



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY N° 24029, DE LOS DERECHOS
LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU
INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDO A CRITERIOS
ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CESAR AUGUSTO COILA MENDOZA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY N° 24029, DE LOS DERECHOS
LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU
INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDO A CRITERIOS
ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CESAR AUGUSTO COILA MENDOZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:


PRESIDENTE

: 
Dra. RUTH IRMA LOPEZ LUNA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. NESTOR BARRANTES SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mgtr. LUIS CHAYNA AGUILAR

ASESOR DE TESIS

: 
Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: DERECHO PÚBLICO – P05



RESOLUCIÓN N° 259-2024-D/FCJP-UANCV
Juliaca, 05 de Junio del 2024

Vistos: El expediente, No: CU-7646 presentado por el Bachiller en Derecho Sr. **CESAR AUGUSTO COILA MENDOZA**, Quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de tesis **ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY N° 24029, DE LOS DERECHOS LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDO A CRITERIOS ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA**, para optar el Título Profesional de Abogado y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

RESUELVE:

Primero.- El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis para que la Sr. **CESAR AUGUSTO COILA MENDOZA**, Pueda rendir el examen de sustentación de tesis, para optar el Título Profesional de Abogada, el mismo que se llevará a cabo el próximo **10 de Junio del 2024 a las 8:00 a.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes Docentes:

Presidente:

Dra. RUTH IRMA LOPEZ LUNA

Dr. NESTOR BARRANTES SANCHEZ

Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

ASESOR:

Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

Tercero.-La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese

c.c

Archivo

JRQZ/jahr

Escuela Profesional de Derecho

UANCV



RESOLUCIÓN N° 823-2023-D-F.OD-UANCV-J

Juliaca, 27 de octubre del 2023.

VISTOS:

El Oficio el proveído del director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho, y el Registro de Proyecto de Investigación, para optar el título profesional de **ABOGADO**.

CONSIDERANDO:

Que, las facultades son unidades fundamentales de organización, formación académica profesional. Integrado por profesores, estudiantes y graduados, gozan de autonomía de gobierno en lo académico, económico y administrativo de acuerdo a la Ley y al Estatuto Universitario de nuestra primera Casa Superior de Estudios;

Que, el (la) **Bach. CESAR AUGUSTO COILA MENDOZA**, quien solicita la aprobación del proyecto de Tesis Titulado: **ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY N° 24029 DE LOS DERECHO LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDOA CRITERIOS ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA**, para optar título profesional de **ABOGADA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y la Directiva N° 004-2019-UANCV-OI/ Oficina de Investigación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, el Comité de Investigación dio su opinión Técnica sobre la evaluación del proyecto de Tesis, el mismo que ha emitido el dictamen favorable para que dicho proyecto pueda ser aprobado por Resolución;

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho, nominó como **ASESOR DE TESIS**: al MgtR. **YEME MARCIAL PARI GALINDO, y;**

Estando, el informe favorable de la Comisión de Grados y Títulos, en concordancia con el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria. Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L N° 739 y el estatuto de la UANCV, al Decano de la Facultad de Derecho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR el **PROYECTO DE TESIS** titulado: **ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY N° 24029 DE LOS DERECHO LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDOA CRITERIOS ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA**, presentado por el (la) **Bach. CESAR AUGUSTO COILA MENDOZA**; de conformidad a lo establecido con el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho, se dispone su **EJECUCIÓN**, cuyos jurados son:

Presidente: Dra. RUTH IRMA LOPEZ LUNA
Dr. NESTOR BARRANTES SANCHEZ
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

SEGUNDO: RECONOCER, como **ASESOR DE TESIS**: AL MgtR. **YEME MARCIAL PARI GALINDO**.

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad y las secretarías académicas y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY N° 24029, DE LOS EFECTOS LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDO A CRITERIOS ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.unap.edu.pe 7%

Fuente de Internet

2 Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez 1%

Trabajo del estudiante

3 repositorio.uancv.edu.pe 1%

Fuente de Internet

4 repositorio.uladech.edu.pe <1%

Fuente de Internet

5 1library.co <1%

Fuente de Internet

6 qdoc.tips <1%

Fuente de Internet

7 cdn.www.gob.pe <1%

Fuente de Internet

repositorio.untumbes.edu.pe



METADATOS COMPLEMENTARIOS

| | |
|--|---|
| <p>ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY N° 24029, DE LOS DERECHOS LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDO A CRITERIOS ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA</p> | |
| Datos de autor | |
| Nombres y apellidos | CESAR AUGUSTO COILA MENDOZA |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 43284698 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0009-0003-1472-8238 |
| Datos de asesor | |
| Nombres y apellidos | YEME MARCIAL PARI GALINDO |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 02362271 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0001-7142-2727 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | RUTH IRMA LOPEZ LUNA |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 29524013 |
| Miembro del jurado 1 | |
| Nombres y apellidos | NESTOR BARRANTES SANCHEZ |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02389922 |
| Miembro del jurado 2 | |
| Nombres y apellidos | LUIS CHAYÑA AGUILAR |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02363034 |



| | |
|--|---|
| Datos de investigación | |
| Línea de investigación | DERECHO PÚBLICO - P05 |
| Grupo de investigación | No aplica |
| Agencia de financiamiento | Sin financiamiento |
| Ubicación geográfica de la investigación | <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -15.495433 Longitud: -70.127801 https://maps.app.goo.gl/kZcCH8K3vzL5dzA56</p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | Abril 2024 – junio 2024 |
| URL de disciplinas OCDE | <p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00 Derecho Penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</p> |



Dr. Pedy Chaico Vargas
DIRECTOR
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 FAC CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, CESAR AUGUSTO COILA MENDOZA, identificado con DNI Nro. 43284698 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY Nº 24029, DE LOS DERECHOS LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDO A CRITERIOS ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA

Asesorado por: Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliana 31 de OCTUBRE del 2024

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Al Todopoderoso, que siempre ha sido mi red de seguridad y mi fuerza, y cuya mano bondadosa y leal me ha guiado en cada paso del camino. Quiero expresar mi gratitud a mis padres, que siempre han estado a mi lado y me han demostrado que, pase lo que pase, puedo superar cualquier obstáculo porque Dios está conmigo. Su amor, paciencia y perseverancia me han permitido hacer realidad otra de mis metas.



AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, que me bendice con su presencia en todo momento, y a mi familia, que siempre ha estado a mi lado. Mi más sincero agradecimiento a todos los miembros del personal y a las autoridades por tener fe en mí, dejarme entrar y permitirme hacer todo el estudio.



ÍNDICE GENERAL

| | |
|-----------------------|-----|
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| ÍNDICE GENERAL..... | v |
| INDICE DE TABLAS..... | ix |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRAC..... | xi |
| INTRODUCCIÓN..... | xii |

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|---|
| 1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA..... | 1 |
| 1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 2 |
| 1.2.1 Pregunta general..... | 2 |
| 1.2.2 Preguntas específicas..... | 2 |
| 1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... | 2 |
| 1.3.1 Justificación técnica..... | 2 |
| 1.4. OBJETIVOS..... | 3 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 3 |
| 1.4.2 Objetivos específicos..... | 3 |
| 1.5. VARIABLES E INDICADORES..... | 4 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

| | |
|--|---|
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... | 5 |
| 2.2. MARCO TEÓRICO..... | 6 |



2.2.1. Trabajo por derecho. 6

 2.2.1.1. Definición del trabajo por derecho..... 6

2.2.2. Origen del trabajo por derecho..... 7

 2.2.2.1. Principio protector..... 8

 2.2.2.2. Principio de no renunciabilidad. 8

 2.2.2.3. Principio de la progresividad de los derechos laborales..... 11

2.3. LEY DEL PROFESORADO, BASE LEGAL DURANTE LA VIGENCIA DE LA LEY NRO. 24029 Y SU MODIFICATORIA POR MEDIO DE LA LEY NRO. 25212..... 11

 2.3.1. El d. supremo nro. 51 - 1991..... 11

 2.3.2. D. ley nro. 25951. 12

 2.3.3. D. ley nro. 25981. 13

 2.3.4. Ds. de urg nros 90, 73 y 11. 14

 2.3.5. D. de urg nro 105-2001..... 14

 2.3.6. D. supremo nro 154-91-ef..... 14

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... 17

 3.1.1. Tipo de investigación..... 18

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA. 18

 3.2.1. Población..... 18

 3.2.2. Muestra..... 18

3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 19

 3.3.1. Método analítico. 19



3.3.2. Técnicas e instrumentos de investigación..... 19

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1. LOS PROBLEMAS CAUSADOS POR LOS MECANISMOS DE REGULACIÓN TRAS LA PROMULGACIÓN DEL D. SUPREMO NRO. 051-91 PCM. 22

4.2. EL SISTEMA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO. 23

4.3. CONSECUENCIAS RELACIÓN AL OBJETIVO ESPECÍFICO Nro. 01 . 24

 4.3.1. Beneficio exclusivas por cargo directivo y desarrollo de clases. 24

 4.3.1.1. Beneficio exclusivas por cargo directivo y desarrollo de clases a favor de los pensionistas del estado..... 28

 4.3.2. El subsidio por gastos de sepelio y luto. 30

 4.3.3. Jornal por años de servicio. 33

 4.3.4. Remuneración personal..... 36

 4.3.5. La indemnización vacacional..... 38

 4.3.6. Derecho laboral instaurado en el d. ley nro 25951..... 40

 4.3.7 Derecho laboral instaurado en el d. ley nro 25981..... 41

 4.3.8 Derecho laboral instaurado en el d. supremo nro 154-91-ef..... 44

 4.3.9. Derecho laboral instaurado en los ds. de urg nro. 090-96, 073-97 y 011-99..... 48

4.4 CONSECUENCIAS RELACIÓN AL OBJETIVO ESPECÍFICO 02..... 53

 4.4.1. Principios adoptados por la c. suprema. 53

 4.4.2. La influencia a raíz de las declaraciones de la c. suprema..... 57

 4.4.3. La contribución de la presente tesis a la realidad jurídico y – social. . 58



| | |
|--|----|
| 4.4.4. Posición del tesista respecto a los derechos laborales no especificados en la ley revocada nro. 24029. | 60 |
| CONCLUSIONES..... | 62 |
| RECOMENDACIONES | 65 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 66 |
| ANEXOS..... | 69 |



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 La homologación es un proceso transicional para los docentes titulados.
..... 16

Tabla 2 Indemnización por duelo y gastos funerarios. 30

Tabla 3 Subsidio de jubilación del Gobierno peruano para los empleados de larga
duración..... 34



RESUMEN

Esta investigación se centró específicamente en los derechos de los trabajadores que no estaban adecuadamente protegidos por las normas y ordenanzas del gobierno de entonces, como la Ley Núm. 24029 (revisada por la Ley Núm. 25212) y el D. Supremo 019-90. El objetivo general era averiguar si las decisiones de la C. Suprema posteriores a la promulgación de la Ley 24029 protegían suficientemente los derechos de los trabajadores. El objetivo de esta investigación es catalogar las protecciones laborales que fueron promulgadas bajo la Ley Núm. 24029, revisada por la Ley Núm. 25212, y sus normas habilitantes mediante el D. Supremo Núm. 019 de 1990, así como conocer los estándares que la C. Suprema ha desarrollado a lo largo del tiempo con relación a estos derechos. El estudio descriptivo se basó en registros preexistentes y utilizó técnicas dogmáticas, analíticas y deductivas en el contexto de un enfoque de investigación cualitativa. En casos en los que diversas formas de indemnización se determinaron indebidamente sobre remuneración permanente íntegro, el Tribunal Supremo ha mantenido una norma coherente para determinar las primas de desarrollo de clase, las primas exclusivoses de desarrollo de clase, los complementos personales, las indemnizaciones por vacaciones, las indemnizaciones por duelo y gastos funerarios y las indemnizaciones por despido.

Palabras clave: Compensación vacacional, Incrementos remunerativos, Derechos laborales, Transitoria para homologación, Beneficio personal.



ABSTRAC

Legal statutes and regulations at the time, such as D. Supremo 019-90 and Law No. 24029 (as amended by Law No. 25212), did not sufficiently safeguard the rights of employees, and this study sought to rectify that. The overarching goal was to evaluate the level of protection afforded to workers' rights by Supremoeme Court rulings after the passage of Law 24029. Specifically, this study aims to document the labor protections established by Law No. 24029 (as amended by Law No. 25212) and its enabling norms via D. Supremo No. 019 of 1990, and to learn about the criteria that the Supremoeme Court has established regarding these rights over the years. The descriptive study had a qualitative approach, relied on pre-existing records, and employed analytical, logical, and dogmatic methods. In situations where different types of compensation were wrongly calculated based on permanent full pay, the Supremoeme Court has consistently upheld a standard for calculating severance pay, personal allowances, vacation pay, bereavement and funeral allowances, and class development bonuses.

Key words: Vacation compensation, Remuneration increases, Labor rights, Transitory for homologation, Personal bonuses.



INTRODUCCIÓN

Basándonos en la nombrada remuneración íntegro permanente creada mediante el D. Supremo 051 publicado en 1991, algunos de los convenios antes mencionados fueron otorgados erróneamente a los docentes, mientras que otros convenios simplemente no fueron identificados. Por otra parte, el Gobierno Central ha adoptado, a lo largo de los años, medidas legislativas; por ejemplo, el D. Ley Núm. 25981, publicado el 7 del 12 de 1992, no ha sido reconocido como favorable a los educadores, igualmente importante, mientras estuvo vigente la Ley del Profesorado Núm. 24029, se emitieron los Ds. de Urg 090-96, 073-97 y 011-99 en apoyo a los docentes. Sin embargo, estos Ds. debieron ser revisados por el D. de Urg 105, anunciado en agosto de 2001, que establecía que el sueldo básico de los empleados estatales era de 50 soles a partir del 1 de setiembre de 2001, pero nunca fue implementado. Los factores mencionados constituyen derechos laborales que no fueron protegidos adecuadamente; En consecuencia, las prestaciones sociales y los aumentos de las indemnizaciones se han pagado de forma chapucera y algunos simplemente no se han reconocido. Como resultado, no está claro qué derechos laborales no han sido adecuadamente identificados y si se han materializado a través de reembolsos, reconocimientos o recálculos. Por ello que el actual trabajo de investigación se limita a analizar qué derechos laborales no han sido adecuadamente identificados en relación a la vigencia de la Ley Núm. 24029 antes mencionada; Asimismo, el derecho a que se reconozca la incorrecta utilización e interpretación de la Ley Núm. 24029, Ley del Profesorado, reformada por la Ley Núm. 25212 y demás normas dictadas durante la vigencia de dicha ley, en dos recientes Declaraciones de la C. Suprema, a través del derecho al reintegro, devengado y reajustado.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

Aquí viene la cuestión La fecha de aplicación de la Ley del Profesorado Núm. 24029 es del 15 de diciembre de 1984. Aunque en un principio no se crearon prestaciones para los docentes en virtud de esta legislación, posteriormente se añadieron como consecuencia de una enmienda de mayo de 1990 (legislación 25212) y del ordenanza admitido el 19 de julio de 1990, es decir, la desarrollo de las clases, que representa el 30% de la remuneración íntegro, más una prima del 5% por un determinado Nro. de años de servicio como director de la institución académica, Además, si el educador había trabajado en una localidad fronteriza o rural, tenía derecho a una gratificación. El maestro, por su parte, tenía derecho a una jornal por duelo -equivalente a casi dos sueldos- cuando fallecía un familiar directo, y esta asistencia se duplicaba si el instructor ya había sufragado los gastos del entierro, también podían optar al reembolso de estos gastos y, en caso de fallecimiento del educador, sus herederos recibirían una indemnización por duelo equivalente a tres veces su último salario; Pero los profesores también tenían derecho a una gratificación personal equivalente al 2% de su salario base y a una compensación económica por todos los años trabajados para el Estado peruano, Cuando los docentes cumplían



veinticinco años, las mujeres recibían tres sueldos íntegros y los varones treinta. Asimismo, durante el periodo vacacional de enero de 2002 a enero de 2012, los docentes tenían derecho a cincuenta soles como compensación económica. Esto variaba según el género del docente.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.2.1 Pregunta general.

