según sus necesidades al comienzo de curso o de cada cuatrimestre durante julio y agosto la jornada de los docentes con jornada completa es continuada, con un máximo de 6 horas diarias (siempre que en esos meses no haya actividad docente).*

Como se puede apreciar en el subrayado que fue realizado por nosotros, en Europa tienen bien definido que los docentes deben realizar labores lectivas o de investigación. Debido a que son conscientes que el docente universitario tiene un rol importantísimo en la sociedad ya que son los que terminan de formar a los jóvenes pero sobre todo de moldear sus mentes a base de sus enseñanzas, es por esa razón que le dan ese tiempo de régimen laboral para que tengan tiempo para la constante actualización de sus cátedras y metodologías en pro de la sociedad.

3.2. BASES TEÓRICAS

- 3.2.1. No indica la forma de trabajo ya que la norma solo manifiesta que cada universidad norma las condiciones del servicio docente y las incompatibilidades respectivas, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, la presente Ley y su Estatuto.

Este texto que figura antes de finalizar el artículo 85° de la ley universitaria, queremos imaginar que tiene una intención aclaratoria ya

que en los contratos privados son las partes las pactan las obligaciones y derechos a los cuales se someten voluntariamente, sin embargo al no contar con una definición clara del régimen laboral, la interpretación de dicho artículo con un libre albedrío sin una base definida puede generar no sólo abusos laborales sino también una clara vulneración a los derechos fundamentales plasmados claramente en la Constitución Política del Perú.

El no realizar la aclaración de un tema tan sencillo como la hora lectiva como la hora común en el régimen laboral docente, a diferencia de lo que pueden haber pensado al momento de la creación de la norma conlleva a varios problemas porque se genera un vacío que aunque algunos puedan pensar (pensamiento corto) como beneficioso para alguna de las partes, en realidad es perjudicial para todas las partes que conforman el sistema educativo universitario.

Como ejemplo tenemos el caso de la comunidad europea donde a diferencia de Perú tienen estipulado como tiempo definido de la jornada laboral de los docentes un total de 37.5 horas semanales debido a que el trabajo de los docentes es un trabajo de alta exigencia cognitiva, intelectual y científica que genera un desgaste significativo que si no es debidamente recuperado traer implicancias que pueden llegar a ser incontrolables, debido a que son los docentes los que nutren de conocimiento las mentes de los jóvenes que en un futuro no muy lejano serán los que lideren el desarrollo o declive de una sociedad, por eso es que la mayoría de Estados del mundo, tienen conciencia de eso y buscan no solo invertir cada vez más en la educación de sus respectivas sociedades sino también darle facilidades a los docentes reconociéndolos

como la fuente principal de impartir conocimiento y generar comportamientos según intereses o ideales.

3.2.2. La falta de definición concreta del periodo laboral en el artículo 85° deja una ambigüedad y una libre interpretación de la norma por cada universidad lo cual genera un serio problema.

Debido a que el presente análisis captará la atención en el enfoque de la legislación y limitación que se desea conceder a los docentes e instituciones educativas, debemos plantear los debidos conceptos que enmarcan la problemática presentada para que de esta manera se proceda a absolver toda duda referente a dicho conflicto.

Nuestro punto de partida es la falta de una concreta definición de la normativa materializa en la legislación lo cual impide una interpretación estandarizada por parte de las instituciones educativas a nivel nacional lo cual genera que cada una de estas pueda interpretarla como mejor lo crea conveniente aunque la norma haga la salvedad de que se deben ajustar a las normas pertinentes como indica (Congreso de la República del Perú, 2014)

“Artículo 85. Régimen de dedicación de los docentes

Por el régimen de dedicación a la universidad, los profesores ordinarios pueden ser:

85.1 A dedicación exclusiva, el docente tiene como única actividad remunerada la que presta a la universidad.

85.2 A tiempo completo, cuando su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales, en el horario fijado por la universidad.