¿Cuáles son las consecuencias de la derogatoria Ley Núm. 24029 Ley del Profesorado, y sus modificaciones por la Ley Núm. 25212 y las normas aprobadas por el D. Supremo Núm. 019-90-ED y cuyos derechos laborales no fueron respetados plenamente en su momento?

1.2.2 Preguntas específicas.

1. Conforme al D. Supremo Núm. 019-90-ED, ¿cuáles son las protecciones laborales garantizadas por la Ley del Profesorado (Ley 24029), que fue revocada y reemplazada por la Ley Núm. 25212?
2. Conforme al D. Supremo Núm. 019-90-ED y a la Ley Núm. 25212, que derogó la Ley Núm. 24029, Ley del Profesorado, ¿qué estándares ha establecido el máximo tribunal de la República para la protección de los trabajadores en dicho estatuto?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.3.1 Justificación técnica.

La Constitución Política del Perú brinda la base legal para el desarrollo del presente estudio al señalar el preámbulo de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el art 26, Por eso se inició la investigación actual: los maestros siguen demandando a las autoridades administrativas y judiciales las prestaciones laborales que no se les concedieron durante ese periodo; Lamentablemente, ni los empleados del sector educación ni los abogados



involucrados en los casos conocen las ventajas laborales específicas que pudieron obtener los instructores que trabajaron bajo la Ley Núm. 24029 y su revisión por la Ley Núm. 25212, En consecuencia, el estudio profundiza en las razones por las que determinados derechos laborales no fueron identificados con prontitud en beneficio de los educadores que trabajaban al amparo de la citada ley. Con esta información precisa, los administradores y abogados pueden ahorrar tiempo y dinero presentando solicitudes y reclamaciones con demandas acumuladas, asegurando que los trabajadores reciban todos los convenios laborales que necesitan sin recurrir a la vía judicial, por este motivo, es esencial proporcionar datos fiables que puedan ser utilizados por empleados, abogados, organizaciones administrativas del sector educativo.

1.4. OBJETIVOS.

1.4.1. Objetivo general

Los casos presentados ante la C. Suprema de la República, incluyendo la Ley Núm. 24029 (relativa a derechos laborales no suficientemente contemplados en la Ley del Profesorado), la Ley Núm. 25212 (modificatoria de la Ley Núm. 24029) y el D. Supremo Núm. 019-90-ED (reglamentario de la Ley Núm. 24029).

1.4.2 Objetivos específicos.

- 1 Señalar las protecciones laborales específicas otorgadas en la Ley núm. 24029 (Ley del Profesorado), que posteriormente fue modificada y sustituida por la Ley núm. 25212; el D. Supremo núm. 019-90-ED permitió el desarrollo de la ordenanza.
2. Señalar las normas que la C. Suprema de la República ha sostenido en forma reiterada relación a los derechos laborales que otorgaba la Ley del Profesorado (Núm. 24029), la cual fue revocada y luego reformada por la Ley Núm. 25212 y su Ordenanza, los cuales fueron autorizados por D. Supremo



Núm. 019-90-ED.

1.5. VARIABLES E INDICADORES.

EJES TEMÁTICOS.

- Los derechos de los trabajadores no estaban suficientemente protegidos por la Ley Núm. 24029 (Ley del Profesorado) y las normas que la acompañaban, que posteriormente fueron revocadas.
- Principios desarrollados por la C. Suprema con relación a los derechos laborales no plenamente identificados en la legislación revocada Núm. 24029 ley para los maestros y las ordenanzas asociados.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Se han descubierto los siguientes estudios a nivel nacional que respaldan esta investigación, cuyo título es: " Un examen de la obligación social de los educadores peruanos y loretanos con el Estado" (2018), dice que: Una de las principales conclusiones del estudio mencionado es que la enorme deuda social que tienen los educadores peruanos es directamente atribuible al D. Supremo 051, anunciado en 1991, que otorgó pequeñas sumas de dinero a los administradores de la educación y a los maestros sin rendir cuentas debidamente conforme con la Ley del Magisterio, Así es como se han erosionado los derechos de los profesores a lo largo de los años; hoy, argumentan en los tribunales que tienen sentencias favorables que reconocen los términos de la Ley del Profesorado que fue abolida (Pérez, 2018).

La segunda conclusión es que el magisterio zonal de Loreto no puede seguir pagando la deuda social acumulada desde la aprobación de la Resolución Ejecutiva 514 del 2009; sin embargo, se desconoció el D. Supremo publicado en 1991, Acudieron al Gobierno Regional de Loreto en busca de ayuda, que como entidad de mayor rango ya les había otorgado los convenios de la Ley del Profesorado. Pero ahora les reconocen los derechos reclamados sin dinero que



los respalde, porque el Ministerio de Economía aún no reconoce el reconocimiento que obtuvieron, Por lo tanto, la única forma de saldar esta deuda que se ha acumulado en la zona de Loreto es acudir por la vía legal y esperar que los maestros obtengan un veredicto favorable. (Pérez, 2018).

2.2. MARCO TEÓRICO.

2.2.1. Trabajo por derecho.

2.2.1.1. Definición del trabajo por derecho.

En términos generales, el Derecho laboral es un conjunto de normas y ordenanzas promulgados para controlar las interacciones entre empleados y empresarios en un entorno laboral específico, con el objetivo general de proteger a los trabajadores de un trato injusto en el trabajo, esencialmente, en un entorno encargado de producir mercancías o prestar servicios, en el que los empleados realizan su trabajo de forma voluntaria y subordinada a cambio de una compensación económica (Arévalo, 2019).

" El término trabajo se refiere al uso práctico de las energías espirituales y materiales de una persona para crear algo de valor", escribió Rosas (2018). Tal como se utiliza aquí, significa "el hombre que hace algo con todo su ser sus facultades intelectuales, morales y físicas para producir algún tipo de beneficio, servicio, etc." (p.12).

Igualmente, importante es el hecho de que todas las personas que trabajan, independientemente de su sexo o ubicación, tienen derecho a esperar que su labor productiva se lleve a cabo en un entorno que garantice su seguridad, libertad, equidad, protección y, lo que es más importante, el respeto de su dignidad inherente. En consecuencia, el respeto de los derechos básicos exige un acceso sin trabas al empleo, la asistencia de servicios sanitarios y de



seguridad social, y el mantenimiento de líneas abiertas de comunicación entre empresarios y trabajadores para lograr un trabajo digno (Rosas, 2018).

Sin embargo, el ingenio humano ha dado lugar a una división histórica entre el trabajo "manual" y el "intelectual", definiéndose esta última categoría de forma más estricta por la presencia o ausencia de elementos simbólicos o materiales. La mencionada división entre trabajo intelectual y manual pareció inicialmente muy tajante, lo que dio lugar a malentendidos entre ambos tipos de trabajadores. Sin embargo, con el paso del tiempo quedó claro que todo trabajo humano incorpora en cierta medida ambos tipos de esfuerzo (Neves, 2018).

2.2.2. Origen del trabajo por derecho.

Los orígenes laborales cumplen una triple función: en primer lugar, como fuente o base informativa motiva a los legisladores a elaborar las normativas, como guía para la creación, como ayuda en la aplicación e interpretación de las normas. Estos Origen tienen carácter general y sirven de inspiración al Derecho del Trabajo; En segundo lugar, los Origen laborales tienen una finalidad normativa, ya que complementan la legislación en los casos en que existen lagunas o insuficiencias. Por último, los orígenes tienen una finalidad interpretativa, ya que proporcionan orientaciones para interpretar las normas de Derecho laboral (Arévalo, 2019).

Además de proporcionar orientación para la elaboración de normas laborales, los Originales pueden ser una fuente de inspiración directa o indirecta para encontrar soluciones a dificultades mediante la integración, interpretación o aplicación normativa de estas leyes (p. 25). La importancia de los Origen constitucionales en materia laboral no puede ser exagerada cuando se trata de resolver disputas que involucran los derechos de los trabajadores en el sistema



judicial. Tales Apuros requieren una atención rápida y prioritaria, ya que los derechos garantizados por la Constitución deben ser prioritarios (Rosas, 2018). Los principios laborales, en cambio, son más bien reglas empíricas; informan a las normas e incluso pueden ayudar a resolver controversias al esbozar cómo deben considerarse los diversos aspectos de la validez de una norma. Para ilustrar este punto, podemos decir que los principios constituyen la base del desarrollo normativo; Del mismo modo, la base de la interpretación de una disposición jurídica, en la que prevalece la norma favorable a los trabajadores y cuya aplicación tiene por objeto maximizar las condiciones favorables a los trabajadores (Neves, 2018).

2.2.2.1. Principio protector.

Este principio, también conocido como tuitividad, es un principio esencial del Derecho laboral que se basa en el desequilibrio jerárquico preexistente entre empresarios y trabajadores" (p. 09).

Según la teoría más autorizada que se ha desarrollado a partir de este principio de protección laboral, conocida como "In dubio pro operario", hay una serie de reglas que deben seguirse. Estas reglas son: cuando la interpretación de una norma jurídica no es clara, los operadores jurídicos deben interpretar la disposición de forma que beneficie al trabajador; y cuando se reconoce un derecho del trabajador, debe elegirse siempre la más favorable (García, 2020).

2.2.2.2. Principio de no renunciabilidad.

Este inicio irrevocable limita la autonomía del trabajador con relación a su empresario al dejar sin efecto cualquier renuncia del trabajador a los derechos legales que le corresponden con relación a su empleo, tanto a los empleados actuales como a los antiguos se les puede conceder el derecho a dimitir de sus



empresas, lo que se considera una condición de necesidad para seguir trabajando o encontrar un empleo. (Arévalo, 2019).

Del mismo modo, el principio irrevocable pretende garantizar que los trabajadores puedan disfrutar plena y adecuadamente de sus derechos laborales recogidos en la Constitución y las leyes. Tampoco deben poder dejar de percibir estas prestaciones, aunque sea por decisión propia, lo que es exclusivamente problemático cuando la causa de su renuncia es la actuación del empresario (García, 2020).

Esta sección profundiza en tres marcos teóricos contrapuestos que el autor citó anteriormente para el Principio de no renunciabilidad:

Según la visión objetiva del Principio de no renunciabilidad, los trabajadores tienen poder para defenderse gracias a la legislación laboral, que se señala mediante medidas legales específicas que prevén o reconocen los derechos de los trabajadores. Así, se impide que los empresarios realicen actividades fraudulentas o malintencionadas que puedan poner en riesgo los intereses de los trabajadores; este fraude puede consistir en la denegación de un derecho o, en todo caso, en la tergiversación de lo establecido en la legislación laboral. En este caso extremo, el trabajador presenta la suposición subjetiva como un mecanismo de defensa que tiene como consecuencia de su posición de parte más débil en la relación laboral. Pensar lo contrario sería aportar pruebas que avalan el poder de negociación del trabajador; por lo tanto, según este argumento, es razonable suponer que la voluntad declarada del trabajador está viciada, lo que hace nula la elección de renunciar a los derechos laborales garantizados por la ley (Arévalo, 2019).

Por último, pero no por ello menos importante, la teoría mixta incorpora



tanto la escuela de pensamiento objetiva como la subjetiva. En consecuencia. Asimismo, este Principio de no renunciabilidad tiene su origen en la falta de poder de negociación del trabajador frente a su empresario, los derechos legalmente identificados que son esenciales para mantener el orden público son, según esta teoría mixta, no negociables. Del mismo modo, otros derechos laborales tampoco deberían ser negociables, a menos que el empresario pueda demostrar que el trabajador tenía las de ganar en una negociación concreta (Arévalo, 2019).

Tomemos como muestra la ley que regula las vacaciones retribuidas. Reconoce, a favor de los trabajadores, los treinta días de vacaciones por cada año de servicio. Particularmente, en su contenido, el art 19 tiene un significado híbrido. En efecto, de los treinta días de vacaciones, trece deben ser de descanso y remunerados (exigencia de la ley antes mencionada), pero los restantes también pueden ser remunerados, en otras palabras, los quince días restantes pueden cederse al empresario a cambio de una compensación económica (éste es el quid de la cuestión de la norma jurídica); por lo tanto, es lógico que si un empleado y su empresario acuerdan que trabajará dieciocho o veinte días de los 30 días de vacaciones que le correspondían por el año de servicio, el empleado deberá pagar al empresario las vacaciones, la acción de este trabajador se considerará inválida debido al Nro. de días que sobrepasan la marca de los quince días, lo que se interpreta como una dimisión. Sin embargo, no debería haber ningún problema con los quince días restantes, ya que están bajo el control del trabajador, y el acto del trabajador debería considerarse válido (Neves, 2018).



2.2.2.3. Principio de la progresividad de los derechos laborales.

Conforme con el principio de no regresividad y progresividad, es deber de todo Estado mejorar las condiciones de trabajo de sus ciudadanos; según este principio, no se puede cejar en el empeño de proteger y ampliar los derechos de los trabajadores, no sólo eso, sino que el retroceso en la teoría portuguesa y en el derecho constitucional ha demostrado que la prohibición de retroceder parte de la creencia de que los derechos de los trabajadores, una vez conquistados, son un derecho subjetivo que los defiende y tiene respaldo institucional (Poyanco, 2019).

Mancilla (2018) sostiene que los derechos sólo pueden crecer, por lo que avanzan gradualmente, según la idea de progresividad, que es un principio interpretativo. Téngase en cuenta que el ámbito y la actividad en cuestión determinan el carácter exacto de este concepto. (p.3).

2.3. LEY DEL PROFESORADO, BASE LEGAL DURANTE LA VIGENCIA DE LA LEY NRO. 24029 Y SU MODIFICATORIA POR MEDIO DE LA LEY NRO. 25212.

2.3.1. El d. supremo nro. 51 - 1991.

En marzo de 1991 se promulgó este D. Supremo. Esta disposición legal tuvo por objeto señalar normas transitorias sobre remuneraciones de funcionarios, directivos de entidades públicas, empleados estatales y pensionistas. El objetivo era asegurar que todos los empleados estatales peruanos recibieran un trato justo durante el proceso de homologación. Este estudio se centra en los art octavo y décimo por su importancia para estas normas.

En el art octavo se han definido diversas formas de remuneración y sus alcances conforme a los siguientes Principios: La nombrada remuneración



íntegro permanente, que se define como el ingreso permanente que perciben todos los trabajadores del sector público, incluyendo a docentes, enfermeras, miembros del ejército peruano, gerentes de entidades administrativas, funcionarios y otros; Asimismo, según el D. Supremo Núm. 051-91-PCM (Poder Ejecutivo, 1991), este tipo de remuneración consta de cinco partes: la remuneración principal, la beneficio por refrigerio y movilidad, la beneficio personal, la remuneración temporal por homologación y la beneficio familiar.

Según el D. Supremo Núm. 051-91-PCM, Poder Ejecutivo (1991), la remuneración íntegra se define como " todas las formas de remuneración, incluidos los ingresos vitalicios y las prestaciones adicionales previstas por la ley ", y se basa en el desempeño de cargos con exigencias y condiciones adicionales diferentes al trabajo común que se pueda desarrollar. (D. Supremo Núm. 051-91-PCM, Poder Ejecutivo, 1991).

2.3.2. D. ley nro. 25951.

Los docentes que han trabajado en zonas comunales o de fronteras tienen derecho a un beneficio según un D. Ley que fue promulgado el 7 del 12 de 1992 por el Poder Ejecutivo (D. Ley Núm. 25951). Como parte de nuestra investigación, hemos tenido en cuenta los siguientes art: La prima adicional por servicio eficaz en zonas rurales y fronteras es un incentivo no pensionable que pueden percibir los profesores que trabajan en sectores rurales o en las nombradas zonas fronteras, tal y como se señala en el art 4, a partir de 1993; Asimismo, este D. Ley definió a las zonas fronteras como aquellas situadas a menos de cinco metros de las fronteras del país y a los sectores rurales como aquellos definidos con precisión por la INEI (D. Ley No. 25951, Poder Ejecutivo, 1992).



El art 5 de este D. Ley específica que los docentes que cumplan los requisitos recibirán un beneficio adicional cada mes. El monto exacto de este beneficio es determinado cada año por el Ministerio de Economía y Finanzas, equivale al 25% del promedio de los honorarios pagados a los docentes de los denominados sectores rurales al 31 del 12 del año anterior. (D. Ley Núm. 25981, Poder Ejecutivo, 1992).

2.3.3. D. ley nro. 25981.

Este decreto, que entró en vigor a principios de diciembre de 1992, establecía que todos los empleados estatales que hubieran estado trabajando para el gobierno y tuvieran un contrato válido a partir de diciembre de 1992 tenían derecho a un aumento salarial, con un incremento del diez por ciento, efectivo desde enero de 1993 hasta noviembre de 1995. Además, establecía que la remuneración de los trabajadores se descontaba a favor del Fondo Nacional de la Vivienda. (D. Ley Núm. 25981, Poder Ejecutivo, 1992).

En base a la investigación, el segundo art es el más relevante porque señala las condiciones que debe efectuar el trabajador para acceder al aumento salarial. Entre estos requisitos se encuentran ser trabajador en relación de dependencia con salario descontado a favor del FONAVI y sostener contrato de trabajo actual al 31 del 12 de 1999. El D. Ley Núm. 25981, Poder Ejecutivo, 1992 señala que, una vez cumplidas estas dos condiciones, los salarios de los trabajadores estatales deberían haber sido incrementados. El monto otorgado a través de este art es equivalente al diez por ciento de dicho monto, y debió haber entrado en vigencia a partir de enero de 1993.



2.3.4. Ds. de urg nros 90, 73 y 11.

El 11 de noviembre de 1996 se promulgó el D. de Urg Núm. 90. Asimismo, el 31 de julio de 97, se emitió el D. de Emergencia Núm. 73.

2.3.5. D. de urg nro 105-2001.

El 30 de agosto de 2001 se promulgó este D. de Emergencia. El denominado salario base para los empleados del sector público, incluidos, entre otros, los educadores, los profesionales sanitarios, el profesorado universitario y los administradores de centros sanitarios, se señala en esta disposición legal:

El art primero señala que a partir del 1 de setiembre de 2001 se pagará un monto fijo de cincuenta soles como remuneración básica a los trabajadores del sector público, tales como docentes, profesionales del sector salud, trabajadores sujetos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, trabajadores sujetos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y demás trabajadores sujetos a diversas leyes y Ds.

Alternativamente, tal como se menciona en el art segundo del presente D. de Urg, el incremento otorgado en el art primero se ajustará automáticamente al mismo monto de la nombrada remuneración principal decretada en el D. Supremo Núm. 57 de 1999 (D. de Urg Núm. 105-2001, Poder Ejecutivo, 2001).

2.3.6. D. supremo nro 154-91-ef.

Anunciado en la Casa de Gobierno de Lima el 13 de julio de 1999, este D. Supremo abordó principalmente el Transitorio para la Homologación; los siguientes puntos son pertinentes para la presente investigación:

Las Direcciones Departamentales de Educación y El Ministerio de Educación, dependientes de los G. Regionales, fueron establecidas en el art 1 para reorganizar la compensación económica que perciben los docentes y no



docentes (personal administrativo de los organismos del sector público), mediante el establecimiento de programas presupuestarios y la fijación de calendarios de desembolso de la nombrada gratificación excepcional (D. Supremo Núm. 154, 1991). Por el contrario, los trabajadores especificados en el art primero han visto incrementada su remuneración a través de su art tercero. Los incisos C y D del D. Supremo (D. Supremo Nro.154, Poder Ejecutivo, 1991) prácticamente señalan las bases de este incremento, que debía regir a partir de agosto de 1991 y cuyos montos variaban conforme a la categoría y escala de los trabajadores.

Anexo D:

Desde el 1 de agosto de 1981, el complemento por coste de la vida del personal docente forma parte de los planes financieros del Ministerio de Educación y de los presupuestos de las direcciones de educación y unidades de servicios educativos de los distintos departamentos y gobiernos regionales.



Tabla 1

La homologación es un proceso transicional para los docentes titulados.

| Categoría magisterial | Magisterio con título | Monto en soles |
|-----------------------|-----------------------|----------------|
| I | 24 Hrs | 24.50 |
| | 30 Hrs | 25.95 |
| | 40 Hrs | 27.40 |
| II | 24 Hrs | 27.40 |
| | 30 Hrs | 28.85 |
| | 40 Hrs | 30.30 |
| III | 24 Hrs | 30.30 |
| | 30 Hrs | 31.75 |
| | 40 Hrs | 32.20 |
| IV | 24 Hrs | 34.50 |
| | 30 Hrs | 36.45 |
| | 40 Hrs | 37.40 |
| V | 24 Hrs | 37.40 |
| | 30 Hrs | 40.35 |
| | 40 Hrs | 42.30 |

| Clasificación | Magisterio con título | Monto en soles |
|---------------|-----------------------|----------------|
| A | 24 Hrs | 22.00 |
| | 30 Hrs | 22.25 |
| | 40 Hrs | 22.50 |
| B | 24 Hrs | 21.50 |
| | 30 Hrs | 21.75 |
| | 40 Hrs | 22.00 |
| C | 24 Hrs | 21.00 |
| | 30 Hrs | 21.25 |
| | 40 Hrs | 21.50 |
| D | 24 Hrs | 20.50 |
| | 30 Hrs | 20.75 |
| | 40 Hrs | 21.00 |
| E | 24 Hrs | 20.00 |
| | 30 Hrs | 20.25 |
| | 40 Hrs | 20.50 |



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el marco del método cualitativo he construido mi investigación. Muñoz (2011) asegura que son aquellos cuyos estudios se basan en métodos, interpretativos, inductivos y descriptivos y se emplean para examinar una objetividad social manteniendo una postura subjetiva, con el objetivo de descubrir, comprender, deducir y describir la conducta de la realidad analizada, no irremediablemente para demostrarlo. (p. 22).

Tal y como admite el autor, la mayor parte de esta investigación no tiene previsto utilizar estadísticas para analizar los datos. En consecuencia, el investigador que realiza el estudio es libre de dejar que sus prejuicios y emociones personales influyan en los Consecuencias. Por lo tanto, la finalidad de este tipo de investigaciones es obtener información sobre una realidad desafiante a través de las observaciones subjetivas del investigador, que a su vez son vulnerables a las propias interpretaciones subjetivas del investigador (Muñoz, 2011).

Mientras que, este tipo de análisis se basa en la obtención y de datos para dar respuestas más precisas a las interrogantes de estudio planteadas



(Hernández, 2014). Del mismo modo, se dice que este método de investigación emplea la recopilación de datos sin planificar su análisis estadístico. El objetivo es averiguar lo que realmente sucedió o, al menos, mejorar las preguntas de investigación ya formuladas (Pineda, 2019).

En esta investigación se empleó un enfoque cualitativo para observar los derechos laborales que no fueron identificados adecuadamente por la Ley del Profesorado, la cual fue revocada. Como resultado, se desarrollaron los siguientes temas: los derechos laborales que fueron adquiridos bajo la Ley del Magisterio y los Principios que la C. Suprema de Justicia de la República ha utilizado para resolver casos específicos sobre estos derechos laborales.

3.1.1. Tipo de investigación.

Método: investigación documental se empleó en este estudio porque se interpreta en gran disposición a la información encontrada en materiales impresos, que luego puede analizarse conforme con los objetivos de la investigación y, por último, interpretarse a la luz del tema investigado (Álvarez, 2002).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.2.1. Población.

El examen de las ventajas sociales establecidas la extinta Ley del Profesorado Núm. 24029 y su ordenanza, los aumentos salariales promulgados por la administración gobernante y las casaciones dictadas por el más alto tribunal conforman la población.

3.2.2. Muestra.

Diversos convenios sociales, como BONESP, gratificaciones personales, desembolso de vacaciones, jornal por años de servicio, etc., conforman la



muestra. Adicionalmente, las remuneraciones han sido incrementadas por las casaciones de la C. SUPREMA de Justicia, el D. Ley Núm. 25981 y los Ds. de Urg Núm. 090-96, 073-97, 011-99 y 105-2001.

3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Método analítico.

“Según Pineda (2019), para llevar a cabo esta investigación se seleccionó el método dogmático. Según Pineda, "El libro, el tratado, la revista, el manual, la publicación en línea, etc. son los elementos básicos de la caja de herramientas del investigador jurídico, ya que recopilan fuentes documentadas que albergan las fuentes formales del Derecho a través del método dogmático." (Torres, 2019, pág. 379).

Los documentos incluidos en los estatutos, la jurisprudencia y la teoría jurídica son el enfoque de este método en el ámbito jurídico (Pineda, 2019). Se ha seleccionado el análisis de casos porque se examinarán las decisiones tomadas por la C. SUPREMA del Perú en casos específicos, y dado que este método es aplicable a la recopilación de datos para el estudio dogmático, se examinarán libros, art y la jurisprudencia incluida en un documento.

3.3.2. Técnicas e instrumentos de investigación.

Estas son las herramientas que se utilizaron para este estudio: 1. Fichas bibliográficas, 2. Fichas de resumen y 3. Fichas de análisis de caso.

Los registros bibliográficos son una herramienta para documentar la información más importante de un texto, ya sea un libro o una revista. Incluyen el título del tema, la edición del texto, el nombre del autor y el lugar de publicación. Como resultado, los registros bibliográficos proporcionan una síntesis de la información relevante para la investigación.



Del mismo modo, las fichas de resumen y análisis de casos nos ayudan a extraer la información más pertinente de los textos de investigación conforme con nuestros objetivos de investigación; por su parte, las fichas de contenido nos permiten examinar el contenido que se encuentra en diversas fuentes como libros, revistas y precedentes jurídicos.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y RESULTADOS

El D. Supremo Núm. 019-90 reconoció su reglamentación, la Ley Núm. 25212 la modificó y la Ley núm. 24029, Ley del Profesorado, fueron todas legales durante sus respectivas vigencias, en esta sección de la Investigación Jurídica se analizan las consecuencias relativos a los derechos laborales que se conquistaron en ese entonces. El objetivo es identificar y analizar los derechos laborales que no fueron identificados correctamente durante la eficacia de las normas mencionadas, así como las Influencias actuales en base a los Declaraciones de la CS de la República. Se basa en las numerosas disposiciones legales emitidas por el Estado peruano que, a lo largo de los años, han causado problemas a los poderes administrativo y judicial a la hora de aplicarlas e interpretarlas.

Las preguntas y los objetivos del estudio se formularon en su momento, y en esta parte se exponen los Consecuencias de la investigación en consonancia con ellos. La investigación se estructura para describir, en primer lugar, los Apuros normativos producidos por su aplicación y, a continuación, adoptar los Principios elegidos por el Tribunal Supremoemo.



4.1. LOS PROBLEMAS CAUSADOS POR LOS MECANISMOS DE REGULACIÓN TRAS LA PROMULGACIÓN DEL D. SUPREMO NRO. 051-91 PCM.

Ley del Profesorado, oficialmente conocida como Ley nro. 24029, Admitida por la Cámara de Diputados el 14 del 12 de 1984. Posteriormente fue reformada por la Ley Núm. 25212 el 29 de julio de 1990. El 19 de julio de 1990, el Poder Ejecutivo acepto el ordenanza de esta ley mediante el D. Supremo Núm. 019-90. Esta ley reguló los convenios laborales de los docentes y, entre otros aspectos, permite conceder un beneficio del 30% sobre el salario normal del profesor como incentivo por el desarrollo de las clases; Además de la remuneración íntegro, los empleados también tienen derecho a las indemnizaciones por duelo y el dispendio de sepelio por fallecimiento del empleado o de un familiar directo, así como a la indemnización por años de servicio regulada por la Ley Núm. 24029.

El problema con la determinación de los convenios laborales antes mencionados, se origina en un D. Supremo Núm. 051-91, anunciado el 4 del 3 de 1991. Este D., en su art 10, señala que la Remuneración Íntegro Permanente está sujeta a lo mencionado en el art 48 de la Ley Núm. 24029 (Ley del Profesorado), reformada por la Ley Núm. 25212, en otras palabras, la compensación exclusivos por el desarrollo de evaluaciones y clases según el D. Supremo correspondiente, debe evaluarse sobre la base de la compensación permanente, la cual, según el art 8 del D. Supremo Núm. 051-91, comprende la Compensación Principal, Compensación Personal, Compensación Familiar, Compensación Transitoria por Homologación y Compensación por Refrigeración y Movilidad, Existe una importante deuda social impaga para los maestros debido a que el D. Supremo Núm. 051-91 se aplicó a diversos convenios laborales, entre



ellos la jornal por: luto, sepelio, la jornal por años de servicio y las retribuciones exclusivos por desarrollo y evaluación de clases, lo que llevó a que los maestros reciban montos lamentables en sus planillas de desembolso.

4.2. EL SISTEMA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

Según el art 47 de nuestra Constitución Política del Perú de 1993, el Estado está relevado del desembolso o abono de tasas judiciales, conforme con las normas vigentes, los llamados Procuradores Públicos en Perú son los encargados de proteger los intereses del Estado.

Ahora bien, el 28 del 6 de 2008, el Diario Oficial del Perú publicó el D. Legislativo Núm. 1068, que estableció el Sistema de Defensa Jurídica del Estado, para potenciar y modernizar la defensa judicial del Estado a escala global, local, regional, nacional, así como los procesos militares, arbitrales y judiciales, así como en las causas que conozca el Tribunal Constitucional o los órganos administrativos, entre otros. La responsabilidad de la protección de los intereses del Estado corresponde a los Procuradores Públicos, tal como lo señala el D. Legislativo Núm. 1068, Poder Ejecutivo, 2008.

La Defensa Jurídica del Estado se define como el cumulo de orígenes, procedimientos, normas, instrumentos y métodos debidamente organizados que utiliza el Ministerio Público para la defensa del Estado Peruano, tal como lo señala la citada normativa (D. Legislativo Núm. 1068, Poder Ejecutivo, 2008).

Desafortunadamente, el Sistema de Defensa Jurídica del Estado es poco estudiado en actualidad, y el desinterés de los estudiosos del derecho es un factor que contribuye a la ineficacia del sistema en varias áreas de la administración pública de nuestro país. Es preocupante la falta de sustento teórico sobre el funcionamiento que se pretende dar a este sistema, ya que



obliga a los responsables de su desarrollo -particularmente a los denominados Ministerios Públicos- a improvisar cuando se trata de proteger los intereses del Estado (Ortiz, 2021).

Dados los derechos laborales que no fueron abordados en su integridad por la Ley Núm. 24029 (Ley del Profesorado), que fue reformada por la Ley Núm. 25212 y otras normas, existe una importante deuda social de los docentes. Esto se debe principalmente al D. Supremo Núm. 051-91. Para hacer frente a ello, el Sistema de Defensa Legal del Estado cuenta con Abogados de Oficio, quienes están obligados por ley a defender los intereses del Estado Peruano, y quienes se encuentran activamente involucrados en este asunto; a continuación, expondremos las formas en que el Procurador Público del Gobierno Regional de Puno o, en su defecto, el Procurador Público de la Dirección Regional de Educación de Puno, defiende los intereses del Estado en esta investigación.