85.3 A tiempo parcial, cuando su permanencia es menos de cuarenta (40) horas semanales.

Cada universidad norma las condiciones del servicio docente y las incompatibilidades respectivas, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, la presente Ley y su Estatuto.”

Lo único claro dentro la norma en cuanto al régimen laboral de los docentes es que según el tipo de contrato que tengan, es que deben cumplir con un número cierto de horas laborables cada semana pero no especifican en calidad de que es que deben cumplir con dicha obligación.

Nosotros creemos que cada profesional debe desarrollar las actividades para las cuales se especializó y para las cuales son contratados, por eso es que creemos que un docente debe desarrollar solo funciones académicas y no administrativas porque aunque genere una efímera apreciación de provecho en cuanto a que los docentes realicen trabajos administrativos lo que en realidad se produce es un descontento por la falta de apreciación de las habilidades de los docentes así como un significativo malestar en su entorno personal ya que debe utilizar gran parte de su tiempo fuera del horario laboral para poder cumplir con sus obligaciones catedráticas.

En cuanto a la educación y el régimen laboral la constitución (Congreso Constituyente Democrático del Perú, 1993) indica lo siguiente:

Artículo 13.- Educación y libertad de enseñanza. La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. (...)

No debemos olvidar nunca quién es el verdadero beneficiado por la educación.

Artículo 14.- Educación para la vida y el trabajo. Los medios de comunicación social.

La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.

Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país.

La formación ética y cívica y la enseñanza de la Constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar.

(.....)

La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa.

Queda claro el nivel de importancia que tiene la educación dentro de la sociedad, debido a que es gracias a la educación que las personas pueden recibir una formación integral.

Artículo 16.- Descentralización del sistema educativo. Tanto el sistema como el régimen educativo son descentralizados.

El Estado coordina la política educativa. Formula los lineamientos generales de los planes de estudios así como los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos. Supervisa su cumplimiento y la calidad de la educación.

Es deber del Estado asegurar que nadie se vea impedido de recibir educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones mentales o físicas. (...).

La carta magna define claramente qué es el Estado el encargado de supervisar el cumplimiento y calidad de la educación, lo puede hacer por intermedio del ente competente que es la SUNEDU pero no se puede hacer de la vista gorda ante ambigüedades como las expresadas en este trabajo ya que **la más afectada es la calidad de la educación.**

Artículo 18.- Educación universitaria

La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia. Las universidades son promovidas por entidades privadas o públicas.

La ley fija las condiciones para autorizar su funcionamiento. La universidad es la comunidad de profesores, alumnos y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley.

Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

Se puede apreciar que cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Sin embargo, el texto de la norma no termina ahí ni

mucho menos se interpreta hasta ahí. **La interpretación es integral y las autoridades pasan de largo la parte importantísima que indica: Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes. Y en estos casos las leyes de los regímenes laborales no se están observando y mucho menos cumpliendo.**

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo

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

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

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

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

Nunca se debe perder de vista por parte de las autoridades lo subrayado en el primer párrafo de este artículo, en el subrayado del segundo párrafo, es muy importante considerar el ejemplo que se da con lo que se hace en la realidad contra lo que está dicho en la norma. Y finalmente, los últimos subrayados que velan por los derechos de los trabajadores y que en la realidad son obviados por las instituciones y el Estado.

Artículo 24.- Derechos del trabajador

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

Nunca se debe infravalorar el bienestar material y espiritual de los trabajadores que son el soporte del desarrollo de la sociedad en modo general, pero adicionalmente el impacto de los docentes en la sociedad es mucho más amplio.

Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Podemos ver como la carta magna indica la jornada laboral general, en el caso del presente estudio la jornada laboral para los docentes la establece la ley 30220, así como los derechos de los trabajadores que se deben respetar.

Como se puede apreciar en este compendio de normas constitucionales en relación a la educación y a la jornada laboral (Todos los subrayados son nuestros para reforzar la idea), lo que se busca es afianzar un nivel educativo óptimo y general para la población pero siempre respetando los derechos fundamentales de todos los participantes.