4.3. CONSECUENCIAS RELACIÓN AL OBJETIVO ESPECÍFICO Nro. 01

La Ley Núm. 24029, Ley del Profesorado, y su ordenanza, que fueron autorizados por el D. Supremo Núm. 019-90 ED, confirieron algunos derechos laborales. El más importante de estos derechos son los convenios laborales que fueron creados por la legislación:

4.3.1. Beneficio exclusivas por cargo directivo y desarrollo de clases.

Conforme a lo establecido en la Ley Núm. 25212 (1990) y el art 48 de la Ley Núm. 24029 (Ley del Profesorado), los educadores tienen derecho a un incentivo mensual del 30% por desarrollo y evaluación de clases. El personal que ocupe puestos directivos jerárquicos, el que ejerza la docencia en la administración educativa y el que trabaje en la enseñanza superior y esté cubierto por esta ley recibirá además una prima adicional equivalente al 5% de



su remuneración íntegro por hacer bien su trabajo y por preparar documentos de gestión (p. 09).

Los Fundamentos Octavo y Décimo Tercero de la Casación Núm. 6871-2013 Lambayeque (2018) han establecido:

En esencia, la causal octava señala que, si bien es cierto que el beneficio laboral exigido por la Ley Núm. 24029, reformada por la Ley Núm. 25212, tiene que calcularse como base la remuneración íntegro estable de los docentes (tal como lo señala el art 10 del D. Supremo Núm. 051 de 1991), no es factible determinar la remuneración íntegro permanente de los docentes; Esta beneficio, que también se conoce como desarrollo de clases, tiene su origen en la Ley Núm. 24029, norma de nivel superior, y es una ventaja que perciben los maestros. Por otro lado, el D. Supremo de 1991 de índole ínfimo a la Ley del Profesorado, por lo que no puede afectar o cambiar esta norma exclusivos que rige todos los convenios laborales para los maestros; así, el principio jurídico relevante establecido en el art 48 de la extinta Ley Núm. 24029, rectificado por la Ley Núm. 25212, y las normas que lo regulan, sancionadas por el D. Supremo Núm. 019-90-ED, en lugar de predicarse de los términos del D. Supremo Núm. 051 anunciado en 1991.

En cuanto a la base decimotercera, esta casación ha sentado un precedente que otras instituciones administrativas y jurídicas están obligadas a seguir. Este precedente señala, El beneficio específico por desarrollo de evaluaciones y clases debe calcularse en base a la remuneración íntegra instaurado en el art. 48 (Ley Núm. 24029), modificada con la Ley Núm. 25212, en lugar de la remuneración íntegra establecida con el art. 10 del D. Supremo Núm. 051-91-PCM (CSJR del Perú, Casación Núm. 6871-2013-Lambayeque,



2018, pp. 07 - 10).

Del mismo modo, se ha resaltado en la más reciente sentencia suprema Núm. 10961-2018 San Martín (2020) que el beneficio exclusivo por desarrollo de clases está determinado por el 30% de la remuneración íntegro, como lo señala el art 48 de la Ley Núm. 24029, reformada con la Ley Núm. 25212, y no por la remuneración íntegro consistentemente fijada por el D. Supremo Nro 051-91-PCM.

Tercer fundamento de la quinta causal de casación Núm. 10961-2018 San Martín (2020): Asimismo, conforme a las reglas establecidas con el art 37 que reglamenta el Proceso Contencioso Administrativo, precisa la remuneración o íntegra como cálculo para la base del beneficio exclusivos mensual por desarrollo de evaluación y clases. Ello a diferencia de la remuneración íntegro ininterrumpido establecida con el art 10 - D. Supremo Núm. 051-91-PCM, la cual no es aplicable (pp. 04).

Este caso se fundamenta en el motivo decimocuarto de casación citado en el párrafo anterior. En él se señala que la actora tiene que recibir el veneficio por desarrollo de clase porque trabajó como auxiliar educativo desde su nombramiento el 15 de noviembre de 1989 hasta mayo de 1990. Sin embargo, el beneficio se calculó incorrectamente utilizando la remuneración íntegro permanente; desde el 21 del 5 de 1990 hasta el 25 del 11 de 2012, tiene derecho a obtener el reintegro de este único incentivo mensual que fue utilizado para la desarrollo y evaluación de clases (Expediente Núm. 10961-2018-San Martín, CSJR. del Perú, 2020).

En resumen, el beneficio exclusivo por desarrollo de clases (BONESP) y la beneficio por cargos directivos (BONDIREC) son dos derechos laborales que han



obtenido los docentes amparados por la Ley Núm. 24029, Ley del Profesorado; En cambio, este derecho nunca fue plenamente reconocido por la Administración Pública. En la actualidad, los docentes vienen solicitando, por vía administrativa, cómo se calcula el beneficio exclusivo por progreso en clase, que se aborda en los procedimientos administrativos, debido a que sus recibos de desembolso arrojan montos lastimosos con base a la remuneración íntegro permanente establecida por el D. Supremo Núm. 051-91-PCM, Sin embargo, los trabajadores del sector escolar deben soportar un procedimiento judicial largo y económicamente desgastante para poder cumplirlas. Considerando esto, hay ocasiones en que el Fiscal de la Dirección Regional de Educación de Puno apela estas resoluciones sin aportar argumentos adicionales. El único propósito de ello es postergar la ejecución de las resoluciones judiciales. En consecuencia, las audiencias de estos casos se programan para fechas significativamente posteriores a las del Juzgado de Trabajo de Puno, que ya se encuentra desbordado de causas, además, antes de que el demandante pueda solicitar al Juzgado de Trabajo de Puno que baje el expediente, debe esperar a que se emita la sentencia. Después de que el caso vuelva a su tribunal original, el demandante notificará al demandado su necesidad de cumplir íntegramente el veredicto.

El desembolso del beneficio exclusivos por desarrollo de clases, ordenado por sentencia judicial, se debe ahora únicamente al término de los devengados generados desde mayo de 1990 hasta el 25 de noviembre de 2012. Esto se aplica tanto a la DREP como a las UGEL de toda la región Puno; Pero no averiguan el interés legal, a pesar de que ya está establecido y ordenado en la sentencia judicial. Los expedientes judiciales son remitidos al archivo central de



la CSJ de Puno, por lo que el demandado tiene que pedir que se los retiren y luego solicitar al juzgado que se asegure de cumplir la sentencia en todo sentido, lo que obviamente le va a costar más tiempo y dinero.

4.3.1.1. Beneficio exclusivas por cargo directivo y desarrollo de clases a favor de los pensionistas del estado.

En nuestro país, existen 2 regímenes de pensiones que administra el Estado. Uno es para los pensionistas del D. Ley Núm. 19990, y el otro es para los pensionistas del D. Ley Núm. 20530. Así, a los docentes que se encontraban amparados por la revocada Ley Nro. 24029 y que formaban parte de la reglamentación de pensiones del DL. Nro. 20530, se les considero como parte de su subsidio el haber percibido retribuciones, entre ellas, incentivo único para el crecimiento de la clase, beneficio individual y beneficio única ofrecida por los Ds. de Urgencia Nro 090-96, 073-97 y 011-99, entre otros; Una de las razones es que este sistema de pensiones difiere significativamente del establecido por el D. Ley Núm. 19990 en cuanto a su base de cálculo y reconocimiento. El cese de docentes bajo este sistema previsional Núm. 20530 ha ido acompañado de un beneficio exclusivos por desarrollo de clases, tal como lo señala el art 48º de la Ley Núm. 24029 Ley del Profesorado, reformada por la Ley Núm. 25212, beneficio que ha sido reconocida por la Administración Pública; Teniendo en cuenta la distinción entre los dos sistemas de pensiones, es fácil comprender por qué el pensionista desempleado no tendría derecho a esta gratificación. Sin embargo, la Administración Pública ha incluido en su subsidio la idea de un beneficio exclusivos por desarrollo de clase, y la base de cálculo sigue siendo la misma, ya que esta asistencia se basa en la remuneración íntegro permanente.

En el mismo sentido, los pensionistas afectados por el D. Ley Núm. 20530



vienen solicitando, tanto por vía administrativa como judicial, que el beneficio exclusivo por desarrollo de clases, señalada en el art 48 Ley Núm. 24029, sea incorporada de manera permanente en sus boletas de desembolso de subsidio mensual. Este es un pedido razonable, ya que los pensionistas vienen percibiendo menos de treinta soles por este concepto, el cual fue calculado incorrectamente utilizando el íntegro de su remuneración permanente.

En su décimo cuarto fundamento, la C. Suprema de la República estableció como antedicho judicial vinculante que debe considerarse el beneficio exclusivo por desarrollo de clases en ayuda a los pensionistas del DL. Núm. 20530. Ello debido a que dicho beneficio forma parte del subsidio del docente cesante y simplemente debe modificarse la base de cálculo. Se trata del beneficio exclusivos por desarrollo de clases en ayuda de los pensionistas del DL. Núm. 20530, además, los derechos sociales, culturales y económicos están protegidos por el concepto de progresividad de la CADH, que garantiza este derecho, tal y como se señala en el art 26. Esta disposición aborda la idea de que los derechos son inherentemente progresivos y que los gobiernos nacionales que son parte de la convención deben trabajar para promover estos derechos. También hace hincapié en la importancia de no retroceder en los derechos fundamentales; En consecuencia, el funcionario judicial no puede rechazar la demanda por tratarse de un pensionista, pues la gratificación, como lo señala el art 48 Ley Núm. 24029, reformada con la Ley Núm. 25212, ya ha sido reconocida como parte de la comisión (Casación Núm. 6871-2013- Lambayeque, CSJR. del Perú, 2018), conforme al D. Ley Núm. 20530.



4.3.2. El subsidio por gastos de sepelio y luto.

Los docentes tienen garantizado un subsidio por duelo equivalente a dos salarios o pensiones en caso de fenecimiento del cónyuge, y un equivalente subsidio a un salario o subsidio en caso de fenecimiento de ambos progenitores, según el art 51 Ley del Profesorado, (Ley Núm. 24029), reformada con la Ley Núm. 25212 (1990). El cónyuge, hijos, padres o hermanos de un docente, sea activo o jubilado, tienen derecho a un jornal de 3 remuneraciones o pensiones por el íntegro de su remuneración al momento de su fallecimiento (p. 09). Desde su creación, la Administración Pública ha reconocido erróneamente este derecho, para su cálculo se ha basado en la nombrada remuneración íntegro permanente establecida por el D. Supremo Núm. 051-91-PCM:

Tabla 2

Indemnización por duelo y gastos funerarios.

| Administrado (a) | Concepto | Resolución Directoral | Monto en soles |
|--|--|---|-----------------------|
| Candelaria Pa. C. Suprema Catacora (en actividad) | Indemnización por duelo y gastos funerarios. | Núm. 5739-1997-DREP de fecha 11/11/1997 | S/. 237.97 |
| Raynilda Isabel Villasante Zamata (en actividad) | Indemnización por duelo y gastos funerarios. | Núm. 00746-DUGELA (Azángaro) 01/06/2007 | S/. 252.80 |
| Daniel Huacani Calsin | Indemnización por duelo y gastos funerarios. | Núm. 2342-2019 DUGEL- SR 02/12/2019 | S/. 663.96 |
| María Huahua condori Quispe | Indemnización por duelo | Núm. 00218 DUGE-A (Azángaro) | S/. 132.94 |

Nota: Elaboración propia



Del cuadro sugerido se desprende que los administrados han percibido sumas irrisorias en base a la remuneración íntegro permanente por medio de Resoluciones Directorales y/o Administrativas; sin embargo, la cuenta debe concretarse en base a la remuneración íntegro, tal como lo señala reiterada jurisprudencia de la C. Suprema, siendo éste un criterio uniforme.

Se ha resuelto el asunto 5979-2018. En su décimo séptimo fundamento, La Libertad (2019) señala que: "este órgano colegiado comparte el criterio de que la jornal por gastos fúnebres establecida en el art 222 del D. Supremo Núm. 019-90 ED, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en dicha jurisprudencia en los expedientes Núm. 1249-2003-AA/TC, 2273-2004-AA/TC y Núm. 2213-2002-AA/TC ", conforme con los fundamentos expuestos anteriormente, no ha existido infracción de ley, por lo que, el recurso carece de fundamento, ya que se computa utilizando la integridad de la indemnización del mes en que falleció el causante, en lugar de la indemnización permanente íntegro (p. 09).

También se ha establecido lo siguiente en los fundamentos pertinentes de la Casación núm. 2407-2019-Huarua (2021):

Según el sexto motivo de Casación Núm. 2407-2019-Huarua (2021), " Debe concederse al demandante una indemnización por duelo y sepelio basada en la remuneración íntegra, no en la remuneración íntegra permanente.". Estándares que concuerdan con los expresados en números casaciones, entre ellas las Casaciones Núm. 21976-2019-San Martín, Núm. 13158-2018-Huancavelica, Núm. 10237-2018-Huánuco y Núm. 4459-2014-Piura. Sobre la base de la información proporcionada, se puede inferir que el criterio para el cálculo del jornal por luto en caso de fallecimiento del cónyuge no debe basarse en la



remuneración íntegro permanente, sino en dos remuneraciones íntegros o integrales (p. 03). Ello en conformidad con los art 219 y 222 del D. Supremo Núm. 019-90-ED.

El demandante en este asunto es un docente activo que fue nombrado por la UGEL Huaura - Huacho el 25 de mayo de 1999, según consta en el fundamento séptimo de la Casación Núm. 2407-2019-Huarua (2021). Sin embargo, se aprecia la Resolución Directoral Núm. 305 del 9 de febrero de 2006, en la que se señala que la empresa demandada resolvió pagar a Oscar Raúl Millones Grados un desembolso por concepto de luto, tras el fenecimiento de su esposa Santos Campos Dula Paula; Sin embargo, el texto de la resolución deja claro que para determinar la cuantía de la asistencia por duelo se utilizó la integridad de la indemnización permanente. Por lo tanto, el subsidio del demandante es ilegal porque no sigue los Origen legales. La demandada debe atenerse a lo establecido con el art 51 Ley Núm. 24029, que concuerda en los art 219 y 222 de la ordenanza (Ley del Profesorado) admitido por D. Supremo Núm. 019-90-ED, y determinar la asistencia del demandante sobre la base de su remuneración íntegro a la fecha de la defunción de su cónyuge (p. 03).

Dicho esto, los instructores amparados por la legislación núm. 24029, la Ley del Maestro, tienen derecho a solicitar el reembolso de sus indemnizaciones por duelo y gastos de sepelio en los términos del art 51 de dicha legislación; Los deudos deben recurrir a los tribunales, a través del Proceso Contencioso Administrativo, para obtener el reconocimiento del reembolso de la asistencia por duelo y de los gastos de sepelio, ya que este derecho no puede conseguirse por vía administrativa.

Ahora que se ejecuta la sentencia, queda claro que las UGELs regionales



y la DREP están vulnerando los derechos laborales de los docentes al solo pagar los devengados al final del periodo y no los intereses legales; Ahora que se ejecuta la sentencia, queda claro que las UGELs regionales y la DREP están vulnerando los derechos laborales de los docentes al solo pagar los devengados al final del periodo y no los intereses legales.

4.3.3. Jornal por años de servicio.

"Los docentes tienen derecho a divisar dos sueldos íntegros al completar 25 años de oficio los varones y 20 años de oficio las mujeres; y 3 sueldos íntegros al efectuarse los 30 años de oficio los varones y 25 años de oficio las mujeres" (p. 09), según el art 52 Ley Núm. 24029, Ley del Profesorado, reformada con la Ley Núm. 25212 (1990).

Se ha detectado una discrepancia en el análisis del jornal por años de servicio. En lugar de utilizar la remuneración íntegra, la Administración Pública ha estado utilizando la remuneración íntegro permanente, en respuesta a las solicitudes de los docentes en virtud de la Ley núm. 24029, Ley del Profesorado, reformada por la Ley núm. 25212.



Tabla 3

Subsidio de jubilación del Gobierno peruano para los empleados de larga duración.

| Nombre y Cargo | | Resolución Directoral | Jornal por años de servicios | Monto Otorgado |
|-------------------------------------|-------------------|---|---|----------------|
| Cuno Dionisio | Cutipa | Núm. 5939-DREP 31/12/1995 | Tras 25 años de servicio, percibirá dos salarios íntegros permanentes. | S/. 160.38. |
| Cuno Dionisio | Cutipa | Núm.1289-DREP 19/02/2001 | Tres años completos de remuneración permanente después de treinta años de servicio. | S/. 240.60 |
| Mamani Evarista V. | Choque | Directoral Núm. 01418-DUGEL-A 06/11/2008. | Tras 25 años de servicio, percibirá tres salarios fijos completos. | S/. 208.44 |
| Turpo Beatriz | Calsina E. | Núm. 01214-DUGEL- A 11/09/2008. | Veinticinco años de servicio, con tres sumas garantizadas a perpetuidad | S/. 224.52 |
| Vilcapaza Judiht | Cari | Núm. 01229-DUGEL- A 11/09/2008. | Tras 20 años de servicio, percibirá dos salarios fijos completos. | S/. 149.68 |
| Huayna Colquehuanca María S. | | Núm. 2019-UGELP 06/11/2008 | Veinte años de servicio, de los cuales dos de sueldo completo permanente. | S/. 149.68 |

Nota: Elaboración propia

Relación a este tema, el cuadro proporcionado anteriormente demuestra que la Administración Pública ha calculado incorrectamente el jornal por años de servicio al no haber considerado la remuneración íntegra. Sin embargo, en el Expediente del 28 de mayo de 2019 Núm. 9955-2019 Lima Este, la C. Suprema de la República del Perú determinó que, conforme con el art 52 en la Ley Núm. 24029, Ley del Profesorado, el cálculo del jornal por años de servicios no comprende el íntegro de los conceptos consignados en los recibos de haberes;



pero, si la remuneración íntegra.

Según el art 8 inciso b del D. Supremo Núm. 051-91-PCM (1991), la Remuneración Íntegro está conformada por la Remuneración Íntegro Permanente más los conceptos retribuidos adicionales que se disponga. Estos conceptos adicionales se dan para puestos que tienen condiciones y/o exigencias diferentes al común (p. 02).

Conforme a la décima séptima causal de Casación Núm. 9955-2019 Lima Este (2019), los siguientes conceptos son comprendidos por la Sala Superior cuando ordena el desembolso del jornal por 20 años de servicios. Ello debido a que el desembolso se realiza en base a la remuneración íntegro, que incluye los contenidos en el recibo de desembolso de 71 fojas: Ley Núm. 25671 otorgada +ael 25671; D. Supremo Núm. 081-93- EF otorgado +aeds 081; Ds. de Urg 080-94 y 090-96 otorgados +du 090 y DS 19 respectivamente; Ds. de Urg 073-97 y 011-99 otorgados +du 073 y +ds 19, respectivamente; a fojas 12-13, se señala que estos conceptos no son utilizados para el cálculo de las gratificaciones que fueron fijadas por la Ley Núm. 25212. Al no ser legal la utilización de estos conceptos para las readaptaciones por méritos, procede el recurso de nulidad por infracción de la Ley Núm. 25671, D. Supremo Núm. 081-93-EF, D. de Urg Núm. 080-94, D. de Urg Núm. 090-96, D. Supremo Núm. 019-94-PCM, D. de Urg Núm. 073-97 y D. de Urg Núm. 011-99. 12-13).

De lo instaurado anteriormente por la C. Suprema, es importante tener en cuenta que para calcular la prestación por años de servicio se utiliza el salario completo. Sin embargo, este salario no cubre todos los conceptos que se incluyen en los baremos de reparto, por lo que hay determinados conceptos que no se incluyen, tal como lo estableció la C. Suprema, es decir, la exclusión a la



Ley Núm. 25671, el D. Supremo Núm. 081-93-EF, el D. de Urg Núm. 080-94, el D. de Urg Núm. 090-96, el D. Supremo Núm. 019-94-PCM, el D. de Urg Núm. 073-97 y el D. de Urg Núm. 011-99.

Siguiendo esta línea de razonamiento, la Administración Pública, actuando por medio de las DRE y las UGEL, está obligada a cumplir con las órdenes judiciales que les exigen emitir una resolución nueva identificando el reintegro de las indemnizaciones por funciones sobre la base de la remuneración íntegro. Sin embargo, este cálculo se encuentra viciado debido a que cada concepto es añadido en la planilla de desembolso son utilizados para el cálculo del beneficio por años de servicios, tal como lo señala la Ley Núm. 24029, Ley del Profesorado, reformada con la Ley Núm. 25212.

4.3.4. Remuneración personal.

Según la última línea del art 52 en la Ley del Profesorado, revisada en la Ley Núm. 25212 (1990), "el docente capta una remuneración personal del 2% de la remuneración básica por cada año de servicio cumplido" (p. 09) de la Ley Núm. 24029.

En esencia, la remuneración personal antes mencionada carecía de una base del análisis ya que la remuneración básica no había sido establecida por ley. Sin embargo, la remuneración básica fijada en S/. 50.00 Soles con la expedición del D. de Urg Núm. 105-2001. Por lo tanto, a partir de septiembre de 2001, la remuneración personal es señalada con el art 52 en la Ley Núm. 24029 Ley del Profesorado, reformada con la Ley Núm. 25212, debe ser revisada para reflejar el nuevo monto de la remuneración básica; Se evidencia que la remuneración personal no ha sido ajustada en las planillas de desembolso de los docentes desde septiembre de 2001 hasta el 25 de noviembre de 2012. El



monto correcto debió consignarse como S/. 1.00 (un sol), pero se abrevia como Bon Per..., 00.01, 00.02. Esto se debe a que, según una operación matemática, el 2% de 50,00 soles equivale a un sol.

Relación a este derecho a la gratificación personal, el máximo tribunal peruano ha anunciado lineamientos consistentes, resolviendo que la gratificación personal no puede determinarse atendiendo a las restricciones impuestas por el D. Legislativo Núm. 847 (CSJR. del Perú, 2019, Casación Núm. 6652- 2019- Ancash,), sino utilizando la gratificación básica instituida con el art 5 del D. Supremo Núm. 057-86-PCM y en art 1 del D. de Urg Núm. 105-2001.

Así se ha determinado en los fundamentos undécimo y duodécimo de la referida Casación Núm. 6652-2019-Ancash (2019):

Fundamento Undécimo, la sentencia de la C. Suprema con este caso señala que existe una jerarquía jurídica entre el el D. de Urg Núm. 105 y el art 52 de la Ley del Profesorado, dictado el año 2001. En consecuencia, ambas normas deben prevalecer sobre lo dispuesto en el D. Supremo Núm. 196, también anunciado en 2001, porque este último es una norma reglamentaria y nuestra ordenanza jurídico está construido sobre el principio de que toda norma debe ser convalidada por una norma de escalafón sobresaliente, hasta llegar a la Constitución Política; Para que una norma sea válida, debe tener tanto una norma jerárquica superior como un sentimiento de afinidad entre las normas jurídicas; sin embargo, el D. Supremo no tiene ninguna de estas dos cosas (Casación Núm. 6652-2019-Ancash, CSJR del Perú, 2019). Motivo Nro. 12 de la casación Núm. 6652-2019-Ancash de 2019: Aplicando el estándar más favorable y considerando la jerarquía de las normas, es importante mencionar que el incentivo personal mencionada con el art 52 Ley Núm. 24029 debe determinarse



en base a la remuneración básica mencionada en el art 5 del D. Supremo Núm. 057-86-PCM, en cumplimiento del art 1 del D. de Urg Núm. 105-2001, y no dentro de los parámetros establecidos por el D. Legislativo Núm. 847 (pp. 05-06).

La siguiente información se desprende del Fundamento Undécimo, que menciona el D. Supremo Núm. 196-2001-EF. Este D. reglamenta esencialmente el D. de Urg Núm. 105-2001. Señala los parámetros para los ajustes de determinadas gratificaciones. La Remuneración Principal mencionada con el D. Supremo Núm. 057-86-PCM es la única que ha sido ajustada por la Remuneración Básica fijada con el D. de Urg Núm. 105-2001, tal como lo señala el art 4 del D. Supremo Núm. 196-2001-EF (2001). En cumplimiento del D. Legislativo No. 847, todas las formas de remuneración, incluyendo retribuciones, convenios, pensiones y cualquier otra forma de remuneración basada en la remuneración básica, principal o íntegro permanente, se mantendrán sin cambios y continuarán pagándose en los mismos montos (p. 01).

En el párrafo anterior se menciona el D. Legislativo Núm. 847. Para aclarar esta ley, su art 1 señala que todos los servidores del Estado, excluidos los de los gobiernos locales, continuarán percibiendo sus actuales remuneraciones, gratificaciones, pensiones y demás convenios de la administración pública, en los mismos montos anteriores (D. Legislativo Núm. 847, Poder Ejecutivo, 1996).

4.3.5. La indemnización vacacional.

Asimismo, los docentes tienen derecho a recibir un subsidio complementario por vacaciones, equivalente a un sueldo básico, según lo señala el art 218 del D. Supremo Núm. 19-90-ED, Ordenanza en la Ley del Profesorado (1990). El segundo párrafo de este D. menciona que este beneficio se paga al personal docente cada año en enero (p. 35).



La mencionada ley concedía esta gratificación a los educadores y pensionistas peruanos sobre la base de su sueldo básico. Sin embargo, la ley no especificaba de cuánto debía ser este beneficio, por lo que no se aplicó hasta 2001, cuando el D. de Urg Núm. 105 fijó el sueldo básico en un monto fijo de S/. 50,00 soles, a partir del examen de los recibos de abono en enero del 2002 a enero de 2012, se evidencia que este beneficio no se materializó para los docentes, a pesar de que la administración pública estaba obligada a implementarlo a partir de enero de 2002 conforme con el art 218 en el D. Supremo Núm. 19-90-ED, Ordenanza de la Ley del Profesorado. Dado que este privilegio ha sido reconocido por una amplia jurisprudencia reiterada, nada impide que los docentes cobren esta compensación extra vacacional.

Como lo precisa en el art 218º de la Casación Núm. 6652-2019-Ancash (2019), el docente tiene derecho a un beneficio durante sus vacaciones, conforme al importe fijo que se ha instaurado como remuneración básica desde septiembre de 2001. Ello, de conformidad con las solicitudes de readaptación de la compensación por vacaciones, Debido a la condición de pensionado del demandante, éste tiene derecho a la compensación por vacaciones conforme con estas normas de la Ley del Profesorado. En consecuencia, debe admitirse la pretensión de readaptación solicitada para el período iniciado en septiembre de 2001, conforme con lo dispuesto en el D. de Urg 105 dictado en 2001 (p. 06).

Los docentes que laboraron bajo la validez de la revocada Ley Núm. 24029 y su modificación con la Ley Núm. 25212 y su ordenanza admitido en el D. Supremo Núm. 019-90-ED tienen derecho a La indemnización vacacional. Este derecho debió hacerse efectivo en el mes vacacional de enero de 2002 y debió reflejarse en las planillas de desembolso de los docentes de los siguientes años:



2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2020, 2011 y 2012 (según se desprende de las planillas de desembolso de los años mencionados), pero nunca ha sido reconocido.

4.3.6. Derecho laboral instaurado en el d. ley nro 25951.

El punto principal de este D. Ley es que dispuso un beneficio no pensionable para los maestros que laboran en las regiones fronterizas y rurales a partir de enero de 1993. El último inciso de la ley especificaba que el incentivo para 1993 sería de 45.00 soles.

Los docentes que prestan servicios en regiones rurales y fronterizas tienen derecho a percibir un incentivo no pensionable denominado Incentivo Adicional por Servicio Efectivo, establecido en el D. Ley Núm. 25951 (1992), art 4 (p. 01).

A partir de enero de 1993 entró en vigencia este desembolso complementario por servicio eficiente en regiones fronterizas y rurales. Para el año fiscal 1993, este beneficio complementario fue fijada en S/. 45.00 soles mediante el D. Ley Núm. 25951. Los años siguientes debían tener montos diferentes, pero ello no ocurrió hasta que se promulgó la Ley Nro. 24029, Ley del Profesorado Este concepto de Zona Fronteriza a favor de los docentes fue financiado por la Administración Pública con sumas insignificantes que oscilaron entre S/. 5.00 y 8.00 soles, según consta en el D. Ley Nro 25951 (Poder Ejecutivo, 1992), aunque se mantuvo el monto fijo de 45.00 soles (25 de noviembre de 2012).

El reconocimiento de la Administración Pública del beneficio por zona fronteriza estuvo en vigor hasta el 31 de marzo de 2004, y luego se rebajó en abril de 2004; El Plus de Zona Fronteriza se reconoció de forma irrisoria desde el 1 de enero de 1993 hasta el 31 de marzo de 2004. Sin embargo, a pesar de



que los profesores a los que se les reconoció este derecho no trabajaban en Zona Fronteriza, la Administración Pública siguió reconociéndoselo ya que en sus nóminas aparecen las siglas FRONTER. Este reconocimiento no puede ser obviado, según el comienzo de Progresividad y no retrocesión de los Derechos Laborales.

La solicitud actual es el reembolso del beneficio por el servicio prestado en la Zona Fronteriza. La cuestión del derecho al beneficio ya no es objeto de debate, pues de los recibos de desembolso de los empleados se desprende de la Administración Pública la ha reconocido.

Los docentes deberían haber podido recibir tanto el beneficio de Zona Fronteriza como el beneficio adicional por servicio efectivo en Zonas Rurales, pero la Administración Pública se negó a reconocer sus derechos. El beneficio adicional por servicio efectivo en Zonas Rurales debería haber sido efectiva para los profesores que prestaron un servicio excelente en Zonas Rurales a partir del 1 de enero de 1993; Al revisar los comprobantes de desembolso de los trabajadores, se evidencia que no se menciona el aporte añadido por remuneración efectivo en Zona Rural. Sin embargo, a inicios de abril de 2004, los trabajadores vienen percibiendo este beneficio, nombrada DIFNOPEN, por un monto de S/. 45.00 soles. Así lo estableció la única disposición final del D. Ley Núm. 25951. En todo caso, los docentes debieron continuar percibiendo este monto hasta la revocatoria de la Ley Núm. 24029.

4.3.7 Derecho laboral instaurado en el d. ley nro 25981.

El DL. Núm. 25981 (1992) dispuso que los trabajadores cuya remuneración se destine al Fondo Nacional de la Vivienda percibirán un aumento a comienzos del 1º de enero de 1993. Los requisitos para este aumento fueron establecidos en el art 2, que señala que el empleado debe ser un trabajador en relación de



dependencia con el convenio valido al 31 - 12 - 1992 y que su remuneración vaya al FONAVI. El aumento se fija en el 10% de la parte del sueldo de enero que va al Fondo Nacional de la Vivienda. (p.1).

A comienzos de 1993, el incremento del 10% estaría disponible para los trabajadores dependientes cuyos ingresos estuvieran sujetos al FONAVI, según la regla indicada en el párrafo anterior; Este derecho a un incremento salarial del 10% para los trabajadores dependientes, en este caso los profesores fijados a la Ley Núm. 24029, nunca ha sido reconocido por la administración pública. Los recibos de sueldo de varios profesores nombrados antes de la promulgación del D. Ley Núm. 25981 dejan muy en claro este punto.