Es clave resaltar que la constitución le da gran importancia a la formación ética dentro del sistema educativo, pero de qué ética podemos hablar si el Estado no solo no es claro en sus regulaciones sino que teniendo la oportunidad de aclarar cualquier tipo de ambigüedad que permita el abuso en contra de los derechos fundamentales de las personas, pero lo que resulta peor es que sabiendo que se dan estos hechos no toma la iniciativa de oficio de acabar con este abuso de los derechos fundamentales de las personas y envía un mensaje a la sociedad de que no existe en ellos la ética que plasman en la carta magna.

Lo cual no solo resulta perjudicial para la sociedad misma, sino peligroso para las bases del Estado ya que es el mismo Estado el que no cumple con sus propios designios, generando una inestabilidad jurídica y haciendo que un Estado democrático de derecho sea tan solo una falacia si se permiten acciones como estas por avalar tácitamente intereses de los responsables de las instituciones educativas, sin tener en cuenta lo que realmente se busca que es el desarrollo educativo en la nación y el beneficio de las partes que lo conforman como son los estudiantes y los docentes.

3.2.3. La utilización de sus horas libres por parte de los docentes le traen problemas tanto profesionales como personales, debido a la ambigüedad del artículo 85°

Creemos que si, ya que los docentes realizan labores administrativas ajenas a la cátedra, lo cual no genera ningún beneficio directo y permanente en los educandos ni en los mismos docentes y si bien es cierto genera un beneficio económico para las instituciones educativas son ellas las perjudicadas en su prestigio ya que los alumnos que forman no cuentan con la formación educativa debida ya que los docentes no se pueden dedicar íntegramente a las cátedras lo cual si es un beneficio directo y permanente.

Además, en cuanto a los docentes apreciamos que este problema le traen conflictos de índole personal ya que tiene que usar parte de su tiempo libre para cumplir con sus obligaciones, no teniendo el tiempo suficiente para desarrollar nuevas habilidades o pasar tiempo de calidad con su familia lo cual lleva a otros conflictos que afectan su balance emocional.

3.2.4. Y ese tiempo ambiguo que no aclara el artículo 85° lo completa realizando labores que en casi todos los casos no tienen nada que ver con la cátedra si no que las instituciones educativas se aprovechan para no tener que contratar personal que cumpla con las funciones administrativas.

Adicionalmente a los problemas de índole personal que conlleva el sobretiempos y la recarga laboral a los docentes se debe adicionar que al no ser remunerados dichos escenarios, son los docentes los que asumen directamente los gastos que generan sus actividades laborales para poder cumplir con las obligaciones que tienen y no tienen la posibilidad de

aprovechar sus ingresos para realizar actividades de capacitación o esparcimiento con la familia.

3.2.5. ¿Resulta realmente provechoso para la institución, el docente y el alumno que un docente durante su jornada laboral, no definida claramente en el artículo 85°, no se dedique exclusivamente a la cátedra y todo lo que eso conlleva?

Creemos firmemente que no, ya que si bien es cierto las instituciones se ven beneficiadas económicamente a corto plazo, son justamente ellas las que se ven afectadas en su prestigio educativo cuando sus egresados se enfrenten en campo laboral con otros ex alumnos de otras instituciones donde los docentes solo se dedican a la cátedra, en cuanto a los docentes ya hemos dejado claro que no le resulta para nada provechoso y el principal perjudicado es el estudiante porque no puede recibir educación de calidad y a la vanguardia.

3.2.6. No se está cumpliendo con el tiempo de vacaciones remunerado establecido en dicha norma, específicamente en el artículo 88° numeral 10

En nuestro análisis afirmamos que no, ya que los docentes necesitan de tiempo de vacaciones y esparcimiento para despejar sus mentes, liberarse del stress que la docencia conlleva y recargar energías para iniciar nuevos periodos educativos, además que la norma indica que deben recibir un total de 60 días de vacaciones al año pero eso en la realidad no se da ya que solo se les otorgan 30 días de vacaciones.