En su duodécimo fundamento, la Casación Núm. 16513 - 2019 Cusco (2018) concreto que: conforme a la conformidad de la Resolución Directoral Núm. 475-91-UEDES/P del 31 – 12 - 1991, obrante a 03 fojas, se decidió ascender al demandante del cargo de Artesano I a cargo de inspector sanitario I, nivel STC, a partir del 13 de noviembre de 1996. Esta decisión se encuentra sustentada en el expediente de la escala 2013, del 11 – 12 - 2013, obrante a 06 fojas, en el que también consta que la fecha de ingreso del demandante es el 1 de marzo de 1987, antes de ser nombrado, trabajó para el Estado como contratado durante 25 años, 10 meses y 28 días. A la fecha de emisión de este documento, era considerado trabajador dependiente y su sueldo ingresaba al FONAVI. Los comprobantes de desembolso de fojas 05 así lo demuestran, por lo que tiene derecho al beneficio mencionado en el art 2 del D. Ley Núm. 25981 (p. 07)

"Acerca del desembolso de los devengados, es necesario precisar que los mismos deben ser pagados conforme al preceptivo vigente y a partir de la fecha



en que dejó de utilizar el art 2 del DL. Nro. 25981, es decir, a comienzos del 1993", señala el décimo tercer fundamento de la Casación Nro. 16513 - 2019 Cusco (2018). Del mismo modo, en lo que se refiere al desembolso de los intereses legales, al ser consecuencia de que el demandante no reciba a tiempo el aumento de la indemnización, deben pagarse además de la indemnización devengada, como se señala en el art 1242 y sucesivos del Código Civil (intereses no capitalizados) (p. 07).

La Libertad (2020), Casación Núm. 23696-2019, su fundamento 13, determinado: Fundamento 13. La página 04 de los diversos escritos oficiales Núm. 006-88-ME-USE-USE-CH-APER proporciona la documentación necesaria, se concluye que la actora fue docente de aula nombrada durante la vigencia del D. Ley Núm. 25981. En consecuencia, sus remuneraciones fueron aportadas al Fondo Nacional de Vivienda, tal como consta en el recibo de desembolso de 03 fojas (diciembre de 1992 - FONAVI 0. 80). Por lo tanto, la pretensión de la actora se encuadra tanto en las disposiciones del D. Ley Núm. 25981 como la distribución concluyente única en la Ley Núm. 26233; Por lo tanto, a partir del 1 de enero de 1993, tiene derecho a percibir el incremento propuesto. El art 26 de la Constitución Política del Estado también respalda esta conclusión; señala que en la interacción entre empleadores y empleados se mantienen los próximos motivos: 2, el carácter constante de los derechos garantizados en la ley y la constitución; 3, la aplicación de las normas en forma que beneficie a los trabajadores cuando exista incertidumbre sustancial relación a su significado (pp. 59-60).



4.3.8 Derecho laboral instaurado en el d. supremo nro 154-91-ef.

El D. Supremo Núm. 057-86-PCM, anunciado por el gobierno peruano en 1986, tuvo por objeto sentar las bases para la realización progresiva del Único Sistema de Remuneraciones, Gratificaciones, Beneficios y Pensiones para los trabajadores de la administración pública y civil:

La remuneración pensionable compuesta por los futuros incrementos por costo de vida y los saldos obtenidos como resultado de las operaciones de homologación, es definida en el art 7 del D. Supremo Núm. 057-86-PCM (1986) como provisional por validez (p. 01). Los docentes que se rigen por la Ley Núm. 24029, también conocida como provisional de validación, tienen garantizado un determinado monto de dinero mediante el D. Supremo Núm. 154-91-EF. El D. Supremo Núm. 154-91-EF estableció estos montos para el incremento por costo de vida en montos fijos asignados en los Anexos C y D. Por ejemplo, un docente de nivel V con 40 horas de experiencia recibiría S/. 42.30 por este concepto del Transitorio por Homologación; Problemáticamente, a los maestros protegidas con la Ley Núm. 24029, se les entregaba montos menores -de 12 a 14 soles- como Transitorio por Homologación antes de que entrara en vigencia el D. Supremo Núm. 154-91-EF (D. Supremo Núm. 154, Poder Ejecutivo, 1991). Pero ahora las cosas han cambiado.

Considérese el siguiente caso: La profesora Carmen Eugenia Vásquez Laura, quien fue nombrada inicialmente con carácter interino en 1984 mediante Resolución Directoral Núm. 0515 del 1 de junio de 1984, y luego integrada a la Carrera Pública Magisterial a través de la Resolución Directoral Núm. 0360 - DSREP de marzo 18 de 1992, al amparo de la revocada Ley Núm. 24029; en este caso, la expedición del D. Supremo Núm. 154-91-EF, la profesora recibía



una suma de 150,000 intis y un monto posterior de 13,650 intis; y subsiguientemente, a inicios de enero de 1991, cuando se modificó la moneda nacional de intis a soles, empezó a percibir el desembolso Transitorio por Homologación de 13.65 soles. Posteriormente, al implementarse el D. Supremo Nro 154-91-EF (vigente desde julio 14 de 1991), el sueldo de la docente se incrementó a 20.50 soles, luego a 27.40 soles, 30.30 soles y finalmente a 34.50 soles, ajustado en función a su nivel y horas de trabajo asignadas.

Los montes mencionados antes en el Anexo D. fueron consumidos por el D. Supremo Núm. 154-91-EF. Sin embargo, se cometió un error al transmitir estos conceptos: se sustituyeron los montes mencionados en el Anexo D. por el monte que Carmen Eugenia Vásquez Laura vio por primera vez. Lo correcto hubiera sido acumular o agregar la nueva montaña fijada a su montaña existente; Para ilustrar el punto, la profesora recibió originalmente un desembolso de S/. 13.65 soles en enero de 1991 bajo el D. Supremo Núm. 057-86 -PCM. Sin embargo, luego de la introducción en vigencia del D. Supremo Núm. 154-91-EF, su sueldo se incrementó a S/. 20.50. Dado que ya se encontraba laborando en el primer nivel, lo correcto hubiera sido mantener su sueldo original de S/. 13.65 soles, dado que el monto de S/. 13,65 soles debieron permanecer inalterado hasta el 25 de noviembre de 2012, la profesora Carmen Eugenia Vásquez Laura puede hacer valer su derecho a percibir dicha suma ante las instancias administrativas y judiciales, pues debió incrementarse del monto de S/. 20,50 soles (monto establecido cuando estaba vigente el D. Supremo Núm. 154-91 EF) a medida que ascendía en el escalafón.

En los fundamentos de derecho séptimo, octavo y noveno, la Casación Núm. 3107-2020 (2012) señaló: Que, en esta secuencia de conceptos, el art 7



D. Supremo Núm. 057-86-PCM, es igualmente comprensible que normatice los incrementos del costo de vida que se entregue en el futuro, máxime en este caso, De aceptación con lo diligente en el art 3 del citado Ordenanza, que prevé la concesión de incrementos salariales en los niveles y cuantías que se especifican en los Anexos C y D del mismo Ordenanza, según consta en el considerando tercero (...), el Ministerio de Educación, las Direcciones Departamentales de Educación y las Unidades de Servicios Educativos dependientes de los Gobiernos Regionales fueron retribuidos a partir del 14 de julio de 1991.

La octava causal consiste en que el monto que venía percibiendo previamente el reclamante a la vigencia en el D. Supremo Núm. 154-91-EF debe ser considerado como una variable cuyo valor se ha incrementado, conforme a la interpretación que esta Suprema Corte ha realizado del art 3 del citado D., esto significa combinar el efectivo recibido con la suma adicional. La noción puesta en práctica por el Colegiado Superior contrasta con esta frase; se refiere a una reordenación de un sistema económico que significa una sustitución completa de lo obtenido.

Los ingresos anteriores del demandante (S/. 13,68 soles) deben incrementarse con el monto de S/. 34,50 nuevos soles otorgado a partir de la introducción en vigencia del D. Supremo Núm. 154-91-EF (S/. 34,50 soles), según el Fundamento Noveno. Ello debido a que el incremento otorgado por el art 3 del citado D. debe sumarse al monto ya percibido por el mismo concepto; Esto es exclusivamente cierto si se tiene en cuenta que el Ministerio de Educación aprobó este aumento en 1991 en respuesta a las preocupaciones expresadas por el personal docente y no docente.

Finalmente, en 2020, en la Casación Núm. 26711-2019 La Libertad, se



establecieron las siguientes razones: La jornal del beneficio por el costo de vida al trabajador administrativo de los esquemas financieros del Ministerio de Educación se rige específicamente por la base undécima primera, anexos C y D del D. Supremo Núm. 154, expedido en 1991; en nombre de servicios de unidades educativas encargadas de la supervisión de los gobiernos regionales y de las direcciones departamentales de educación, a partir del 1 de agosto de 1991, y para los profesores de los programas presupuestarios del Ministerio de Educación y de dichos departamentos, esta orden señala una escala para las cantidades que estos empleados deben percibir en función de su grupo ocupacional, categoría o nivel; Según la demanda de la actora (Sentencia Núm. 26711-2019, CSJR, 2020), fue nombrada como docente de aula el 11 de julio de 1990, con un sueldo de S/. 21,25 soles, mediante oficio múltiple Núm. 317-90-DIDELL-USE-SCH-APE.

La duodécima causal, la C. Suprema ha resuelto que se otorgue a la actora un monto adicional equivalente a la suma que percibió por concepto de beneficio transitoria de homologación al amparo del D. Supremo Núm. 057-86-PCM más el monto que se le otorgó a inicios de la promulgación del D. Supremo Núm. 154-91-EF, que asciende en S/. 21,25. Este monto adicional debe sumarse al que ya percibía por el mismo concepto; Esto es particularmente cierto si se considera que el personal no docente e instructores del Ministerio de Educación recibieron este aumento en 1991 para resolver sus inquietudes (CSJR, 2020. Casación Nro 26711-2019).

Si bien se sustituyó el monto establecido del "Anexo D" en el D. Supremo Núm. 154-91-EF, que venían recibiendo los profesores, de las sentencias supremas antes citadas se desprende que la Beneficio Transitoria por



Homologación no ha sido suficientemente reconocida a su favor; Siendo así, la Beneficio Transitoria de Homologación puede ser reclamada por los docentes que trabajaron para el Estado a la protección de la Ley Núm. 24029. Las peticiones administrativas o, en su defecto, las legales deben reconocer este derecho para señalar la Beneficio Transitoria por Homologación, que es un derecho adquirido.

4.3.9. Derecho laboral instaurado en los ds. de urg nro. 090-96, 073-97 y 011-99.

De conformidad con el art 2 de los citados Ds. de Urg (Nro.s 090-96, 073-97 y 011-99), se estableció un beneficio exclusivo para los docentes del Curso Magisterial Nacional y de más secciones de la Administración Pública. A) del inciso 8 en el D. Supremo Nro 051-91 PCM marca la remuneración íntegro permanente, y este beneficio equivale a sobreponer el 16%.

Dado que el D. de Urg Núm. 105-2001 de agosto de 2001 estableció una remuneración básica de S/. 50.00 para los profesores de la Carrera Nacional Magisterial y demás facciones de la Administración Pública, con vigencia a partir del 1 de setiembre de 2001, debió reajustar automáticamente los Ds. de Urg Núm. 090-96, 073-97 y 011-99 a partir de setiembre de 2001; Asimismo, la nueva suma de la remuneración básica estipulada en el D. de Urg Nro. 105-2001 tuvo que ser reajustado a partir del 1 de setiembre de 2001, sobre la base del D. Supremo Nro. 051-91 de remuneración básica de la PCM. Ello implicó recalcular las retribuciones otorgadas por los Ds. de Urg Nro. 090-96, 073-97 y 011-99.

Sin embargo, conforme con los recibos de desembolso del personal docente, según lo habilitado con la Ley núm. 24029. Ley del Profesorado, parece que las retribuciones exclusivas son se pagaban regularmente antes del D. de



Urg núm. 105 de 2001. Lo vuelvo a repetir: estas retribuciones deberían haberse ajustado para reflejar la nueva tasa salarial básica. Lamentablemente, no fue así, ya que los recibos de sueldo de los docentes revelan los mismos montos que percibían antes del D. de Emergencia de 2001, actualmente, el Estado mantiene una abultada deuda social a favor de los maestros, tal como lo señala la Ley Núm. 24029, Ley del Profesorado. Esta deuda incluye las retribuciones exclusivas que fueron instituido en los Ds. de Urg Núm. 090-96, 073-97 y 011-99, las cuales no fueron ajustadas la remuneración básica instituida en el D. de Urg Núm. 105-2001.

Los educadores que estaban amparados por la Ley del Profesorado (Ley Nro. 24029) ahora pueden ejercer su derecho laboral, que incluye la modificación de las retribuciones exclusivas establecidas con los Ds. de Urg 011-99, 090-96 y 073-97, conforme al sueldo básico establecido en 2001 por el D. de Urg No. 105, sin embargo, es pertinente conocer la sentencia del Juzgado de Trabajo de Puno en un caso particular, porque los juzgados laborales y civiles en las etapas iniciales son rechazados, estimando como arbitrarias las solicitudes de readaptación de gratificaciones exclusivas.

En conjunto, estos factores motivaron el rechazo del recurso de requerimiento interpuesto por el profesor, lo que dio lugar a la siguiente resolución del Juzgado de Trabajo de Puno: Sentencia Núm. 020 - 2021 - CA de la causa Núm. 00516-2019-0-2101-JR-CA-03 (2021):

Justificación 6.5: Con relación a las gratificaciones extraordinarias establecidas en los Ds. de Urg Núm. 090-96, 073-97 y 011-99, la CSJR había sostenido anteriormente que debían ajustarse conforme a la remuneración básica instituida por el D. de Urg Núm. 105-2001. Sin embargo, luego del



veredicto recaída en el documento Núm. 64-2012 - Cusco, la Corte cambió su postura y determinó que: Del vínculo con las remuneraciones exclusivos dispuestos en los Ds. de Urg Núm. 011-99, 090-96 y 073-97, la C. Supremo anuncia que modificará su criterio en base a sus decisiones anteriores relación a materias similares, ya que ha determinado con anterioridad que estos conceptos deben ser reajustados a la luz de su recepción. Esta decisión se ajusta a lo preparado en el art 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, admitido por D. Supremo Núm. 017-93-JUS; Dado que estas retribuciones fueron entregadas con anterioridad al D. de Urg Núm. 105-2001, la C. Suprema ha resuelto que no incurre cambiar la base de cálculo de manera retroactiva, por lo que el reclamo carece de sustento en este aspecto, Invocando el art 22 del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la misma tiene valor de doctrina jurisprudencial vinculante, lo que significa que debe ser acatada por esta instancia superior. Este criterio ha sido reiterado en posteriores sentencias casatorios, incluyendo la más reciente de esta suprema instancia (junio 4 del 2019. Casación Nro´s 5840 - 2019 Lambayeque).

Fundamento 6.6: Esta parte de la pretensión debe ser desestimada debido a las retribuciones exclusivas otorgadas en los Ds. de Urg No. 011-99, 090-96 y 073-97, cuya readaptación solicita el actor, fue anunciado anteriormente al mencionado D. de Urg No. 105-2001. Estos Ds. establecieron su propia base de analisis a fin de apegarse al principio de legalidad presupuestal (pp. 10-11).

Una nueva resolución del Segundo Juzgado Exclusivosizado de Trabajo de Cusco acogió la solicitud de reevaluar los incentivos extraordinarios establecidos en los Ds. de Urg Núm. 090-96, 073-97 y 011-99, sin embargo, el Ministerio Público había impugnado la decisión anterior.