IV. ASPECTOS METODOLÓGICOS

4.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Tiene un diseño no experimental debido a que es un trabajo netamente descriptivo, pues observa los fenómenos en su contexto natural, para analizarlos posteriormente. Dentro de esta clasificación, es transaccional o transversal, porque analiza el fenómeno en un determinado momento y no cómo evolucionan a lo largo del tiempo (Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014). Es descriptiva, porque se limita a describir la realidad investigativa

4.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El método utilizado para este trabajo fue deductivo, porque partimos del análisis general hacia la particular de la ley universitaria a los artículos 85° y 88° respectivamente. Debido a que es un estudio básico porque su diseño es fundamentado y narrativo, sustantivo porque es concreto, descriptivo porque describe una circunstancia que se está dando en la actualidad y de enfoque cualitativo porque es un tema inédito la comprensión de los hechos y recolección de datos no tiene medición numérica.

V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Luego de analizar la coyuntura previa a la pandemia y el actual es evidente que resulta una desventaja para el sistema educativo que los docentes no dediquen el íntegro de sus jornadas laborales a todo lo concerniente a la cátedra porque esa falta de tiempo a la dedicación de la docencia repercute directa y permanentemente en los estudiantes ya que estos no reciben la educación de calidad que esperaban.

Normalmente vemos que la sociedad culpa por esto a la falta de preparación de los docentes sin reparar en lo que hay detrás, la sociedad normalmente no profundiza su análisis y simplemente realizan la crítica de una forma muy superficial porque no existe el interés para conocer el fondo de este problema y es el mismo Estado quien no toma las acciones pertinentes como lo deberían hacer dado que son los responsables de velar por la calidad educativa en el país.

Solo las personas que forman parte del entorno del docente las que conocen esta problemática y reclaman a los docentes que hagan valer sus derechos fundamentales como el tener tiempo de descanso para que ellos puedan recargar energías y compartir de dicho tiempo libre con sus respectivas familias y que no estén llevando trabajo a sus hogares ya que dicha función lo deberían realizar en las instituciones educativas en las cuales laboran pero como deben cumplir con trabajo administrativo esto les resulta imposible.

Entonces los docentes se encuentran en la difícil posición de manejar el malestar que le genera a su entorno personal, el temor de perder su trabajo ante el reclamo de sus derechos ante sus empleadores y por último la impotencia de no poder brindar una mejor educación a sus estudiantes.

Pero lo que sí resulta alarmante es el ejemplo que da el Estado como ente regulador y fiscalizador del sistema educativo que se hace de la vista gorda de esta coyuntura permitiendo que se den estos abusos lo cual trae escenarios más que peligrosos como la desidia de los docentes hacia sus cátedras ya que solo les interesa cumplir con el régimen laboral para no perder sus trabajos sin importarle en lo más mínimo la calidad educativo que reciben los estudiantes.

Creemos que es de vital importancia para el sistema educativo universitario que el Estado realice la aclaración en cuanto al jornada laboral definiendo si se refieren a horas lectivas u horas laborales comunes para que las instituciones educativas universitarias tomen las medidas pertinentes y no se puedan aprovechar de la ambigüedad para recargar de trabajo a los docentes y les permitan aprovechar el tiempo resultante entre las horas lectivas y las horas laborales comunes para realizar funciones catedráticas, como el asesoramiento, tutorías, corrección de evaluaciones y el mejoramiento o actualización de sus respectivas clases y habilidades pedagógicas.

VI. CONCLUSIONES

De lo antes expuesto podemos concluir lo siguiente:

La razón que dio pie a este trabajo es que las instituciones educativas universitarias si bien se rigen de sus propios estatutos, no pueden pasar por alto lo estipulado en la carta magna y la ley específica en cuanto a la educación universitaria y todo lo que conlleva. Sin embargo, notamos que no existe una correcta fiscalización de su cumplimiento y lo cual genera una vulneración de los derechos fundamentales de los docentes y una grave afectación al sistema educativo universitario.