Así se estableció en los fundamentos 9.2. y 9.3 de la sentencia S/N - 2022 del expediente No. 02242-2021-0-1001-JR-LA-05 (2022):

La Beneficio Exclusivos del presente D. de Urg equivale al 16% a las siguientes retribuciones: Remuneración permanente señalada por el apartado "a" del Art 8º del D. Supremo Núm. 051-91-PCM (...). Ello conforme a la Base 9.2.

No obstante, es importante mencionar que la indemnización global permanente está formada por los siguientes componentes: i) indemnización básica y reunificada, ii) indemnización personal, iii) prima familiar, iv) indemnización por el periodo de transición a la homologación, y v) indemnización por ocio y movilidad.

En pocas palabras, la percepción de la paga extraordinaria del 16% se ve afectada por cambios en el salario base o en cualquier otro concepto retribuido que componen la remuneración permanente.

Justificación 9.3: Ante la suposición de la demanda por el desembolso de la remuneración básica de S/. 50.00 y la percepción por parte del demandante del beneficio exclusivos señalada en los DD. 090-96, 073-97 y 011-99, el demandante tiene derecho a la readaptación del beneficio exclusivos (16%) que reclama, debiendo mantenerse la sentencia que confirmó la procedencia de la demanda.

Debido a que la C. Suprema del Perú no ha establecido un estándar consistente para ajustar las retribuciones exclusivas instituidas por los Ds. de Urg Nro's 011-99, 090-96 y 073-97, Remuneración básica fijada por el D. de Urg Núm.105-2001, las sentencias mencionadas se encuentran en conflicto entre sí. Para resolver esto, es necesario referirse a las decisiones anteriores del tribunal.



Resoluciones que han dejado sin efecto los incentivos excepcionales señalados en los Ds. de Urg Nro's 090-96, 073-97 y 011-99:

Sentencia definitiva recaída en el Expediente Núm. 335-2020-Cusco (2012), Décimo Cuarto Piso: Esta C. Suprema, de conformidad con el Texto Único Ordenado de la LOPJ (art 22), aprobado por D. Supremo Núm. 017-93-JUS-, modifica las normas establecidas en el Expediente Núm. 6670-2009-Cusco y similares a las retribuciones exclusivos admitidas por los Ds. de Urg Núm. 011-99, Núm. 073-97 y Núm. 090-96. En los casos anteriores, se consideró que las normas debían ser revisadas por cuanto dichos conceptos venían siendo recibidos; El Supremo Colegiado ha resuelto, no procede cambiar retroactivamente el cálculo de las bases de estas retribuciones porque fueron otorgadas con anterioridad al D. de Urg Núm. 105-2001, que estableció su base conforme al principio de legalidad presupuestaria. En consecuencia, el reclamo resulta infundado en este caso (p. 10).

Décimo Quinta Circunstancia: Descripción a las retribuciones exclusivos admitidas por los Ds. de Urg Núm. 011-99, Núm. 073-97 y Núm. 090-96, es importante mencionar que todos estos Ds. fueron anunciados antes de la publicación del D. de Urg Núm. 105-2001. Dado que cada uno de estos Ds. utilizó el principio de legalidad presupuestaria para determinar su base de cálculo, no sería conveniente modificarlo. Este es un criterio sostenido por esta C. Suprema, tal como lo ha señalado en sus diversas resoluciones, entre ellas las recaídas en los Recursos de Casación Núm. 064-2012-Cusco y Núm. 4726-2019 Ancash (p. 07).

El caso de un docente despedido del sistema de seguridad social bajo el D. Ley Núm. 20530 fue considerado en esta decisión del máximo tribunal (Casación



Núm. 2018-2018-Arequipa, 2019). La sentencia determinó que las retribuciones exclusivas de los Ds. de Urg 090-96, 073-97 y 011-99 son aplicables, pues se basan en la retribución básica del D. de Urg Núm. 105-2001. Se ordena a la entidad demandada recalcular y pagar los intereses devengados y legales, con la base correspondiente de la siguiente manera: Por ejemplo, conforme a la causal novena de casación antes mencionada, se ha determinado que el demandante es un docente jubilado que viene percibiendo un subsidio de jubilación inferior a 1,250,250.00 soles; Dado que los conceptos reclamados afectan directamente el cálculo del beneficio de los Ds. de Urg 090-96, 073-97 y 011-99, resulta razonable recalcular la beneficio del 16% que fue establecida por dichos Ds.. En consecuencia, la sentencia de vista ha dado a lugar al incumplimiento de la normativa denunciada, resultando fundado el recurso de casación (CSJR del Perú, 2019, Casación Núm. 2018-2018-Arequipa).

4.4 CONSECUENCIAS RELACIÓN AL OBJETIVO ESPECÍFICO 02.

4.4.1. Principios adoptados por la c. suprema.

Desde que la C. Suprema logró aclarar las contradicciones normativas que surgieron con la publicación del D. Supremo Núm. 051-91-PCM, los Principios que la CSJR del Perú ha utilizado a lo largo del tiempo han llegado a ser casi idénticos. En consecuencia, el beneficio marcado en el art 48 de la extinta Ley del Profesorado (Núm. 24029) es uno de los convenios laborales más citados entre los educadores que laboraron bajo dicho estatuto: Por la desarrollo y evaluación de las clases, el profesor recibe un beneficio exclusivo mensual conforme al 30% de su salario íntegro. El segundo párrafo de la misma ley señala que todos los empleados en puestos directivos jerárquicos, incluidos los de la administración educativa y la enseñanza superior, reciben un beneficio adicional



del cinco por ciento por el cumplimiento de sus funciones y la gestión del desarrollo de documentos.

El Máximo Tribunal de la República ha aplicado sistemáticamente la misma fórmula para determinar el beneficio exclusivo por desarrollo de clases. Esta fórmula se basa en la retribución íntegra admitida en la Ley Núm. 24029 (Ley del Profesorado) reformada por la Ley Núm. 25212 y su ordenanza admitido por D. Supremo Núm. 019-90 ED. La fórmula se sustenta en el precedente vinculante y las sentencias supremas antes mencionadas que trataron el tema del cálculo del beneficio exclusivos señalada en el art 48 de la revocada Ley Núm. 24029.

Si bien en octubre 17 de 1993 se decretó la Ley Núm. 26233, que derogó el D. Ley Núm. 25981 en su art 3º y especificó en su única disposición final que quedaba derogado, la C. Suprema ha continuado sosteniendo el cumplimiento del D. Ley Núm. 25981, que señala un alza salarial del 10% por haber aportado al FONAVI: Los trabajadores que obtuvieron un incremento salarial el 1 de enero de 1993, como efecto de lo admitido en el art 2 del D. Ley Núm. 25981, seguirán percibiendo dicho incremento. En sentido inverso, se suprime el aporte del FONAVI por parte de los trabajadores en relación de dependencia, al derogarse el inciso a) del Art 2º del D. Ley Núm. 22591 y el inciso b) del Art 1º de la Ley Núm. 26233, conforme lo dispuesto por el Art 3º de la Ley Núm. 26504, de fecha 18 de julio de 1995.

Ser trabajador en relación de dependencia cuyos ingresos son objeto de descuento por parte del FONAVI y sujetar acuerdo vigente al 31 de diciembre de 1992, eran dos requisitos fundamentales para acceder a este 10% de incremento salarial por haber aportado al FONAVI; Los docentes llevan pidiendo el reconocimiento de este derecho desde el 1 de enero de 1993 hasta el 25 de



noviembre de 2012, a pesar de que la Administración Pública nunca ha estado conforme con ello, aunque cumpla estas dos normas; La DREP y las UGEL de la región no atienden estas solicitudes administrativas, por lo que a los administrados no les queda más remedio que esperar que transcurra el plazo legal para recurrir al largo y costoso proceso legal para hacer valer sus derechos. Para mayor precisión, la Sentencia Suprema Núm. 15949-2014-Tacna señala que el beneficio complementario por laborar en zonas rurales y de frontera, determinada por el D. Ley Núm. 25951, es un monto fijo de 45 soles. Este beneficio se encuentra vigente desde 1993, pero su monto no ha sido recalculado para los años posteriores por el MEF, tal como lo permite el art 2 del D. S. Núm. 0011-93- (CSJR. del Perú, 2019. Casación Núm. 15949-2014-Tacna,).

En cuanto a las retribuciones exclusivos que fueron instituidas por los Ds. de Urg 090-96, 073-97 y 011-99, cabe mencionar que estas retribuciones fueron otorgadas originalmente a los docentes bajo la Ley del Profesorado Núm. 24029, la cual fue revocada y reformada por la Ley Núm. 25212. Sin embargo, también debe considerarse que el 31 de agosto de 2001, el sueldo básico de todos los servidores públicos (incluidos los docentes) fue fijado en S/. 50.00 soles mediante D. de Urg Núm. 105, el cual fue publicado en el diario oficial El Peruano, Las retribuciones exclusivas que fueron establecidas en los Ds. de Urg 090-96, 073-97 y 011-99 debieron haber sido ajustadas automáticamente luego del lanzamiento del D. de Urg No. 105-2001, pero ello no se dio. Esto se debe a que se ha incrementado la remuneración básica, que es una parte de la remuneración principal, y ésta es una parte de la remuneración permanente. Ello debido a que esta última norma en cuestión es de carácter reglamentario, y toda



norma en el Perú encuentra su fundamento en una norma precedente, hasta alcanzar a la Constitución del Estado Peruano; El D. Supremo Núm. 196 no cumple con los Principios de validez, que incluyen la conformidad con normas superiores y la compatibilidad material. Conforme con la parte expositiva de la decisión, el D. Legislativo Núm. 847 fue anunciado en 1996. Ello era necesario porque las escalas remunerativas, retribuciones, convenios y pensiones del sector público debían adecuarse a lo dispuesto en el D. Supremo Núm. 196, El D. de Urg 105-2001. Por lo tanto, la citada norma no prohíbe que se entreguen futuros incrementos, tal como lo regula el D. Supremo Núm. 196-2001-EF. Al haberse acreditado la vinculatoriedad jurídica de las tres causales antes señaladas, se desprende que el D. Supremo Nro. 196-2001-EF se encuentra superado por el D. de Urg Nro. 105-2001, por tratarse este último de una norma reglamentaria del primero; Además, tal como lo señala el D. Supremo Núm. 196-2001-EF (D. Supremo Núm. 196-2001, Poder Ejecutivo, 2001), una norma de rango inferior no debe invadir el ámbito de aplicación de una norma de rango superior, como fue el caso de la restricción impuesta en el mismo.

Lamentablemente, en la actualidad no existe un procedimiento estándar para recalcular las retribuciones exclusivas establecidas en los Ds. de Urg 090-96, 073-97 y 011-99. Esto se debe a que algunos tribunales superiores se han negado a hacerlo alegando dudas sobre la legalidad presupuestaria de los Ds. anteriores. Esto se debe a que algunos tribunales superiores se han negado a hacerlo, alegando preocupaciones sobre la legalidad presupuestaria de los Ds. anteriores (los Ds. de Urg 090-96, 073-97 y 011-99 fueron anunciados antes del D. de Urg No. 105-2001).

Finalmente, los Principios uniformes admitidos por la C. Suprema de la



República del Perú para el reintegro de diversos convenios laborales, entre ellos, las asignaciones por años de servicios, los gastos por luto y sepelio, las gratificaciones personales, el devengamiento de La indemnización vacacional y la retribución Transitoria por Homologación, se encuentran sustentados en las sentencias supremas antes citadas y permiten la percepción de estos convenios independientemente del transcurso del tiempo.

4.4.2. La influencia a raíz de las declaraciones de la c. suprema.

A la luz de lo anterior, no debe sorprender que la C. Suprema peruana siga un marco consistente al decidir casos que involucran derechos laborales garantizados por estatutos con Ley Núm. 24029, la Ley del Profesorado (reformada por la Ley Núm. 25212 y su ordenanza por el D. Supremo No. 019-90-ED), y otros Ds. y leyes promulgadas por el gobierno nacional: un estipendio temporal por homologación, un beneficio personal por desarrollo de clases, vacaciones pagadas, jornal por años de trabajo, gastos de sepelio y luto; un crecimiento del 10% del sueldo mensual por haber aportado al FONAVI; un beneficio exclusivo por servicio efectivo en zonas rurales y fronterizas; un criterio uniforme para la readaptación de las retribuciones exclusivos admitida por los Ds. de Urg No. 090-96, 073-97, y 011-99 en base al estipendio básico establecido por el D. de Urg No. 105-2001; sin embargo, la C. Suprema carece de un procedimiento estándar para modificar las retribuciones exclusivas.

Las entidades demandadas, como la DREP, intervienen e interponen un recurso de apelación, que los juzgados conceden con efecto suspensivo. Esto añade aún más tiempo al proceso, ya que el Juzgado de Trabajo de Puno, que ya está muy ocupado, programa las audiencias del caso en una fecha posterior.

Una vez dictada la resolución y notificada a las partes la devolución del



asunto al tribunal de origen, los demandantes solicitan la ejecución de la sentencia. Para ello, los tribunales envían una carta oficial al demandado con los informes judiciales pertinentes, exigiendo el pleno cumplimiento de las sentencias. Sin embargo, los trabajadores de la enseñanza se enfrentan a otro reto: el demandado tiene que pasar el oficio por múltiples oficinas de su dependencia para emitir la resolución correspondiente, lo que puede llevar meses o incluso un año si el trabajador no hace un seguimiento.

El trabajador de la educación debe presentar un escrito ante el juzgado para solicitar el desembolso una vez que la resolución del director calcule los devengados por prestaciones laborales atrasadas. Sin embargo, en ocasiones existe demora en la emisión de esta resolución, lo que ocasiona que el expediente judicial sea anunciado a la CSJ de Puno. Como resultado, los demandantes tienen que solicitar al juzgado el desarchivo de su expediente, lo cual cuesta dinero y toma tiempo. Sólo después de desarchivado el expediente, el demandante puede solicitar el desembolso.

Las partes que solicitan el desembolso inician los trámites necesarios para abonar el importe de la sentencia una vez expedido el requerimiento de desembolso. Dado que el desembolso suele entregarse en plazos o tramos, esto implica inscribir al usuario en el sistema del MEF. Esto garantiza que reciban una determinada cantidad de dinero conforme con el presupuesto autorizado.

4.4.3. La contribución de la presente tesis a la realidad jurídico y – social.

En el ámbito del derecho, la investigación ha realizado un aporte significativo al analizar las casaciones que corresponden a los diversos convenios laborales que se otorgaban a los maestros bajo la Ley del Profesorado, la cual fue revocada, Ley Núm. 25212, y sus posteriores



modificaciones. Este análisis ha permitido determinar qué derechos laborales en el Perú merecieron una declaración unánime de la C. Suprema. Como resultado, se ha conocido que los juzgados de trabajo de la C. Superior de Puno vienen denegando las solicitudes de modificación de las gratificaciones extraordinarias establecidas en los Ds. de Urg 090, 073 y 011, las cuales se basan en el sueldo básico de 50 soles establecido en el D. de Urg Núm. 105 de 2001. En contraste, la Corte Superior del Cusco viene defendiendo las modificaciones a las retribuciones antes mencionadas a través de sus juzgados de trabajo, las cuales se basan en el sueldo básico de 50 soles.

Aunque la C. SUPREMA peruana ha fallado a favor del ajuste en algunas casaciones y en contra en otras, utilizando como excusa el principio de legalidad presupuestaria, esto no significa que el tribunal aplique sistemáticamente el mismo criterio en todas sus decisiones.

Todo lo anterior ha sido perfeccionado en el proceso de revisión de las retribuciones exclusivos admitida por los Ds. de Urg 090, 073 y 011. La importancia jurídica de esta tesis radica en que, contando con esta detallada información, la C. SUPREMA del Perú podría señalar un precedente vinculante que regule la revisión de estas gratificaciones. Esto garantizaría que su revisión no sea considerada en diferentes distritos judiciales, ya que la función de la C. SUPREMA es uniformar la ley.

Por el contrario, la tesis realiza un importante aporte social al educar a los educadores sobre sus derechos laborales garantizados por la extinta Ley Núm. 24029 Ley del Profesorado, reformada por la Ley Núm. 25212. Esto faculta a los educadores a presentar reclamos consolidados en una sola solicitud, incluyendo, entre otros, pedidos de readaptación de sus retribuciones personales, reintegro



de su jornal por años de servicio, reintegro de su jornal por gastos de sepelio y luto, reconocimiento de un crecimiento salarial del 10% por sus aportes al FONAVI, etc. Esto es exclusivamente útil para los trabajadores de más edad que tienen derecho a estas prestaciones, ya que a menudo son pensionistas.

4.4.4. Posición del tesista respecto a los derechos laborales no especificados en la ley revocada nro. 24029.

Conforme a la investigación, los derechos laborales que no fueron plenamente identificados dentro de la vigencia de la Ley Núm. 24029 Ley del Profesorado, fueron consecuencia del D. Supremo Núm. 051-91-PCM. Esto se debe a que los convenios señalados en la Ley Núm. 24029 -como el beneficio exclusivo por desarrollo y evaluación de clases, el jornal por años de trabajo al Estado Peruano, el jornal por gastos de sepelio y luto, debían otorgarse a la remuneración íntegro, tal como lo dicta la Ley del Profesorado; En cambio, se suponía que la paga de vacaciones y el bono personal estaban determinados por el salario básico establecido en el D. de Urg No. 105 de 2001. En esencia, estos convenios deberían haber sido determinados por la Ley Núm. 24029. La evolución de las normas de la C. Suprema de Perú ha confirmado lo que la ley ya había establecido en relación con los convenios otorgados a los empleados del sector educativo. En ejecución de sentencia, los devengos son calculados por la administración pública, a través de las UGELs o de la DREP, pero ello es parcialmente incorrecto porque según la Ley Núm. 24029, reformada por la Ley Núm. 25212, la remuneración íntegra es la base para el cálculo. Por lo tanto, las retribuciones exclusivas otorgadas por los Ds. de Urg Núm. 090-96, 073-97 y 011-99, así como lo dispuesto por la Ley Núm. 25671 y el D. Supremo Núm. 081-93-EF, no se incluyen en la remuneración íntegro. Todo ello ha sido examinado



en el Expediente Núm. 9955-2019 Lima Este del 2019. Del mismo modo, durante la validez de la Ley Núm. 24029, se dictaron normas adicionales por parte del gobierno de turno. Una de estas normas, el D. Ley Núm. 25981, otorgó un incremento salarial a los trabajadores cuyas remuneraciones estaban sujetas al aporte del FONAVI. Para ejercer este derecho, corresponde reconocer a los trabajadores que cumplieron con las dos condiciones establecidas por la mencionada ley: ser trabajadores dependientes cuyos salarios estén sujetos al abaratamiento del FONAVI y tener un convenio valido a diciembre de 1992. Por lo tanto, los trabajadores que cumplían con estos dos requisitos en 1992, la mayoría de los cuales se encuentran actualmente desocupados, tienen derecho a pedir la estimación de este incremento salarial y la devolución de los haberes devengados que se generaron con anterioridad a la validez de la Ley Núm. 24029, es decir, hasta el 25 de noviembre.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Conforme a la Ley del Profesorado (Ley Núm. 24029), que fue reformada por la Ley Núm. 25212 y cuya ordenanza fue admitido por D. Supremo Núm. 019-90 ED, todos los incentivos y convenios económicos para los docentes se calculan utilizando la remuneración íntegra. En cambio, a partir de la difusión del D. Supremo Núm. 051-91, utiliza la Administración Pública la remuneración permanente para el cálculo de los convenios laborales; Hasta el momento, la C. Suprema ha mantenido una política consistente cuando se trata de pagar a cada empleados por sus años de trabajo, indemnizaciones por gastos funerarios, por luto, retribuciones por desarrollo de clases, servicio efectivo en zonas rurales y fronterizas, compensación por vacaciones y ajustes de retribuciones personales. Sin embargo, cuando se trata de reajustar las retribuciones exclusivas que fueron fijadas por los Ds. de Urg 090-96, 073-97 y 011-99, los cuales se basaron en el D. de Urg No. 105-2001, no hay consistencia; Por otro lado, en lo que respecta a lo dispuesto tanto en el D. Ley Núm. 25981 (incremento salarial por ser aportante al FONAVI) como en el D. Supremo Núm. 154-91-EF (T.P.H.), la C. Suprema ha publicado declaración consistentes en ambos casos, señalando los Principios necesarios para acceder a estos convenios y la forma correcta de aplicarlos; Sin embargo, a pesar de ello, los demandantes siguen viéndose obligados a presentarse en los tribunales para velar por sus derechos, e incluso después de obtener una sentencia favorable,



el Ministerio Fiscal que representa al Estado recurre, lo que retrasa su ejecución. Luego, cuando llega el momento de ejecutar las sentencias, la entidad administrativa argumenta que está demasiado ocupada para tramitar las correspondientes sentencias judiciales, lo que retrasa aún más su ejecución.

SEGUNDA: Estos son los derechos laborales que se consiguieron a lo largo de la validez por la ley Núm. 24029, reformada con la Ley Núm. 25212. la ordenanza autorizada por D. Supremo Núm. 019-90 ED, las asignaciones anuales, las retribuciones exclusivas por desarrollo de clases, las asignaciones por duelo, las retribuciones personales, la compensación por vacaciones, la remuneración económica por servicio efectivo en zonas rurales y fronterizas, las retribuciones exclusivas instituidas por Ds. de Urg, los aumentos remunerativos por aportado al FONAVI y la Remuneración de Corto Plazo por Homologación.

Las normas de la C. Suprema para la restitución de los derechos laborales ganados al amparo de la revocada Ley Núm. 24029, revisada en la Ley Núm. 25212 y sus normas ratificadas con el D. Supremo Núm. 019-90 ED, son consistentes en los siguientes aspectos: readaptación y reintegro de gratificaciones personales; reconocimiento y desembolso de devengados por indemnización vacacional; devolución de desembolso por trabajo efectivo en zonas rurales y fronterizas; readaptación y desembolso del beneficio exclusivos por desarrollo de clases; y reintegro de jornal por luto y gastos de sepelio, Sin embargo, la C. Suprema no ha



brindado un estándar consistente para la modificación de los incentivos exclusivos instituidos por los Ds. de Urg 090-96, 073-97 y 011-99 conforme con los requerimientos del D. de Urg No. 105-2001 (donde el sueldo básico fue fijado en cincuenta soles).



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Las distintas DRE y UGEL de todo el país deben señalar políticas que ayuden a instruir al personal en cuestiones relativas a las prestaciones sociales previstas en la ya desaparecida Ley Núm. 24029, también conocida como Ley del Profesorado, toda vez que la CSR del Perú ha reconocido convenios sindicales tales como el aumento salarial por ser aportante del FONAVI, la devolución del Transitorio por Homologación, desembolso de la indemnización vacacional, y otros convenios sobradamente instaurados en la presente investigación, corresponde reconocer dichos convenios en vía administrativa al amparo de la Ley Núm. 25212, reformada en la Ley Núm. 25212, y su Ordenanza admitido por D. Supremo Núm. 019-90 ED.

SEGUNDA: Con la finalidad de agilizar los procesos administrativos en entidades como la DREP y las UGEL de toda la región, los Juzgados de Trabajo de la CSJ. de Puno deberían sugerir la estructura de un POOL de peritos judiciales para determinar la acumulación de convenios laborales demandados por los profesores que laboraron al amparo de la revocada Ley Núm. 24029 reformada por la Ley Núm. 25212 y su ordenanza admitido por D. Supremo Núm. 019-90 ED.

Es necesario seguir investigando para comprender plenamente la compensación íntegra, lo que implica y en qué se diferencia de los ingresos totales permanentes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Andaluz, Álvarez, G. (2002). La investigación y metodología de jurídica. Chile: Danka.

Arévalo, J. (2019). Tratado de derecho laboral. Lima: Pacífico editores S.A.C.

Casación Núm.º 10961-2018-San Martín, CSJR Perú. (2020). Obtenido de [https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/2018109615001211_0_193407_unlock ed.pdf](https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/2018109615001211_0_193407_unlocked.pdf)

Casación Núm. 15949-2014-Tacna, C CSJR Perú. (2019).

Casación Núm. 16513-2019-Cusco, CSJR Perú. (2018). Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/02/Casaci%C3%B3n-16513-2019-Cusco-Legis.pe_.pdf

Casación Núm. 2018-2018-Arequipa, CSJR Perú. (2019). Obtenido de <https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

Casación Núm. 2407-2019-Huaura, C. Suprema de Justicia de la República del Perú. (2021). Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2022/04/cas-2407-2019-huaura.pdf>

Casación Núm. 26711-2019, CSJR. (2020).

Casación Núm. 335-2020-Cusco. (2012). CSJR Perú. C. SUPREMA de Justicia de la República del Perú. Cusco.

Casación Núm. 335-2020-Cusco CSJR Perú. (2012). Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/20cba600446ac786a512efb8cd10e972/Resolucion+000335-20201396681929918.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=20cba600446ac786a512efb8cd10e972>



Casación Núm. 4650-2020-La Libertad, CSJR Perú. (2019). Obtenido de <https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>

Casación Núm. 5979-2018-La Libertad CSJR Perú. (2019). Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2019/11/Legis.pe-Cas.-5979-2018-La-Libertad-C%C3%A1lculo-del-subsidio-por-gastos-de-sepelio.pdf>

Casación Núm. 6652-2019-Ancash, C CSJR Perú. (2019). Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/07/Casacion-6652-2019-Ancash-LP>

Casación Núm. 6670-2009 - Cusco, CSJR Perú. (2011).

Casación Núm. 6871-2013-Lambayeque, CSJR Perú. (2018). Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2ae211804ccfeefe807faeb8adeb3b40/Resolucion_68712013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2ae211804ccfeefe807faeb8adeb3b40

Charaja, C. (2004). Investigación Científica. Puno: Nuevo Mundo.

Constitución Política del Perú. (1993). Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

D. Supremo 196-2001, Poder Ejecutivo. (2001). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/225301-196-2001-ef>

D. de Urg Núm. 090, Poder Ejecutivo. (1996). Obtenido de https://remuneraciones.unap.edu.pe/boletas/tributos/pl_obras/du_90_96.htm

D. de Urg Núm. 011-99, Poder Ejecutivo. (11 de marzo de 1999). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/276057547/DU-011-99>



D. de Urg Núm. 073-97, Poder Ejecutivo. (31 de julio de 1997). Obtenido de
<https://es.scribd.com/document/254147268/DU-073-97-pdf#>

D. de Urg Núm. 105-2001, Poder Ejecutivo. (30 de agosto de 2001). Obtenido de
<https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/D.-de-Urg-105-2001>



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema | Objetivos | Ejes Temáticos | Metodología |
|---|--|--|---|
| Interrogante General | Objetivo General | Protección de derechos laborales y su evolución legal | Enfoque Cualitativo |
| ¿Cuáles han sido las consecuencias de la derogatoria y modificaciones de la Ley Núm. 24029 sobre los derechos laborales de los docentes, y cómo ha abordado la Corte Suprema estas consecuencias? | Evaluar cómo la derogatoria de la Ley Núm. 24029 y sus modificaciones han impactado los derechos laborales de los docentes, en relación con los criterios adoptados por la Corte Suprema en la actualidad. | Impacto del cambio legislativo en derechos laborales | Método: Análisis Dogmático y Documental |
| Interrogantes Específicos | Objetivos Específicos | | Técnicas de Investigación |
| 1. ¿Qué derechos laborales específicos fueron alterados o eliminados por las modificaciones a la Ley 24029? | 1. Identificar los derechos laborales afectados por las modificaciones a la Ley 24029 y Ley 25212. | Interpretación de la Corte Suprema sobre derechos laborales | Análisis de casos de jurisprudencia y revisión documental |
| 2. ¿Qué precedentes o principios ha adoptado la Corte Suprema para proteger los derechos de los docentes tras las modificaciones de la Ley? | 2. Analizar los criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre derechos laborales de los docentes después de las modificaciones legales. | Evaluación del sistema de defensa legal del Estado en temas laborales | Revisión de doctrinas legales y estudio de la normativa aplicable |



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. Ficha Bibliográfica

| Campo | Descripción |
|----------------------|-------------|
| Título | |
| Autor | |
| Fuente | |
| Fecha de Publicación | |
| Resumen | |

2. Ficha de Resumen



| Campo | Descripción |
|----------------|-------------|
| Tema Principal | |
| Resumen | |
| Conclusiones | |

3. Ficha de Análisis de Caso

| Campo | Descripción |
|----------------|-------------|
| Caso Analizado | |



| Campo | Descripción |
|--------------------------|-------------|
| Resumen del Fallo | |
| Análisis Crítico | |



UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez"
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

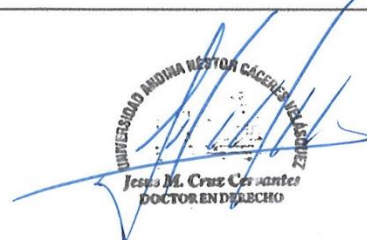


Anexo 3 VALIDEZ DE INSTRUMENTO

| Investigador: CESAR AUGUSTO COILA MENDOZA | | D.N.I. N°: 43284698 | | | | |
|--|---|----------------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Título de la investigación: ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY N° 24029, DE LOS DERECHOS LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDO A CRITERIOS ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA | | | | | | |
| Instrumento e Indicador: Ficha de recolección de datos | | | | | | |
| Universidad: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez | | | | | | |
| Experto: JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES | | D.N.I. N°: 02419986 | | | | |
| Grado académico: Doctor (X) Magíster () Otros () Especifique: | | | | | | |
| Institución donde labora: PERÚ | | | | | | |
| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-50% | Bueno 51-70% | Muy Bueno 71-80% | Excelente 81-100% |
| CLARIDAD | Utiliza lenguaje apropiado | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Expresa conducta observable | | | | | X |
| ACTUALIDAD | Acorde al avance de la ciencia y tecnología | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Persigue una organización lógica | | | | | X |
| SUFICIENCIA | La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente | | | | X | |
| CONSISTENCIA | Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa | | | | X | |
| COHERENCIA | Variables, dimensiones e indicadores están relacionados | | | | | X |
| METODOLOGÍA | Persigue los objetivos a lograr en la investigación | | | | | X |
| PERTINENCIA | Es adecuado al tipo de investigación | | | | X | |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN | | 93 % | | | | |

Considerar las siguientes observaciones

Fecha de evaluación (d-m-a): Juliaca, / / 2024



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Jesus M. Cruz Cervantes
DOCTOR EN DERECHO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 31 - 10 - 24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CESAR AUGUSTO COILA MENDOZA

Dirección: JR. PARDO ALIAGA S/N MZ. D LT. 12

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43284698

Teléfono: 957779342 email: coilacesar8@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADO

Asesor: Mgtr. YEME MARCIAL PARI GALINDO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ANÁLISIS DE LA DEROGADA LEY N° 24029, DE LOS DERECHOS LABORALES NO RECONOCIDOS ADECUADAMENTE Y SU INCIDENCIA ACTUAL DE ACUERDO A CRITERIOS ADOPTADOS POR LA CORTE SUPREMA

Palabras claves, (3 a 5 términos): Compensación vacacional, Incrementos remunerativos, Derechos laborales.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____

 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo

 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

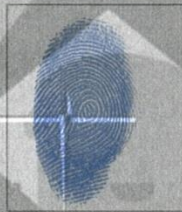
En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO - P05

Firma de Autor



huella digital

31 - 10 - 2024

Fecha