La ambigüedad de la norma en la falta de definición de las horas en el régimen laboral, lo cual genera una sobrecarga laboral en los docentes y a su vez desencadena una serie de problemas tanto en el ámbito profesional como personal.

Algunas universidades sienten como beneficiosa esa ambigüedad porque ahorran en contratar personal para desarrollar las actividades administrativas necesarias debido a que los docentes completan el “tiempo pendiente” desarrollando dichas labores, pero no se han detenido a ver la afectación futura a mediano y largo plazo en su prestigio como instituciones educativas ya que sus egresados no estarán al nivel deseado.

Los docentes en la mayoría de los casos se ven desmotivados en cuanto a la preparación y actualización de sus habilidades metodológicas y pedagógicas ya que no solo no cuentan con el tiempo necesario sino que ante la falta de tiempo por la recarga tampoco cuentan con la remuneración correspondiente por dicha sobrecarga laboral.

Creemos pertinente y urgente que sea el Poder Ejecutivo bajo la concesión de facultades legislativas o como se debe realizar y sea el Poder Legislativo quienes de oficio realicen la aclaración de los artículos estudiados en el presente trabajo haciendo mayor énfasis en el artículo 85° para poder subsanar esta problemática, además de hacer cumplir lo estipulado en el artículo 88° y dejar de legitimar este abuso laboral.

Es responsabilidad exclusiva del Estado la regulación y fiscalización de la educación universitaria a nivel nacional, para esto tenemos la presencia de la SUNEDU quien es la encargada de velar por la calidad educativa universitaria y no puede estar ajena a esta problemática pero hasta el momento no se ha pronunciado en cuanto a esto.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Congreso Constituyente Democrático del Perú. (1993). *Presidencia del Consejo de Ministros*. Recuperado el 15 de 04 de 2020, de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2 de AGOSTO de 2014). *Ley 30220 - Ley Universitaria*. Recuperado el 04 de ABRIL de 2020, de Sunedu: <https://www.sunedu.gob.pe/nueva-ley-universitaria-30220-2014/>
- Congreso de la Republica del Perú. (01 de Febrero de 2017). *Reglamento de Supervisión de SUNEDU*. Obtenido de Sunedu: <https://www.sunedu.gob.pe/reglamento-de-supervision-de-la-sunedu/>
- EACEA NATIONAL POLICIES PLATFORM. (27 de NOVIEMBRE de 2019). *EUROPEAN COMMISSION*. Recuperado el 15 de MAYO de 2020, de https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-academic-staff-working-higher-education-72_es
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación - 5ta Edición*. Recuperado el 16 de 05 de 2020, de Esup: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Sunedu. (17 de Enero de 2017). *Reglamento para la presentación de Denuncias*. Obtenido de Sunedu: <https://www.sunedu.gob.pe/reglamento-de-denuncias/>
- Sunedu. (12 de Junio de 2018). *Universidades Licenciadas y Sunedu dialogan sobre la reforma universitaria*. Obtenido de Sunedu: <https://www.sunedu.gob.pe/universidades-licenciadas-sunedu-dialogan-sobre-reforma-universitaria/>
- Sunedu. (20 de Marzo de 2019). *Reglamento de infracciones y sanciones - D.S. 005-2019 SUNEDU*. Obtenido de Sunedu: <https://www.sunedu.gob.pe/reglamento-de-infracciones-y-sanciones-de-la-sunedu/>
- Universidad Privada de la Selva Peruana. (08 de Setiembre de 2017). *Reglamento del régimen docente de la universidad privada de la selva peruana*. Recuperado el 26 de Junio de 2020, de http://www.ups.edu.pe/transparencia/files/docente/Rgto_Regimen_Docente_V1.pdf

ANEXOS

LOS VACÍOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA NUEVA LEY UNIVERSITARIA: ARTÍCULOS 85° Y 88°

EXPOSITOR:

VÁSQUEZ MORALES, ARTURO GABRIEL

INTRODUCCIÓN

- El presente trabajo, realizado en tiempo de cuarentena obligatoria como prevención de la enfermedad del COVID-19, estudia y analiza la ambigüedad en la definición del régimen laboral de los docentes universitarios de instituciones privadas del Perú y los conflictos que esta genera.
- Se puede apreciar como realmente no existe un beneficiado con esta ambigüedad debido a que finalmente todas las partes involucradas se ven afectadas por la falta de aclaración ya que los estudiantes no reciben la educación de calidad ofrecida, los docentes no se pueden capacitar debidamente ni tener el tiempo de descanso óptimo para sus funciones, las instituciones se ven afectadas a largo plazo en su prestigio como casa educativa y por último el Estado sigue sin poder garantizar un sistema educativo de calidad.
- Es clave para el desarrollo de un país contar con un sistema educativo universitario óptimo porque esto permitirá que la sociedad tenga mayores oportunidades de desarrollo. Si contamos con un régimen laboral claro para los docentes, nos permitirá como sociedad poder tener mejores capacidades profesionales ya que la educación se verá ampliamente beneficiada en cuanto a calidad y de esa forma el Estado cumplirá su rol regulador y fiscalizador de manera efectiva asegurando a la sociedad un servicio educativo de calidad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- DESCRIPCIÓN:

- Actualmente existe una problemática en cuanto a la definición del periodo laboral de los docentes en cuanto a la forma, ya que la ley universitaria en el artículo 85° indica que los docentes de tiempo completo deben cumplir con laborar 40 horas semanales y los docentes de tiempo parcial deben laborar menos de 40 horas semanales

PROBLEMA PRINCIPAL

- ¿Cuál es la situación actual de los artículos 85° y 88° de la ley universitaria compone una recarga laboral no reconocida, una afectación directa al entorno del docente y al servicio educativo?

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

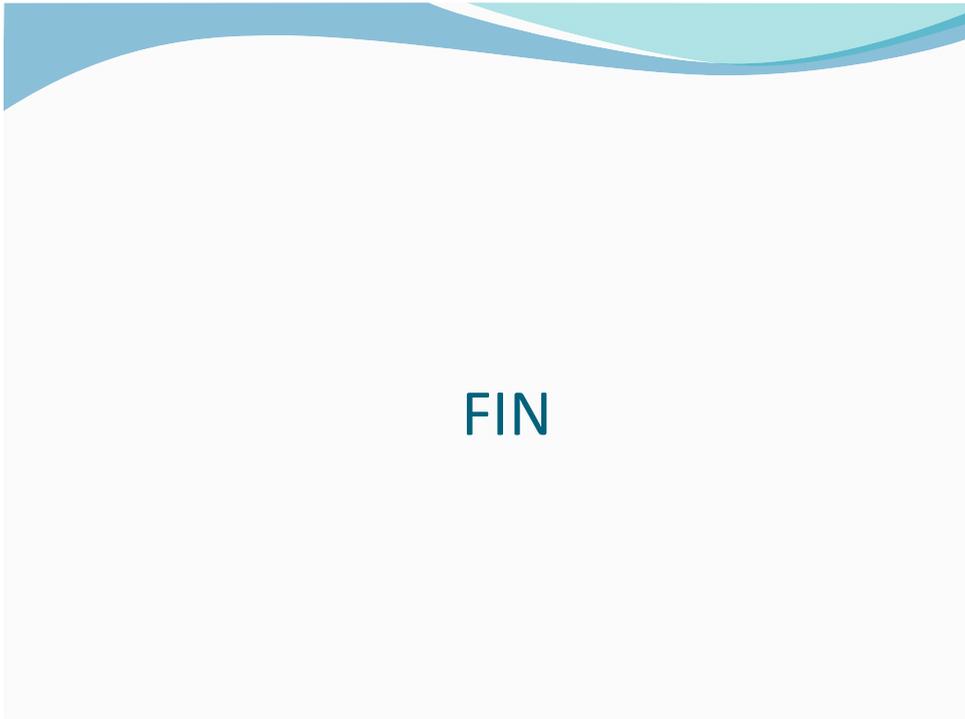
- Luego de analizar la coyuntura previa a la pandemia y el actual es evidente que resulta una desventaja para el sistema educativo que los docentes no dediquen el íntegro de sus jornadas laborales a todo lo concerniente a la cátedra porque esa falta de tiempo a la dedicación de la docencia repercute directa y permanentemente en los estudiantes ya que estos no reciben la educación de calidad que esperaban.
- Normalmente vemos que la sociedad culpa por esto a la falta de preparación de los docentes sin reparar en lo que hay detrás, la sociedad normalmente no profundiza su análisis y simplemente realizan la crítica de una forma muy superficial porque no existe el interés para conocer el fondo de este problema y es el mismo Estado quien no toma las acciones pertinentes como lo deberían hacer dado que son los responsables de velar por la calidad educativa en el país.

- Solo las personas que forman parte del entorno del docente las que conocen esta problemática y reclaman a los docentes que hagan valer sus derechos fundamentales como el tener tiempo de descanso para que ellos puedan recargar energías y compartir de dicho tiempo libre con sus respectivas familias y que no estén llevando trabajo a sus hogares ya que dicha función lo deberían realizar en las instituciones educativas en las cuales laboran pero como deben cumplir con trabajo administrativo esto les resulta imposible.
- Pero lo que sí resulta alarmante es el ejemplo que da el Estado como ente regulador y fiscalizador del sistema educativo que se hace de la vista gorda de esta coyuntura permitiendo que se den estos abusos lo cual trae escenarios más que peligrosos como la desidia de los docentes hacia sus cátedras ya que solo les interesa cumplir con el régimen laboral para no perder sus trabajos sin importarle en lo más mínimo la calidad educativo que reciben los estudiantes.
- Creemos que es de vital importancia para el sistema educativo universitario que el Estado realice la aclaración en cuanto al jornada laboral definiendo si se refieren a horas lectivas u horas laborales comunes para que las instituciones educativas tomen las medidas pertinentes

CONCLUSIONES

- La razón que dio pie a este trabajo es que las instituciones educativas universitarias si bien se rigen de sus propios estatutos, no pueden pasar por alto lo estipulado en la carta magna y la ley específica en cuanto a la educación universitaria y todo lo que conlleva. Sin embargo, notamos que no existe una correcta fiscalización de su cumplimiento y lo cual genera una vulneración de los derechos fundamentales de los docentes y una grave afectación al sistema educativo universitario.
- La ambigüedad de la norma en la falta de definición de las horas en el régimen laboral, lo cual genera una sobrecarga laboral en los docentes y a su vez desencadena una serie de problemas tanto en el ámbito profesional como personal.

- La razón que dio pie a este trabajo es que las instituciones educativas universitarias si bien se rigen de sus propios estatutos, no pueden pasar por alto lo estipulado en la carta magna y la ley específica en cuanto a la educación universitaria y todo lo que conlleva. Sin embargo, notamos que no existe una correcta fiscalización de su cumplimiento y lo cual genera una vulneración de los derechos fundamentales de los docentes y una grave afectación al sistema educativo universitario.
- La ambigüedad de la norma en la falta de definición de las horas en el régimen laboral, lo cual genera una sobrecarga laboral en los docentes y a su vez desencadena una serie de problemas tanto en el ámbito profesional como personal.
- Creemos pertinente y urgente que sea el Poder Ejecutivo bajo la concesión de facultades legislativas o como se debe realizar y sea el Poder Legislativo quienes de oficio realicen la aclaración de los artículos estudiados en el presente trabajo haciendo mayor énfasis en el artículo 85° para poder subsanar esta problemática, además de hacer cumplir lo estipulado en el artículo 88° y dejar de legitimar este abuso laboral.
- Es responsabilidad exclusiva del Estado la regulación y fiscalización de la educación a nivel nacional, para esto tenemos la presencia de la SUNEDU quien es la encargada de velar por la calidad educativa universitaria y no puede estar ajena a esta problemática pero hasta el momento no se ha manifestado en cuanto a esto.



FIN